



Ciencia y Enfermería

ISSN: 0717-2079

rev-enf@udec.cl

Universidad de Concepción

Chile

LATRACH AMMAR, CECILIA; SOTO FUENTES, PAZ; GONZÁLEZ VACCAREZZA,
IRENE; CABALLERO MUÑOZ, ERIKA; INALAF AGURTO, CARMEN JULIA
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN DE LAS ENFERMERAS
DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS PROCESOS DE ACREDITACIÓN NACIONAL

Ciencia y Enfermería, vol. XV, núm. 2, agosto, 2009, pp. 79-94

Universidad de Concepción

Concepción, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=370441799009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN DE LAS ENFERMERAS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS PROCESOS DE ACREDITACIÓN NACIONAL

QUALITY ASSURANCE IN THE TRAINING OF NURSES FROM THE PERSPECTIVE OF THE NATIONAL ACCREDITATION PROCESS

CECILIA LATRACH AMMAR*

PAZ SOTO FUENTES**

IRENE GONZÁLEZ VACCAREZZA***

ERIKA CABALLERO MUÑOZ****

CARMEN JULIA INALAF AGURTO*****

RESUMEN

Se presenta un análisis de las fortalezas y debilidades de catorce Escuelas de Enfermería acreditadas hasta el año 2007, por la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP) de Chile. Se toman los resultados del proceso de acreditación o “decisión de acreditación” de la CNAP que es un documento de carácter público que informa en forma sustantiva a la comunidad respecto de las principales fortalezas y debilidades detectadas en la unidad académica que fundamentan la decisión de acreditación tomada. Su propósito es contribuir con conocimientos para la búsqueda de estrategias que permitan asegurar un mejoramiento en la calidad de los programas de pregrado de las carreras de enfermería chilenas. Entre los resultados obtenidos se observa que las principales fortalezas del perfil de egreso y los resultados del proceso de formación son: coherencia entre misión, perfil de egreso y objetivos, actualización curricular, estrategias pedagógicas y los recursos de apoyo para la docencia. Entre las principales debilidades se encuentran: flexibilidad curricular, perspectiva disciplinaria, procesos formativos, seguimiento de egresados y desarrollo en investigación. En el análisis de las condiciones de operación y la capacidad de autorregulación de las carreras acreditadas, las fortalezas destacadas son estructura organizacional, calidad de los docentes, cargos directivos competentes, calidad de los estudiantes y capacidad de respuesta en los procesos de autoevaluación y entre las principales debilidades se observan estructura administrativa, carga de trabajo de los académicos, plan de perfeccionamiento, recursos bibliográficos y plan estratégico.

Palabras clave: Carreras de Enfermería, acreditación, calidad, formación.

ABSTRACT

A strengths and weaknesses analysis of fourteen Schools for Nurses certified until 2007 by the Chilean “Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP)” is presented. The results of the certification process or “certification decision” by the CNAP is a public document that fully reports to the community the main strengths and weaknesses detected in the academic unit that supports the decision made. Its purpose is to contribute with knowledge to the search for strategies that allow to assure an improvement in the quality of the undergraduate

* Enfermera Licenciada en Enfermería. U. de Chile. Mg. en Pedagogía Universitaria. Directora Escuela de Enfermería. U. Mayor. Email: cecilia.latrach@umayor.cl

** Enfermera Matrona. P. Universidad Católica. Mg. en Administración de Salud. U. de Chile. Directora Escuela de Enfermería PUC. Email: pesoto@uc.cl

*** Enfermera. Licenciada en Enfermería U. de Chile. Especialista en Pediatría. Directora Docente U. Mayor.

**** Enfermera Matrona. Pontificia Universidad Católica de Chile. Mg. en Diseño instruccional. PUC de Chile. Docente Escuela de Enfermería U. Mayor.

***** Enfermera. Licenciada en Enfermería. U. de Chile. Mg. en Pedagogía Universitaria U. Mayor. Docente Escuela de Enfermería U. Mayor.

programs of the Chilean nurse degrees. One of the findings among the main strengths of the profile at the moment of graduation and the studies process are: coherence between mission, profile at graduation and goals, curricular update, pedagogical strategies and support resources for teaching. Among the main weaknesses are: curricular flexibility, disciplinary perspective, formative processes, graduates follow-up and Research development. In the analysis of operation and self-regulation capacity of the certified careers, the strengths highlighted are the organizational structure, quality of the teachers, competent directors, quality of the students and response capability in the self-evaluation processes, and among the main weaknesses you find administrative structure, teacher workload, training programs, book availability and strategic plan.

Keywords: Nurse careers, certification, quality, development.

Fecha recepción: 14/11/08 Fecha aceptación: 16/06/09

INTRODUCCIÓN

El rol profesional de la enfermera(o) está avalado legalmente por el artículo 113 del Código Sanitario chileno, al cual se agrega la ley de autoridad Sanitaria del año 2004. A lo anterior, se suma la promulgación de la Norma General Técnica N°19 que operacionaliza el Modelo de Gestión del Cuidado de Enfermería en los establecimientos hospitalarios públicos, entregándole una gran responsabilidad y numerosas funciones y atribuciones que fortalecen y profundizan el rol profesional de la enfermera(o) (1).

Este gran desafío con las personas y el país necesita de profesionales con una formación de calidad que permitan dar respuestas a las responsabilidades que la legislación le ha encomendado.

Por otra parte, la iniciativa, tanto del sector estatal como privado, de crear escuelas y carreras de enfermería en el país responde a una necesidad del sector salud que día a día demanda de más profesionales enfermeras/os. El explosivo aumento de carreras y programas de Enfermería en Chile, observados en los últimos 10 años (2), establece ciertas inquietudes sobre la calidad de los mismos.

Por lo expuesto, se hace indispensable establecer mecanismos de control que regulen la calidad de la formación para que sus egresados sean un real aporte al sistema. Una manera de poder velar por la calidad de la formación es a través de mecanismos de acreditación.

Estos mecanismos de evaluación son respaldados por la recientemente promulgada ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior

La Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado CNAP (hoy CNA) es el organismo público, autónomo, cuya función, entre otras, es verificar y promover la calidad de las carreras y programas de formación profesional y técnica (3). Hasta el año 2007, ha certificado la calidad de 14 carreras de enfermería de todo el país, llamando la atención el bajo promedio de años de acreditación obtenido por estas escuelas. La mayoría (99,8%) pertenecen a Universidades del Consejo de Rectores y a su vez todas son miembros de la Asociación Chilena de Educación en Enfermería (ACHIEEN), asociación preocupada de la calidad de las Escuelas de Enfermería,

El problema a estudiar es la ausencia de evidencia relacionada con aseguramiento de la calidad y el bajo promedio de años de acreditación (3, 5 años) de carreras de enfermería en Chile.

Se pretende detectar las posibles áreas deficitarias que conllevan al bajo número de años de acreditación, que pueden tener relación con la propia unidad académica o con el sistema de evaluación establecido, lo que contribuirá con conocimientos para la búsqueda de estrategias que permitan asegurar un mejoramiento continuo de los programas de pregrado de las carreras de enfermería chilenas y en los procesos de acreditación futuros.

MARCO DE REFERENCIA

Actualmente enfrentamos un entorno complejo e impredecible, estamos en el siglo XXI, siglo del conocimiento y la innovación en que el capital humano y la capacidad de generar ideas han pasado a ser el principal componente de la riqueza de los países.

Por lo mismo se requiere de profesionales de alta calidad, competentes en la generación efectiva de espacio-ideas, capaces de enfrentar el futuro, de adaptarse y aprovechar las oportunidades que este mundo cambiante les presenta.

El área de la salud no ha quedado al margen de estos cambios, lo que ha generado una nueva dinámica en las políticas de recursos humanos. Los sistemas que antes respondían a una salud pública de índole curativa, se están transformando en sistemas multidisciplinarios, preventivos, que hacen necesaria, cada vez más, una mayor interrelación de las disciplinas y el trabajo en equipo (4).

Ya no es suficiente la acumulación de conocimientos, se requieren habilidades para actualizar dichos conocimientos, lo que permitirá la expansión del capital humano y la incorporación permanente de tecnología moderna.

Esto impone desafíos difíciles de enfrentar no sólo para los profesionales sino que también para las universidades que deben ofrecer programas educativos modernos, flexibles, que entreguen un espíritu emprendedor a sus egresados, con mucho desarrollo de la investigación y muy vinculados a la sociedad.

En estos términos se plantea la necesidad de un nuevo proceso educativo, fundamentado en los principios de excelencia, calidad y pertinencia.

La excelencia académica constituye uno de los elementos de mayor importancia y controversia en la educación superior contemporánea; pues su determinación se encuentra estrechamente vinculada a los procesos de la evaluación curricular y la acreditación académica

de las universidades (5).

Surge, entonces, el concepto de calidad con una cantidad de determinantes que la afectan; unas, dependen de las condiciones internas de las instituciones, otras, se relacionan estrechamente con el contexto global en que las instituciones se encuentran.

Vista desde el interior de la institución, la calidad se genera a partir de sus propios objetivos, de sus políticas, de su misión, de su propia problemática. Se trata de que cada institución sea auténtica con su propia definición de calidad, es decir, de la naturaleza de la educación. Dicho de otra forma, así corresponda o no a modelos deseados por otros, será una "educación de calidad" siempre y cuando sus procesos sean coherentes con los parámetros establecidos.

Vista desde su exterior, la calidad estará siempre referida al contexto y a la concepción de sociedad y de desarrollo que se tenga. No existe proyecto educativo que no se refiera al proyecto social que busca generar. Por eso la calidad de la educación es inseparable de su pertinencia. La pertinencia no puede examinarse sólo desde la óptica del mercado laboral, la pertinencia exige interrogarse por lo que es verdaderamente necesario e importante para el país y la región el proyecto educativo que se propone.

A la vez la exigencia de calidad en la educación superior no proviene solamente de los requerimientos de la competencia y la apertura de los mercados, sino fundamentalmente de su naturaleza de servicio público que cumple una función social. El análisis de la calidad de la educación se convierte así en una autoevaluación y autovaloración permanente, que supone la revisión constante de los procesos en relación con lo que de ellos se espera (6).

En este contexto, se define calidad educativa en términos de pertinencia social, calidad curricular y buen desempeño profesional.

Estos criterios son mensurables tanto en la actividad puramente académica como en la

producción científica y tecnológica, así como en la actuación profesional de sus egresados durante toda su vida laboral activa (6).

Consecuentemente, bajo esta perspectiva, sólo es posible reconocer la calidad a partir de parámetros que definan la educación, entre los que se incluyen los principios y elementos propios de los espacios académicos como también las características propias de la situación y del modelo social que se busca.

Para el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) (7), a nivel mundial hay un interés cada vez mayor en el desarrollo de mecanismos de acreditación no sólo de pregrado sino también de postgrado, ya que otorga a las enfermeras una oportunidad de demostrar experiencia y capacidad especiales o avanzadas, las que darían lugar a la concesión de credenciales para enfermeras de prácticas avanzadas o para las enfermeras que trabajan en el ejercicio profesional especializado.

Un buen modelo de acreditación debe considerar elementos conceptuales y metodológicos constitutivos del proceso de acreditación de programas, en el cual se reconocen las condiciones iniciales para ingreso al sistema, los procesos de auto-evaluación, evaluación externa, evaluación síntesis y el acto de acreditación (6).

En consecuencia, la acreditación pasa a ser un mecanismo con objetivos mucho más amplios de los que hoy se estipulan, de allí la importancia de contar con un sistema de acreditación que realmente sea una alternativa de control “moderna, flexible, acorde a las características de nuestras instituciones y de rango o clase internacional” (8).

En efecto, la acreditación ha surgido como una alternativa de control y su finalidad es introducir una cultura de evaluación que permita asegurar el cumplimiento de los estándares básicos y fomentar permanentemente la calidad de las instituciones, así como permitir que la sociedad tenga una visión más transparente de la oferta académica. (8).

Otro aspecto determinante es que en la

acreditación pueden participar diversos grupos, tales como organizaciones profesionales y los organismos creados para acreditar las instalaciones de salud y los programas de formación. Hay un interés cada vez mayor de parte de las asociaciones de enfermeras en prestar servicios directos de acreditación.

En Chile, y de acuerdo a la Ley 20.129, a la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) (9) le corresponde la función de verificar y promover la calidad de las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica autónomos, y de las carreras y programas que ellos ofrecen.

La CNA, en lo referente a los programas de pregrado, tiene como responsabilidades el pronunciarse sobre la acreditación de los programas de pregrado de las instituciones autónomas, en el caso previsto en el artículo 31 de la Ley 20.129 y mantener sistemas de información pública que contengan las decisiones relevantes relativas a los procesos de acreditación y autorización para su funcionamiento. Resultados que son de público conocimiento y que contribuyen a la transparencia del sistema, a la promoción de una competencia auténtica sobre la base de aquellos aspectos más valorados por los distintos usuarios de la educación.

Este sistema de acreditación vigente facilita esa calidad dado que tiene como objetivos incorporar procesos sistemáticos y recurrentes de autoevaluación y evaluación externa en el trabajo académico, facilitar el autoconocimiento y la elaboración de planes de mejoramiento, facilitar la asignación y reasignación de recursos, en función de un mejor conocimiento de las fortalezas y debilidades de las carreras o programas y promover el compromiso de los principales actores con los cambios necesarios para mejorar, aportando una mirada externa a procesos que muchas veces son invisibles aun para los propios actores.

Este proceso necesariamente debe cumplir la fase de autoevaluación, entendiéndose por ésta que es “un proceso de análisis y de

reflexión continuo, sistemático y organizado, que permite formular juicios acerca de la calidad implícita y explícita en los propósitos, los procesos y los logros de una institución o de un programa académico. Puede estar orientada o no hacia la acreditación. Desde el punto de vista práctico, el fin último del esfuerzo de autoevaluación es que la información obtenida se aproveche para el reconocimiento de la calidad y para su mejoramiento” (6).

En el caso de la carrera de enfermería, los procesos de autoevaluación se han llevado a cabo siguiendo las pautas, criterios y procedimientos aprobados y empleados por la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP), los cuales fueron elaborados por el Comité Técnico de Enfermería de la misma comisión y que tiene como objetivo reconocer si el programa de formación de enfermería cumple con el perfil de egreso mínimo y con los criterios y estándares definidos, garantizando una formación sólida, acorde a los requerimientos de la sociedad, entendiéndose que este perfil debe cumplir con competencias y habilidades mínimas a las que debe conducir todo programa de enfermería y que sus egresados deben dominar. El perfil considera competencias específicas en las áreas asistenciales, de investigación, educación, gestión y liderazgo, y un conjunto de competencias generales, propias de la formación integral necesaria para un desempeño profesional de calidad.

Se establecen 10 estándares a cumplir (10), bajo los cuales emana un criterio general y una serie de criterios específicos. Ellos son:

- Propósitos de la carrera
- Integridad institucional
- Estructura organizacional y administrativa
- Perfil profesional y estructura curricular
- Recursos humanos
- Efectividad del proceso enseñanza - aprendizaje
- Resultado del proceso formativo

- Infraestructura, apoyo técnico y recursos para la enseñanza
- Vinculación con el medio
- Servicios y bienestar estudiantil.

Estos estándares cuentan con sus respectivos indicadores, los cuales orientan el proceso de autoevaluación de las carreras y a la vez son insumos fundamentales para la elaboración de informes cuali-cuantitativos que posteriormente serán verificados por pares evaluadores, todo como parte del proceso de acreditación de pregrado realizado por la CNAP.

Sin embargo, más allá de los estándares definidos se hacen imprescindibles pares evaluadores calificados que cumplan con las competencias necesarias para abordar tan importante tarea en forma óptima. La evaluación externa por pares o hetero-evaluación es el proceso de evaluación realizado por pares académicos que utiliza como punto de partida la autoevaluación, verifica sus resultados, identifica las condiciones internas de operación de los programas y concluye en un juicio sobre la calidad de éstos.

La tarea de los pares evaluadores consiste en estudiar, analizar y verificar en terreno el informe de autoevaluación emanado por la unidad académica sometida al proceso de acreditación, este trabajo se ve reflejado, finalmente, en la elaboración de un informe final que contienen ciertos lineamientos determinados por la CNAP y otros determinados por los propios pares evaluadores.

Es importante definir que los pares evaluadores deben ser pares académicos, miembros de la comunidad académica correspondiente a la disciplina de que se trate. Estos deben ser reconocidos por su comunidad por sus competencias, por su capacidad de que reconocer y respetar los valores académicos en general y los de su comunidad en particular; compartir los conocimientos de la profesión/ocupación y los valores básicos de la comunidad, y destacarse en ella (6).

OBJETIVOS

Objetivo general

Conocer fortalezas y debilidades de las escuelas de Enfermería descritas en los informes de acreditación de la CNA.

Objetivos específicos

1. Identificar las fortalezas y debilidades de las escuelas de enfermería en relación a propósito de la carrera, integridad institucional.
2. Identificar las fortalezas y debilidades de las escuelas de enfermería en relación a perfil profesional y estructura curricular.
3. Identificar las fortalezas y debilidades de las escuelas de enfermería en relación a recursos humanos, infraestructura, apoyo técnico y recursos para la enseñanza.
4. Identificar las fortalezas y debilidades de las escuelas de enfermería en relación a efectividad del proceso de enseñanza - aprendizaje, resultados del proceso formativo.
5. Identificar las fortalezas y debilidades de las escuelas de enfermería en relación a vinculación con el medio, servicios y bienestar estudiantil.
6. Identificar las fortalezas y debilidades de las escuelas de Enfermería en relación a estructura y organización administrativa.
7. Identificar si los pares evaluadores de las diferentes comisiones, al emitir el informe público, consideraron los mismos estándares antes mencionados

MATERIAL Y MÉTODO

Tipo de estudio: Este estudio es descriptivo, retrospectivo, transversal.

Universo y muestra

El universo estuvo constituido por las 14 escuelas de enfermería acreditadas por la Co-

misión Nacional de Acreditación de Pregrado entre los años 2003-2007.

La muestra fue por censo e incluyó las 14 escuelas de enfermería.

Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se elaboró una matriz basada en la síntesis de la evaluación por criterios (CNAP; Manual de pares evaluadores 2002-2007) y fueron descritas según las fortalezas y debilidades explicitadas en el “acuerdo de acreditación”.

Se considera que los criterios son elementos valorativos que inspiran la apreciación de las condiciones globales de la institución y la evaluación de las características y aspectos de la calidad de los programas académicos (8).

Matriz de recolección de datos

1. Perfil de egreso y resultados

El perfil de egreso o de salida es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas declaradas explícitamente por la carrera como la meta a lograr a través de su diseño curricular, es el producto final del proceso educativo, es lo que se requiere para el desempeño profesional. Además debe establecer con claridad los resultados de aprendizaje esperados.

Lo componen los siguientes aspectos:

- 1.1. Estructura curricular (actualización, perspectiva disciplinaria, articulación teoría y práctica, integración áreas y flexibilidad).
- 1.2. Resultados del proceso de formación (seguimiento de procesos formativos, opinión de empleadores y seguimiento a egresados).
- 1.3. Vinculación con el medio (extensión a la comunidad, educación continua, relación formal con el medio, vinculación medio nacional, vinculación medio internacional).
- 1.4. Vinculación con el medio en investigación (líneas de investigación, nivel de desarrollo y coherencia entre líneas de desarrollo).

2. Condiciones de operación

Considera al sistema de gobierno y todos los recursos (humanos, materiales, infraestructura y equipos) requeridos para que la carrera pueda dar cumplimiento a las metas y objetivos declarados.

Comprende:

2.1. Estructura organizacional, administrativa y financiera.

2.1.1. Recursos humanos (políticas de promoción, calificación equipo docente, cantidad de docentes, compromiso de docentes, carga de trabajo, plan de perfeccionamiento, capacitación en docencia).

2.1.2. Recursos humanos directivos.

2.2. Efectividad del proceso Enseñanza-Aprendizaje (estrategias pedagógicas innovadoras, evaluación de metodología de aprendizaje, sistema readmisión coherente, calidad estudiantes).

2.3. Infraestructura y recursos de apoyo técnico (infraestructura física, recursos de apoyo, campos clínicos, recursos bibliográficos y recursos computacionales).

3. Capacidad de autorregulación

Es el conjunto de acciones que la institución y/o el programa plantean y realizan como consecuencia de los procesos y los resultados de la autoevaluación, para incidir de manera efectiva en su cualificación. Es el control permanente que se ejerce dentro de la institución y/o el programa para vigilar el cumplimiento de las medidas y decisiones que se toman para explotar las oportunidades y fortalezas institucionales, para corregir las debilidades, superar las limitaciones y alcanzar los objetivos propuestos. La autorregulación y la autoevaluación son procesos interrelacionados.

Comprende:

3.1. Plan estratégico.

3.2. Participación en procesos de autoevaluación.

3.3. Procesos de autoevaluación conocidos.

3.4. Informe de procesos de autoevaluación claro.

3.5. Capacidad de respuesta de la unidad a la autoevaluación.

Para cada criterio de evaluación se describieron tres variables:

- a. Fortaleza
- b. Debilidad
- c. No informado.

Procedimiento de recolección de datos

Los datos fueron recolectados desde los informes públicos de los resultados de acreditación entregados por la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado publicados en su sitio Web (<http://www.cna.cl>).

Análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS 10.0 y se realizó análisis cuantitativo descriptivo mediante medidas de tendencia central, gráficos y tablas.

Aspectos éticos

Los informes de las carreras acreditadas aparecen públicamente en el sitio <http://www.cna.cl> y serán citadas anónimamente, con lo cual se resguarda la confidencialidad de las mismas.

RESULTADOS

Para el análisis de los datos obtenidos de los informes de acreditación se agruparon los factores de acreditación en 3 grupos:

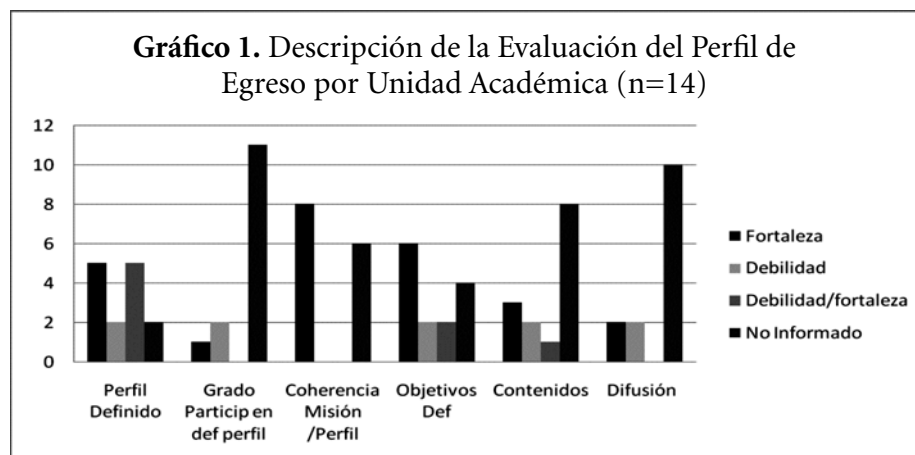
- 1. Perfil de egreso y resultados
- 2. Condiciones de operación
- 3. Capacidad de autorregulación.

Tabla 1. Caracterización de las carreras acreditadas

Universidad/ Carrera de Enfermería	Año de Fundación	Años existencia	Años Acreditados	Fecha de acreditación
(1)	2000	7	3	9 enero 2007
(2)	1997	10	2	26 junio 2007
(3)	1995	12	2	11 julio 2006
(4)	1992	15	5	7 julio 2003
(5)	1991	16	3	16 nov. 2004
(6)	1981	26	4	27 junio 2006
(7)	1972	35	2	11 julio 2006
(8)	1971	36	3	27 junio 2006
(9)	1971	36	3	26 junio 2007
(10)	1963	44	3	27 junio 2006
(11)	1952	55	6	28 mayo 2004
(12)	1947	60	5	19 abril 2005
(13)	1935	72	3	3 enero 2006
(14)	1907	100	7	20 junio 2004

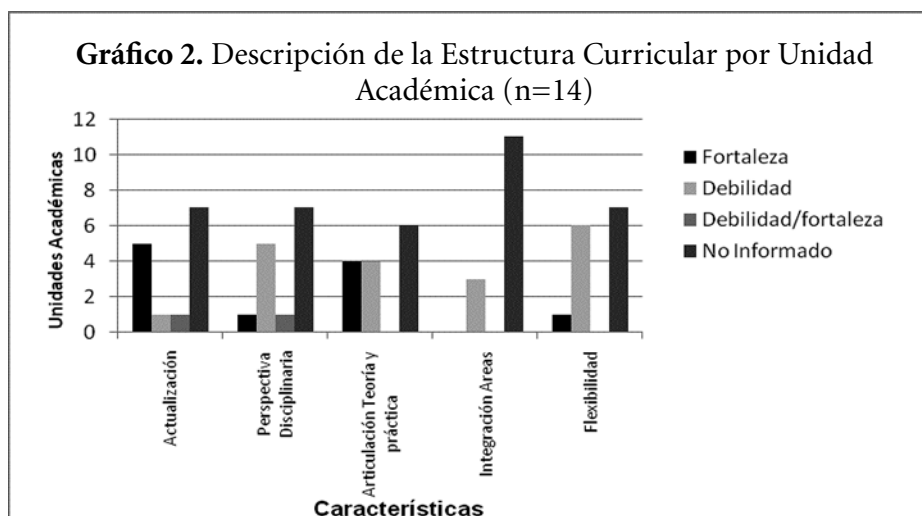
1. PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS DEL PROCESO FORMATIVO

Perfil de egreso



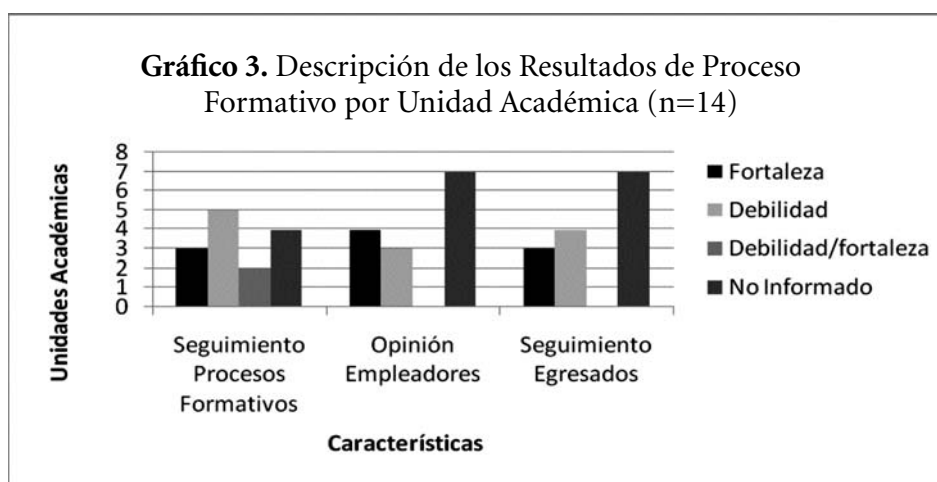
En todas las unidades hay características del perfil de egreso que no están informadas, destacándose el “grado de participación en el perfil definido”, “difusión” y “contenidos”. No obstante lo anterior se destacan fortalezas en la “coherencia entre perfil/misión” y en “objetivos definidos”. No se aprecia mayores debilidades en los 6 aspectos que componen el perfil de egreso.

1.1. Estructura Curricular



En todos los aspectos que conforman la estructura curricular predominan las evaluaciones que no se informan. Por otra parte y en segundo término se observa que son evaluadas como debilidades los componentes de “flexibilidad” y “perspectiva disciplinaria”. Con respecto al ítem “articulación teoría y práctica” existe una paridad entre fortaleza y debilidad. El aspecto que presenta una mayor fortaleza es la “actualización”.

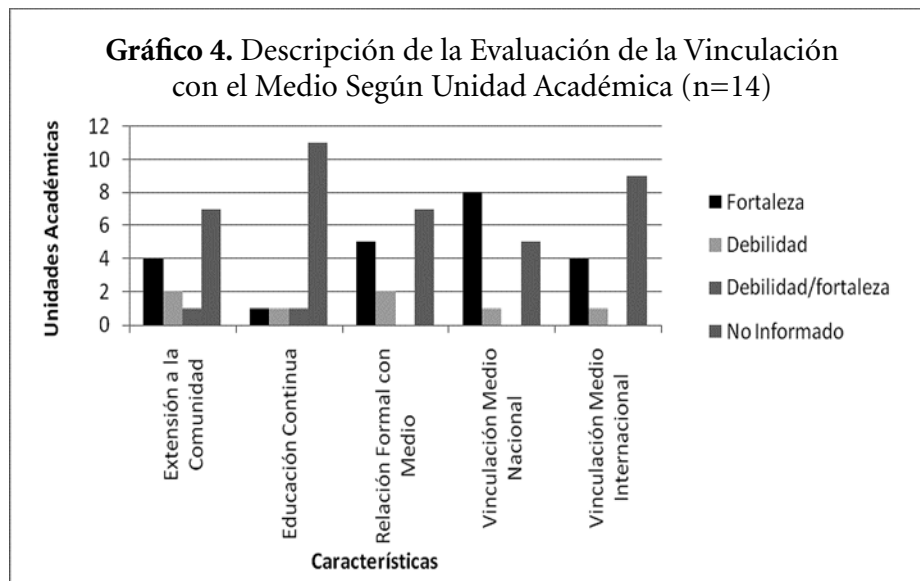
1.2. Resultados del Proceso de Formación



De los tres ítemes analizados existe un predominio de falta de información en dos de ellos: “opinión de empleadores” y “seguimiento a egresados”. Cuando existe información sobre seguimiento de egresados predomina como una debilidad en varias unidades. Por el contrario, desde la perspectiva de los empleadores destaca el proceso de formación como una fortaleza.

Existen varias unidades en que el “seguimiento de los procesos formativos” es considerado como una debilidad.

1.3. Vinculación con el Medio Extensión

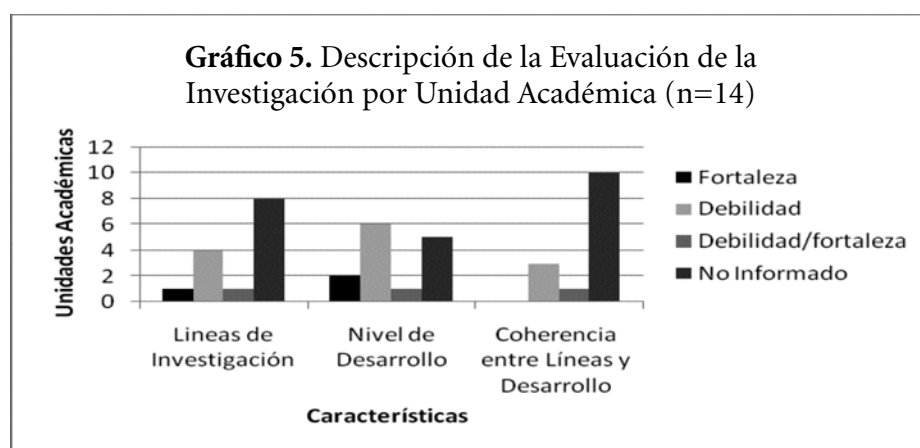


En 4 de las 5 características evaluadas de vinculación con el medio predomina la falta de información.

Destaca como fortaleza el ítem de “vinculación medio nacional” y en segundo lugar la “relación formal con el medio”.

En segundo término se observa que predomina la evaluación como fortaleza, a excepción de la educación continua que es igualmente evaluada como fortaleza y debilidad.

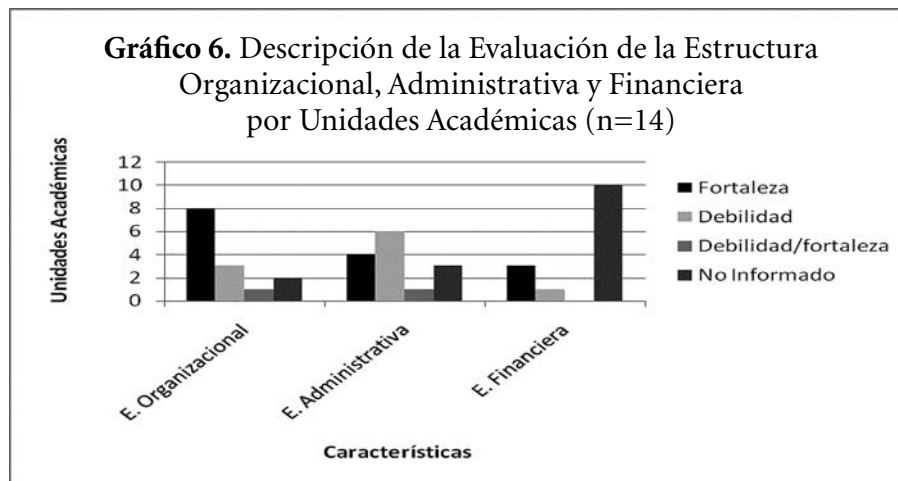
1.4. Vinculación con el Medio (investigación)



Predomina claramente la falta de información respecto a esta área. En los aspectos informados se observa que la “líneas de investigación”, “nivel de desarrollo” y “coherencia entre líneas de desarrollo” son evaluados como debilidad en las diferentes unidades académicas.

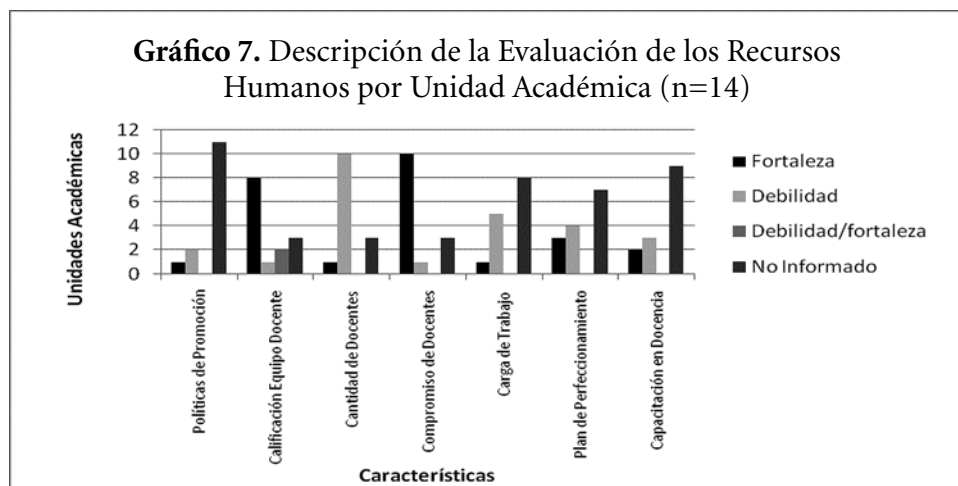
2. CONDICIONES DE OPERACIÓN

2.1. Estructura organizacional, administrativa y financiera



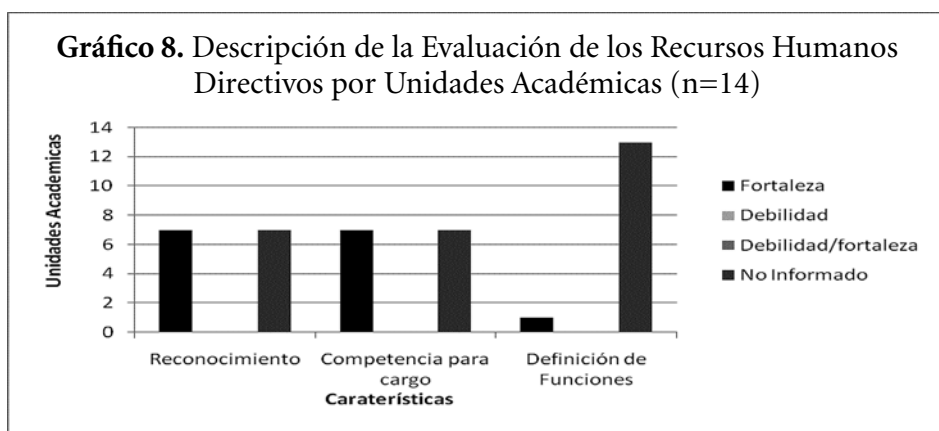
De los tres aspectos evaluados en esta área destaca como fortaleza la “estructura organizacional”. En contraposición la “estructura administrativa” es considerada una debilidad en varias unidades. Destaca la falta de información en lo referente a la “estructura financiera” que presenta un predominio de no informado.

2.1.1. Recursos Humanos Docentes



Se observan como fortalezas dos aspectos: “compromiso de los académicos” y “calificación del equipo docente”; en contraposición existe una debilidad en la “cantidad de docentes” y la “carga de trabajo”; destacan con un alto grado de no información las “políticas de promoción”, “capacitación docente” y “carga laboral”.

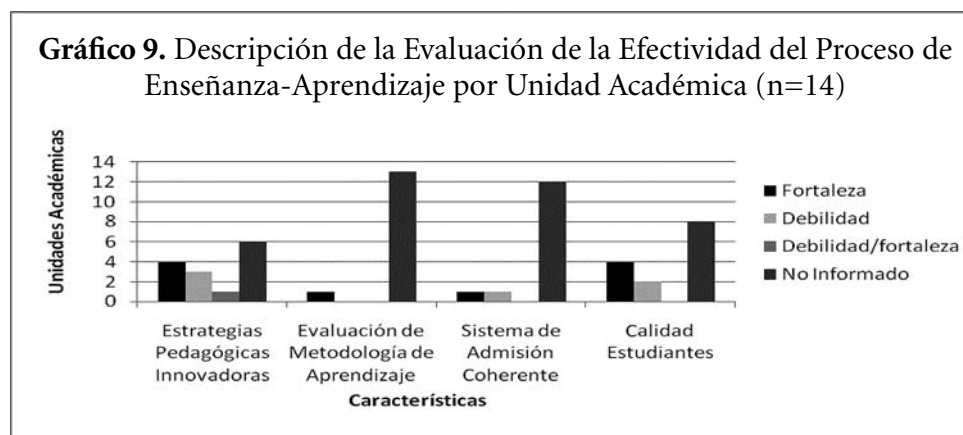
2.1.2. Recursos Humanos Directivos



Destaca que en esta área no se informan debilidades. Existe una equivalencia de fortaleza y no informado en el “reconocimiento” y “competencia para el cargo”. Con respecto a “definición de funciones” en la mayoría de las unidades académicas no está informado.

Este gráfico muestra que en las unidades académicas en que se evaluaron los “recursos humanos directivos” se informan como fortaleza, existiendo un número importante de unidades en las que no fue informado.

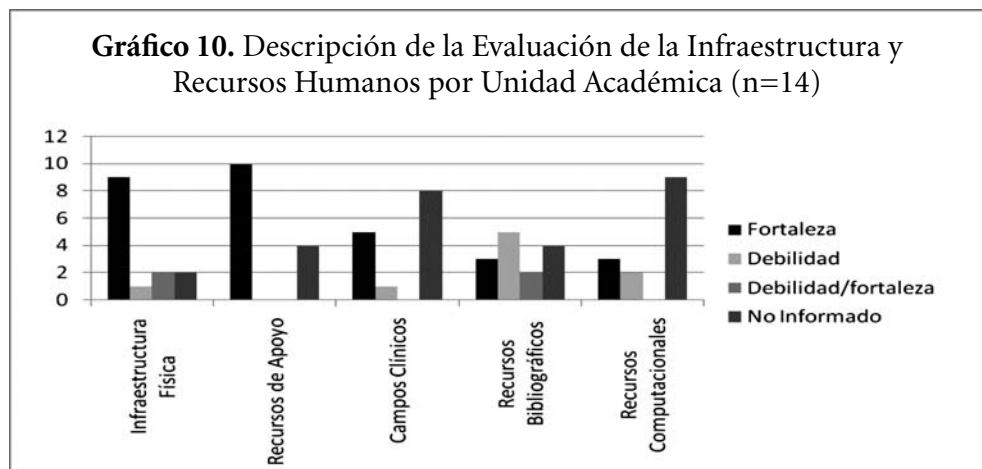
2.2. Efectividad del Proceso Enseñanza - Aprendizaje



En los cuatro aspectos considerados predomina el no informado. Concomitantemente en los aspectos informados destacan como fortalezas las “estrategias pedagógicas innovadoras” y la “calidad de los estudiantes”.

Destacan en segundo lugar como fortalezas las características: estrategias pedagógicas innovadoras y calidad de estudiantes.

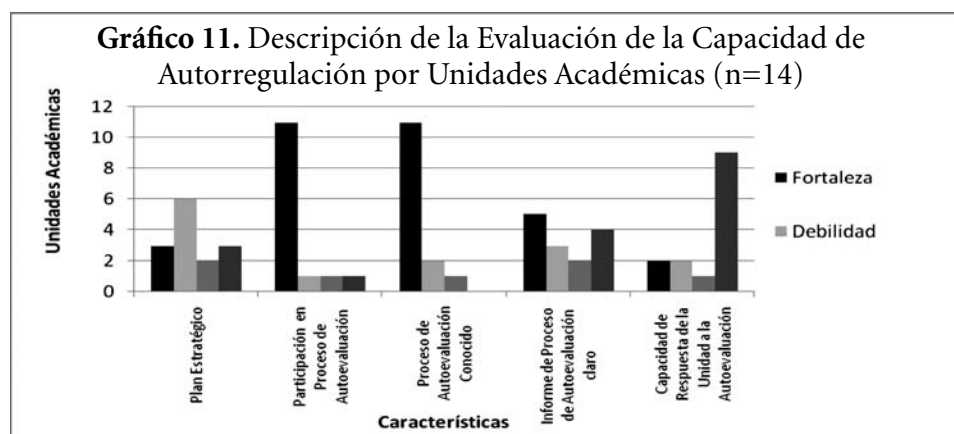
2.3. Infraestructura y Recursos de Apoyo Técnico



Se observa un predominio de informes en que se consideran como fortalezas la “infraestructura física” y “los recursos de apoyo”. Respecto a los “campos clínicos” existe un número importante de evaluaciones que no informan al respecto al igual que los “recursos computacionales”. Destaca a la vez que existen debilidades en los recursos bibliográficos de varias unidades.

Llama la atención que no son informados en un importante número de unidades académicas, al igual ocurre con recursos computacionales.

3. CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN



Se destacan como fortalezas los siguientes aspectos: “Participación y conocimientos en procesos de autoevaluación”,

Existe debilidad en el “plan estratégico de las unidades”

Hay un alto porcentaje de no informado en la “capacidad de respuesta de la unidad a la autoevaluación”

CONCLUSIONES

Respecto al grupo Perfil de Egreso y Resultados se puede concluir que:

En todas las unidades existe un número importante de características del Perfil de Egreso que no está informado. En aquellas características que sí están informadas destacan como fortaleza la coherencia entre misión/perfil como también los objetivos definidos. Las debilidades no son una constante en el perfil de egreso. Llama la atención que en dos aspectos del perfil de egreso que son perfil definido y objetivos definidos hay una ambivalencia, es decir están definidos como fortalezas y debilidades.

Predomina lo no informado en el ítem “estructura curricular”. Destacan como debilidad la flexibilidad y la perspectiva disciplinaria. La fortaleza más destacada en esta área es la actualización curricular. Existe paridad entre debilidad y fortalezas con respecto a articulación teórica/práctica.

En todas las instancias del proceso de formación predominan en los informes lo no informado. Las debilidades detectadas en este rubro son las concernientes a los procesos formativos y al seguimiento de los egresados. La fortaleza destacable en esta área es la opinión de los empleadores.

Con respecto al factor vinculación con el medio en lo concerniente a la investigación, Predomina la falta de información respecto a las áreas de “líneas de investigación” y “coherencia entre líneas de desarrollo”.

Destaca como debilidad en varias unidades académicas el “nivel de desarrollo de la investigación”.

No existen fortalezas significativas en ninguna de los tres aspectos evaluados en investigación.

Llama la atención el alto grado de falta de información con respecto al estado financiero. A su vez en la estructura organizacional, en la mayoría de las unidades es considerada una fortaleza no así en la estructura administrativa

que predomina como debilidad.

En lo concerniente a recursos humanos docentes, la principal debilidad que destaca en los informes de las unidades académicas es el número de recurso docente. Sin embargo, no es la única donde también se manifiestan debilidades tales como la carga laboral de trabajo. Por el contrario es una fortaleza la calidad de los docentes y el compromiso de los mismos. En los aspectos restantes tales como políticas de promoción, carga de trabajo, plan de perfeccionamiento y capacitación en docencia predomina lo no informado.

En la evaluación de los recursos humanos directivos cabe destacar que no existen debilidades, sin embargo, en lo que es reconocimiento y competencias para el cargo hay una distribución equitativa entre fortalezas y no informado. Es evidente la falta de información en lo referente a la definición de funciones del cargo de los directivos. En lo que es efectividad del proceso enseñanza aprendizaje que involucra estrategias pedagógicas y evaluación de metodologías de aprendizaje entre otras, en la mayoría de las unidades académicas predomina lo no informado.

Resaltan pocas fortalezas en lo concerniente a evaluaciones metodológicas y sistemas de admisión coherente. Existen mayores fortalezas en estrategias pedagógicas y calidad de los estudiantes.

En lo referente a la infraestructura y recursos de apoyo técnico se destaca como fortaleza la infraestructura física y recursos de apoyo.

En lo concerniente a los campos clínicos y recursos computacionales de apoyo a la docencia predomina lo no informado y como debilidad se destaca el recurso bibliográfico.

En la capacidad de autorregulación se distinguen fortalezas evidentes en la participación del proceso de autoevaluación.

Destacan debilidades en el plan estratégico de algunas unidades. Existe un alto porcentaje de informes que no informan la capacidad de respeto.

Respecto al grupo Condiciones de Operación se puede concluir que:

- La estructura organizacional es una fortaleza dentro de las unidades académicas.
- La estructura administrativa es evaluada predominantemente como debilidad y la financiera no es evaluada en la mayoría de las unidades académicas.
- Respecto a los recursos humanos se destaca como fortaleza el compromiso y calificación académica. Son debilidades el número de académicos, la carga de trabajo y el plan de perfeccionamiento.
- Respecto al factor de acreditación efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje se observa que en las cuatro características evaluadas predomina el no informado.
- El factor infraestructura y recursos de apoyo técnico es una fortaleza dentro de las unidades académicas.

Respecto a capacidad de autorregulación se puede decir que:

- En general predomina la evaluación como fortaleza en todas las características relacionadas con el proceso de autoevaluación y se destaca que el plan estratégico de 6 unidades académicas es evaluado como debilidad.

CONSIDERACIONES FINALES

Este estudio nos permite realizar dos tipos de análisis, el primero aborda los resultados de los informes de acreditación publicados por la CNAP y el segundo se relaciona con la descripción contenida en los informes de salida.

Respecto a los resultados de los informes, este estudio muestra la situación de 14 Escuelas o Unidades Académicas de Enfermería, que se sometieron por primera vez a un proceso voluntario de acreditación, lo que de alguna manera indica que se ha introducido en ellas la cultura de autoevaluación. Sin embargo,

llama la atención que se trata de Unidades Académicas que tienen en promedio 37 años de trayectoria en la educación superior y presentan un bajo promedio de años de acreditación (3, 5), lo que indica que aún quedan muchos aspectos que mejorar en las unidades estudiadas.

De este modo, el principal aporte del estudio es la identificación de las áreas más importantes que es necesario optimizar en las unidades académicas, como son: investigación, estructura administrativa, número de académicos, cargas de trabajo, plan de perfeccionamiento, estructura curricular, resultados del proceso de formación y vinculación con el medio.

Sería conveniente también tener información de cuál es el valor específico que tienen los estándares en la cantidad de años concedidos en la acreditación.

Respecto a los informes propiamente tal, llama la atención que predominan variables no informadas, es decir, que no aparecen mencionadas en el informe final de acreditación. En este sentido, no queda claro si los estándares de evaluación de la CNA, que no son aludidos o son pobremente citados en los informes de pares, fueron considerados en la resolución final de años de acreditación de las carreras. Este aspecto limita el alcance de los resultados obtenidos en este estudio para hacer un diagnóstico más preciso de las áreas que requieren mejoramiento.

Para concluir, se recomienda que la Asociación Chilena de Educación en Enfermería trabaje en conjunto con todas las unidades académicas del país para definir los estándares e indicadores de calidad necesarios para la formación del licenciado/a en enfermería en Chile. También se sugiere hacer propuestas a la Comisión Nacional de Acreditación que conlleven a la revisión de los instrumentos utilizados en la acreditación, especialmente con relación a los informes de salida que son publicados y ampliamente difundidos a la sociedad.

REFERENCIAS

1. MINSAL. Norma General Administrativa N° 19, "Gestión del Cuidado de Enfermería para la Atención Cerrada". Gobierno de Chile. Ministerio de Salud. 2007.
2. Gobierno de Chile. Ministerio de Educación de Chile; 2008.
3. Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado. Chile. Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior. Extraído enero 2008, disponible en http://www.cnachile.cl/portada/port_pres_general.html.
4. OPS/ACODESS – Minitère des Affaires Etrangères, La transformación de la gestión de hospitales en América Latina y el Caribe 2001. Capítulo 4, Tendencias de cambio en los Modelos de Atención y en la Gestión del Hospital, p. 74 - 78.
5. Salas Perea Ramón S. La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. *Rev Cubana Educ Med Super.* [Online]. Mayo-ago. 2000, vol. 14, N° 2 [citado 12 junio 2007], p. 136-147. Disponible en la World Wide Web: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412000000200003&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0864-2141.
6. Unidades Tecnológicas de Santander (2005). Documentos Institucional Sistema de Autoevaluación y Autorregulación de la Calidad. CNA Bogotá, Colombia.
7. Consejo Internacional de Enfermeras (CIE). La Enfermería importa. 2007.
8. Zapata Larrain Gonzalo. Acreditación Institucional en Chile: Una opción emergente. 2007.
9. Reglamento sobre la forma, requisitos, autorización y obligaciones de las agencias de acreditación establecidas en la Ley 20.129. Santiago, 14 de noviembre de 2007. Resolución exenta N°: 165-3. República de Chile, Comisión Nacional de Acreditación.
10. Criterios de evaluación para la acreditación de Carreras de Enfermería, Comité técnico de Enfermería. Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP). Ministerio de Educación. Gobierno de Chile. 2000.