



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES
LIMA-PERÚ**

INFORME FINAL DE EVALUACIÓN EXTERNA

ÍNDICE:

- 1.- Ficha de datos
- 2.- Introducción
- 3.- Procesos de evaluación
- 4.- Valoración de las directrices y elementos

1. FICHA DE DATOS

Universidad	Universidad de San Martín de Porres
Centro evaluado	Facultad de Medicina Humana
Presidente de la Comisión de Autoevaluación	Dr. Frank Lizaraso Caparó
Vicepresidente de la Comisión de Autoevaluación	Mag. Jorge Cardeña Peña
Dirección	Av. Alameda del Corregidor N° 1531, Lima 12
Teléfono	00-511-3650994
Dirección de correo electrónico	flizaraso@usmp.edu.pe
Carreras que se imparten en el centro	<p>PREGRADO: Medicina Humana</p> <p>POSTGRADO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Maestrías: <ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Ciencias Básicas con Mención (Bioquímica, Fisiología, Farmacología). • Maestría en Gerencia en Servicios de Salud • Maestría en Gestión Estratégica de Calidad y Auditoría Médica • Maestría en Medicina con mención para Médicos Especialistas • Maestría en Salud Pública con mención en (Salud Ambiental, Salud Ocupacional, Gestión de Proyectos de Salud) ❖ Doctorados: <ul style="list-style-type: none"> • Doctorado en Medicina • Doctorado en Gestión en Salud
Fecha de entrega del informe de autoevaluación	12 de diciembre de 2011
Fecha de la visita externa	19 y 20 de marzo de 2012

2.- Introducción

La Comisión de Evaluación Externa está formada por cinco miembros: un presidente, un técnico de la ACSUG, un vocal académico, un vocal profesional y un vocal estudiante. Los miembros de la comisión de evaluación externa han sido nombrados por la ACSUG, en función de su experiencia y formación.

- D. Eugenio Muñoz Camacho (Presidente)
- D. José Manuel Gándara Rey (Vocal Académico)
- D. Juan Antonio Suarez Quintanilla (Vocal Profesional)
- D^a. Lucía Ordóñez Mayán (Vocal Estudiante)
- D^a M^a Dolores Castro Pais (Secretaria)

Cada uno de los miembros de la comisión ha analizado, previo a la visita, el informe de autoevaluación de forma individual, emitiendo la valoración de todos los elementos que lo componen. A continuación y con fecha de 16 de febrero de 2012 se ha celebrado en la sede de la *Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia* una reunión de consenso con la finalidad de poner en común las evaluaciones individuales de todos los miembros y elaborar el programa de la visita externa al centro y un borrador del Informe Provisional.

La visita a la Facultad de Medicina Humana ha servido para verificar "in situ" las evidencias que se han aportado con el informe de autoevaluación, y realizar las correspondientes entrevistas a los diferentes grupos de interés.

El plan de trabajo, detallado a continuación, se ha llevado a cabo con alguna variación respecto a la planificación prevista, destacando un elevado número de asistentes en la mayoría de las audiencias. En el desarrollo de las dos sesiones se ha podido contrastar adecuadamente la información aportada en el Informe de Autoevaluación.

La Comisión de Evaluación Externa nombrada por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Galicia ha analizado el *Plan de Mejora de la Facultad de Medicina Humana* elaborado por la Comisión de Autoevaluación de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad de San Martín de Porres emitiendo la valoración definitiva del proceso de evaluación de este centro.

2.1.- Programa de la visita

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES		
DÍA	HORARIO	ACTIVIDAD
19 de marzo de 2012 (Lunes)	08.15-09.00	Recepción de la Comisión de Evaluación Externa por parte del Presidente y el Vicepresidente de la Comisión de Autoevaluación
	09.00-10.30	Visita guiada a las instalaciones de la Facultad de Medicina Humana
	10.30-13.00	Visita al Centro Hospitalario (Centro Médico Naval)
	13.00-14.15	Reunión con el Equipo Directivo
	14.15-15.30	Reunión con el Personal Académico (pregrado y postgrado) y con el profesorado de las áreas de Anatomía Humana, Biología Celular y Molecular, Medicina y Cirugía
	15.30-17.00	Almuerzo
	17.00-17.45	Reunión con los representantes de los colegios o asociaciones profesionales, etc.
	17.45-18.30	Reunión con los representantes de los egresadas/os
	18.30-19.00	Reunión con el estudiantado de pregrado
	19.00-19.25	Reunión con el estudiantado de postgrado (maestrías y doctorados)
	19.25-19.50	Reunión con el Personal Administrativo
	19.50-20.45	Reunión con la Comisión de Autoevaluación
20 de marzo de 2012 (Martes)	08.00-08.50	Reunión con los tutores de prácticas clínicas
	08.50-09.30	Reunión con responsables de investigación, grupos de investigación, investigadores y responsables de la Revista Horizonte Médico.
	09.30-13.00	Visita a un Centro Hospitalario (Hospital Edgardo Rebagliati)
	13.00-15.00	Almuerzo
	15.00-15.45	Reunión de consenso de la Comisión de Evaluación Externa
	15.45-17.00	Reunión final de la Comisión de Evaluación Externa y la Comisión de Autoevaluación. Informe oral
	17.00	Despedida de la Comisión de Evaluación Externa

La Comisión de Evaluación Externa desea agradecer la profesionalidad, la dedicación e implicación de la Comisión de Autoevaluación de la Facultad de Medicina Humana y de todas las personas que han trabajado en la preparación de las evidencias que sustentan el autoinforme, así como de todas aquellas que participaron en las diferentes audiencias.

Se ha podido constatar que se han iniciado, como fruto de la preparación del proceso de acreditación, numerosas acciones orientadas a dar respuesta a los diferentes elementos de los criterios a acreditar. Es por ello que se les anima a desarrollarlos de forma continuada y regular dentro de un sistema de gestión global que responda a la política y objetivos de calidad del centro.

En la Facultad de Medicina Humana (FMH) existe una cultura de calidad manifiesta motivada principalmente por su participación, desde hace años, en diferentes procesos de evaluación y por la implantación de la Misión, Visión y Valores como línea estratégica de acción en todos los ámbitos de la Organización. Se debe seguir trabajando en la implicación de todos los grupos de interés en el proceso de acreditación de la Facultad y en la mejora de la calidad.

3.- Proceso de evaluación

Esta comisión asume las acciones propuestas por el centro en el *Plan de Mejora de la Facultad de Medicina Humana* como respuesta a las debilidades recogidas en el Informe Provisional emitido por la ACSUG, además de aquellas acciones fruto del desarrollo de la planificación estratégica de la Universidad y de su cuadro de mando integral reflejado en la evidencia denominada "Plan Estratégico 2008-2012 de la Facultad de Medicina Humana".

La Comisión de Evaluación Externa, una vez examinado este Plan de Mejora, emite una valoración global **POSITIVA** basada en la adecuación de cada una de las directrices del proceso de evaluación y en la identificación de diversas fortalezas; entendiendo como fortalezas aquellos elementos desarrollados de forma sistemática que son la evidencia del cumplimiento de todas las directrices, garantizando la calidad de la institución.

El objetivo fundamental del informe es la mejora continua y la puesta en marcha de las acciones propuestas por la Facultad de Medicina Humana. El centro debe implantar el plan de mejora, tomando como base las propuestas recogidas en este informe y en el Plan Anual de Mantenimiento y Desarrollo. Dicho Plan será remitido anualmente, para su revisión, a la ACSUG, recogiendo además de las acciones de mejora que se están desarrollando, su nivel de cumplimiento. También se revisará el Sistema Interno de Garantía de Calidad del centro, así como el grado de implantación de todos los procedimientos que lo integran.

Al cabo de tres años, mediante un nuevo proceso de evaluación, se comprobará la ejecución efectiva de dichas acciones y su repercusión en la mejora continua de la Facultad de Medicina Humana. A los seis años se renovará el certificado de calidad de la Facultad, conforme a los estándares europeos (*Criterios y directrices para la garantía de calidad en el espacio europeo de educación superior - European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA) 2005*) para la garantía interna de la calidad de centros de educación superior.

4.- VALORACIÓN DE LAS DIRECTRICES Y ELEMENTOS

A continuación se emite la valoración final realizada por la Comisión de Evaluación Externa de cada uno de los elementos de las 8 directrices.

1.- Proceso de enseñanza-aprendizaje
2.- Recursos humanos
3.- Recursos para el aprendizaje
4.- Evaluación de los aprendizajes
5.- Información
6.- Relaciones de la institución con el entorno y con la sociedad en general
7.- Investigación
8.- Órganos de gobierno

1.- PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

1.1.- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

1.1.1 Existe una planificación estratégica (misión, visión y valores) claramente formulada, coherente y pertinente con el entorno social y cultural, que se corresponde con la definición de la institución, con su tradición y es de dominio público

La Facultad de Medicina Humana se rige por el Plan Estratégico 2008-2012, fruto del trabajo conjunto del comité de acreditación, directivos, docentes y otros grupos de interés del centro, en el que recoge su Visión, Misión, Valores y Objetivos Estratégicos. Esta planificación está formulada acorde con la política y la misión de la Universidad de San Martín de Porres (USMP) y es coherente con el entorno social y cultural donde se despliega.

En el autoinforme se afirma que es de "dominio público", por lo que se recomienda introducir en el procedimiento cuales son los canales utilizados por la Facultad para la difusión de su Plan Estratégico entre los distintos grupos de interés (por ejemplo en los tabloneros de anuncios colocados en lugares estratégicos de la Facultad o a través de la página Web de la universidad).

1.1.2 Existe una política y objetivos de calidad y procedimientos asociados a la garantía de la calidad de los programas y carreras, y es de dominio público (*)

La Facultad tiene definidos los objetivos de calidad del centro.

En el autoinforme se recoge que desde hace más de una década se aplican programas de mejora a través de procesos de acreditación, lo que conlleva el desarrollo de una política de mejora continua.

Se recomienda aportar una correlación entre los objetivos de calidad (indicando el procedimiento de aprobación y revisión) y los objetivos recogidos en el Plan Estratégico de la Facultad.

La Comisión de Evaluación considera imprescindible, para el desarrollo de un buen sistema de garantía de calidad en el centro, una coordinación constante entre la Unidad de Acreditación de la Facultad de Medicina Humana y la Unidad de Autoevaluación y Acreditación de la USMP.

Poner en marcha la propuesta de mejora aportada por el centro: "Mantener y consolidar el proceso de mejoramiento continuo mediante un sistema de garantía de la calidad que considere un manual de calidad, procedimientos y registros de todos los procesos críticos."

1.2.- ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

1.2.1 Existen planificaciones a cargo de los organismos pertinentes (Facultades, Departamentos, etc.) de las carreras, materias y programas (*)

Utilizan un modelo educativo orientado a una formación por competencias, haciendo énfasis en el componente cognitivo, sin descuidar la formación estricta de las habilidades, valores y actitudes de los alumnos. La base para la elaboración y puesta en marcha de todos los programas de estudio es el Plan Curricular.

Afirman que la evaluación y supervisión curricular se desarrolla a través de este Plan de Administración del Currículo, lo que permite una sistematización del proceso de enseñanza aprendizaje, pero no se documenta

La Facultad debe documentar este proceso de manera que permita el análisis, la revisión y el establecimiento de propuestas de mejora de manera sistemática de cada uno de los sílabos, materias o programas.

1.2.2 Se especifican objetivos formativos en la planificación de las carreras (en forma de competencias profesionales o equivalentes)

Los objetivos formativos en forma de competencias generales y específicas se recogen, de manera adecuada, en los sílabos de cada una de las asignaturas del pregrado.

En el caso de los sílabos de postgrado, estos deberían ser revisados y definidos en términos de competencias, alineándolos con los sílabos de pregrado.

1.2.3 Se especifican los perfiles de ingreso y egreso

El centro tiene claramente definidos los perfiles de ingreso y egreso de pregrado y postgrado (maestrías y doctorados), a disposición de todos los grupos de interés implicados a través de su publicación en la Web de la Facultad. En el perfil de ingreso del pregrado se incluye un test vocacional.

Además del perfil profesional del título, se recomienda incluir y publicar el perfil de ingreso recomendado en términos de competencias, actitudes o habilidades con la finalidad de evitar el alto índice de abandono que existe, por ejemplo en el pregrado de Medicina Humana.

En el plan de mejora se recoge la elaboración del Manual Educativo de la Universidad, donde se establecerán los perfiles de ingreso de los estudiantes adecuados a las carreras, debe quedar asegurado, que dicho manual será público y accesible para los distintos grupos de interés.

1.2.4 Existen mecanismos de coordinación (reuniones que favorezcan las relaciones horizontales y verticales) docente entre las carreras, materias y programas

Se aportan evidencias de una coordinación horizontal y vertical entre el profesorado, por ejemplo la celebración de reuniones entre los docentes responsables de las asignaturas.

1.2.5 Se ofertan diversas modalidades de enseñanza (presencial, semi-presencial, e-learning, etc.) para atender a colectivos y necesidades diversas (*)

En el nivel de pregrado el proceso de enseñanza aprendizaje se desarrolla en la modalidad presencial. En postgrado si se desarrolla en las modalidades presencial y virtual; para esta última modalidad disponen de una herramienta web.

1.2.6 Existe un mecanismo para la movilidad del alumnado

La Universidad de San Martín de Porres gestiona un Programa de Intercambio Estudiantil a través del cual todo aquel alumnado de las distintas facultades interesado en participar dispone de la información y la orientación necesaria para ello.

Existen evidencias de permisos decanales para estancias de 2 o 3 días pero no de movilidad como tal.

En el autoinforme ya se detectó la necesidad de reforzar la movilidad de los estudiantes de pregrado. Esta iniciativa debería ampliarse también a los estudiantes de postgrado, ya que a lo largo de las audiencias se ha detectado que uno de los puntos débiles de la universidad en general y de la Facultad en particular es el bajo número de alumnos que disfrutaban de becas de movilidad.

Se debe, por tanto, trabajar en promover mecanismos que incrementen la movilidad de estudiantes, tanto de entrada como de salida, a través de un procedimiento de movilidad en el

que se recojan claramente aspectos sobre la organización, el análisis, la revisión y la mejora de la movilidad. Si es necesario, deberían ampliarse los convenios de colaboración con otras universidades.

Poner en marcha la propuesta de mejora del centro: "Reforzar la movilidad de los estudiantes a nivel de pregrado, incrementando la suscripción de convenios para este fin, considerando la posibilidad de cubrir los costos que ocasione la movilidad de nuestros estudiantes y validarlos como curso electivo en el plan de estudios de la Facultad".

Además de las Políticas y Procedimientos desarrollados por la USMP, también se deben promover acciones desde la propia Facultad de Medicina Humana.

1.2.7 Existe un proceso para la gestión y evaluación de las prácticas externas

La USMP es la encargada de la suscripción de convenios par asegurar las prácticas, y es responsabilidad del Departamento Académico de la Facultad su gestión.

La Facultad de Medicina Humana cuenta con un Reglamento de Internado, además de una Libreta de Control y Evaluación del Internado.

La USMP es la encargada de la suscripción de convenios par asegurar las prácticas, y es responsabilidad del Departamento Académico de la Facultad su gestión.

La Facultad de Medicina Humana cuenta con un Reglamento de Internado, además de una Libreta de Control y Evaluación del Internado.

La Comisión de Evaluación Externa ha comprobado, durante las visitas al Centro Médico Naval y al Hospital Nacional Edgardo Rebagliat que ambos cumplen con todos los requisitos para el desarrollo de unas buenas practicas clínicas, por su gran numero de especialidades y subespecialidades (Especialidades Médicas, Quirúrgicas y Especialidades de Apoyo y Diagnostico) lo que les permite al alumnado realizar rotaciones tanto en diagnostico como en tratamiento. Durante la visita y entrevista a los alumnos ha quedado evidenciada además una óptima coordinación para el buen funcionamiento de la rotación por los diversos servicios y para la impartición, por el personal facultativo, de la docencia clínica en un aula del propio hospital, en grupos reducidos.

Durante la visita al Hospital Nacional Edgardo Rebagliat se ha informado a la comisión que todos los años dicho Hospital organiza Cursos de Actualización Nacionales e Internacionales a nivel de Latinoamérica en diversas especialidades y en colaboración con distintas Sociedades Científicas al que pueden acudir los facultativos y los alumnos de FMH.

1.2.8 Existe un proceso sistemático de evaluación de las carreras y programas que incluya planes de mejora: revisión de resultados, consultas a todos los grupos de interés, propuestas de mejora, etc. (*)

Aportan como ejemplo las encuestas a los estudiantes, cuyos resultados dicen servir como base para las propuestas de mejora en las áreas curriculares, contenidos, instrumentos de evaluación y bibliografía para el ciclo siguiente.

Pero no existe evidencia de que exista un proceso documentado, sistemático y continuo de evaluación de las carreras y los programas, por ello se debe establecer un proceso específico de evaluación de las carreras y programas en el que se regule, entre otros, el diseño de encuestas, su revisión y la toma de decisiones en acciones de mejora continua.

1.2.9 Se realiza una revisión periódica de los programas de las asignaturas a cargo de comisiones de expertos

Existe una revisión de los programas de las asignaturas por parte de los docentes de los distintos departamentos, cuyas decisiones son elevadas y revisadas por la Comisión Académica, que con expertos del ICE desarrollan la actualización del currículo.

Deberían documentar el proceso, incluyendo los resultados de las encuestas de satisfacción como una de las entradas de la actualización de los programas.

1.2.10 Participa el profesorado y el alumnado en los procesos de mejora (*)

Para la participación del alumnado en los procesos de mejora cuentan con varios mecanismos, bien a través del Consejo de Facultad o de las encuestas de satisfacción.

La Unidad de Acreditación y Calidad también recaba información entre el profesorado, alumnado y personal administrativo, mediante visitas, aunque este procedimiento no aparece documentado.

Se debe definir cómo es la participación del profesorado y el alumnado en los procesos de mejora.

1.2.11 Existen programas de orientación académica

La Facultad cuenta con un Comité permanente de Tutorías y Asesorías para el seguimiento del rendimiento estudiantil, además de un programa de apoyo psicológico y/o psiquiátrico. Destacar además un curso de inducción para los alumnos ingresantes.

1.2.12 Existen criterios que informan sobre cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera y se establecen los mecanismos que garanticen los derechos y compromisos adquiridos con los estudiantes que lo están cursando

El autoinforme remite al artículo 39 del Reglamento General de la Universidad "Acordar la creación, fusión y supresión de Facultades, Escuelas, Institutos y Escuela o Secciones de Post-Grado, previo informe del Consejo Universitario."

La Comisión de Evaluación Externa recomienda extinguir la carrera año a año, permitiendo al alumnado, que aquí lo desee, cursar la totalidad del plan de estudios en las mismas condiciones.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

1. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE				
ELEMENTOS	A	B	C	D
1.1.- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA				
1.1.1 Existe una planificación estratégica (misión, visión y valores) claramente formulada, coherente y pertinente con el entorno social y cultural, que se corresponde con la definición de la institución, con su tradición y es de dominio público		*		
1.1.2 Existe una política y objetivos de calidad y procedimientos asociados a la garantía de la calidad de los programas y carreras, y es de dominio público (*)		*		
1.2.- ENSEÑANZA- APRENDIZAJE				
1.2.1 Existen planificaciones a cargo de los organismos pertinentes (Facultades, Departamentos, etc.) de las carreras, materias y programas (*)		*		
1.2.2 Se especifican objetivos formativos en la planificación de las carreras (en forma de competencias profesionales o equivalentes)		*		
1.2.3 Se especifican los perfiles de ingreso y egreso		*		
1.2.4 Existen mecanismos de coordinación (reuniones que favorezcan las relaciones horizontales y verticales) docente entre las carreras, materias y programas		*		
1.2.5 Se ofertan diversas modalidades de enseñanza (presencial, semi-presencial, e-learning, etc.) para atender a colectivos y necesidades diversas (*)	*			
1.2.6 Existe un mecanismo para la movilidad del alumnado			*	
1.2.7 Existe un proceso para la gestión y evaluación de las prácticas externas	*			
1.2.8 Existe un proceso sistemático de evaluación de las carreras y programas que incluya planes de mejora: revisión de resultados, consultas a todos los grupos de interés, propuestas de mejora, etc. (*)		*		
1.2.9 Se realiza una revisión periódica de los programas de las asignaturas a cargo de comisiones de expertos		*		
1.2.10 Participa el profesorado y el alumnado en los procesos de mejora (*)		*		
1.2.11 Existen programas de orientación académica	*			
1.2.12 Existen criterios que informan sobre cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera y se establecen los mecanismos que garanticen los derechos y compromisos adquiridos con los estudiantes que lo están cursando		*		

FORTALEZAS, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN

Siempre que la valoración de un elemento sea **A** o **B** se identifica como un **punto fuerte** que debe reflejarse en la columna FORTALEZAS. Del mismo modo, siempre que la valoración de un elemento sea **C** o **D** se identifica como un **punto débil** que debe reflejarse en términos de PROPUESTA DE MEJORA, especificando el plazo de ejecución de cada una de ellas.

1.- PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
1.1.1 La Facultad de Medicina Humana se rige por el Plan Estratégico 2008-2012, en el que recoge su Visión, Misión, Valores y Objetivos Estratégicos. Esta planificación está formulada acorde con la política y la misión de la Universidad de San Martín de Porres (USMP) y es coherente con el entorno social y cultural donde se despliega.	1.1.1 Difundir el Plan Estratégico del centro entre los distintos grupos de interés e introducir en el procedimiento los canales utilizados para su publicación.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	1.1.2 Poner en marcha la propuesta de mejora aportada por el centro: "Mantener y consolidar el proceso de mejoramiento continuo mediante un sistema de garantía de la calidad que considere un manual de calidad, procedimientos y registros de todos los procesos críticos."	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	1.1.2 Se recomienda aportar una correlación entre los objetivos de calidad (indicando el procedimiento de aprobación y revisión) y los objetivos recogidos en el Plan Estratégico de la Facultad.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	1.1.2 Coordinación entre la Unidad de Acreditación de la Facultad de Medicina Humana y la Unidad de Autoevaluación y Acreditación de la USMP.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	1.2.1 La Facultad debe contar con un proceso sistemático de análisis, revisión y establecimiento de propuestas de mejora de los sílabos y las materias.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

<p>1.2.2 Correcta correlación entre los objetivos y la planificación de las carreras.</p>	<p>1.2.2 En el caso de los sílabos de postgrado, estos deberían ser revisados y definidos en términos de competencias, alineándolos con los sílabos de pregrado.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
<p>1.2.3 Se especifican y publicitan a través de la página web los perfiles de ingreso y egreso.</p>	<p>1.2.3 Además del perfil profesional del título, se recomienda incluir y publicar el perfil de ingreso recomendado en términos de competencias, actitudes o habilidades con la finalidad de evitar el alto índice de abandono que existe, por ejemplo en el pregrado de Medicina Humana. Hacer público el Manual Educativo de la Universidad donde se recogen los perfiles de ingreso.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
	<p>1.2.6 En el autoinforme ya se detectado la necesidad de reforzar la movilidad de los estudiantes de pregrado. Esta iniciativa debería ampliarse también a los estudiantes de postgrado. Promover mecanismos que incrementen la movilidad de estudiantes, tanto de entrada como de salida, a través de un procedimiento de movilidad en el que se recojan claramente aspectos sobre la organización, el análisis, la revisión y la mejora de la movilidad. Si es necesario, deberían ampliarse los convenios de colaboración con otras universidades. Además de las Políticas y Procedimientos desarrollados por la USMP, también se deben promover acciones desde la propia Facultad de Medicina Humana.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
<p>1.2.7 La Facultad de Medicina Humana cuenta con un Reglamento de Internado, además de una Libreta de Control y Evaluación del Internado.</p>		
<p>1.2.9 Existe una revisión de los programas de las asignaturas por parte de los docentes de los distintos departamentos, cuyas decisiones son elevadas y revisadas por la Comisión Académica, que con expertos del ICE desarrollan la actualización del currículo.</p>	<p>1.2.8/1.2.9/1.2.10 Se debe documentar el proceso específico de evaluación y revisión de las carreras y programas en el que se regule, entre otros, el diseño de encuestas, su revisión y la toma de decisiones en acciones de mejora continua.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
	<p>1.2.10 Se debe definir cómo es la participación del profesorado y el alumnado en los procesos de mejora.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>

2.- RECURSOS HUMANOS

2.1.-PERSONAL DOCENTE

2.1.1 Existe normativa específica para la selección del personal docente

La selección y contratación del personal académico se recoge en el Reglamento General de la Universidad de San Martín de Porres y en el Reglamento de Nombramiento, Contratación y Evaluación de Docentes de la Facultad de Medicina Humana.

2.1.2 Existe una política de personal docente (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución

La política de personal docente se recoge en el Reglamento General de la Universidad de San Martín de Porres y en el Reglamento de Nombramiento, Contratación y Evaluación de Docentes de la Facultad de Medicina Humana. En ellos se especifican los derechos y deberes de los docentes así como las normas para la incorporación, desempeño académico y administrativo de los profesores contratados.

2.1.3 La plantilla de personal docente es apropiada en cantidad, dedicación y formación

La plantilla de personal docente es adecuada en cantidad, dedicación y formación para la consecución de los objetivos docentes y académicos de la Facultad.

2.1.4 Existen garantías de que el personal docente está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo (*)

Como evidencia de mecanismos de evaluación docente presentan, además las encuestas a los

estudiantes, una ficha de cada profesor que debe cubrir el responsable de cada asignatura.

Son el Departamento Académico y la Sección de Postgrado los encargados de realizar las encuestas a los alumnos sobre el desempeño de los docentes, lo que permite tomar decisiones acerca de los docentes más adecuados para coordinar las diferentes asignaturas.

2.1.5 Hay un sistema de movilidad para el profesorado de esta institución

Poner en marcha la propuesta de mejora del centro: Siguiendo el proceso de mejora continua, consideramos que la movilidad docente debe ser reforzada e incluida en un programa de carácter sistemático.

La CEE considera necesario ampliar y potenciar los convenios con centros universitarios de referencia para fomentar la movilidad de los docentes, lo que redundaría en una mejor formación del profesorado.

2.1.6 Existe posibilidad real de que el profesorado de otras instituciones pueda acceder a la docencia de ésta

En el Reglamento General de la USMP si se contempla la posibilidad de que profesorado de otras universidades impartan docencia en esta, pero este aspecto no se evidencia. Sólo se presentan un listado con el profesorado que realiza labor docente en otras instituciones o universidades, se debe potenciar, por tanto, la participación del profesorado de otras instituciones a impartir docencia en la Facultad.

2.1.7 El sistema de selección y de contratación del profesorado garantiza que éstos tienen las competencias mínimas necesarias (*)

El sistema de selección y de contratación del profesorado garantiza que el personal docente seleccionado dispone de las competencias mínimas necesarias para impartir las asignaturas asignadas; basado en la revisión de la hoja de vida y en una presentación ante un jurado calificador de una conferencia magistral.

2.1.8 Existe un sistema de evaluación del profesorado (*)

La USMP recoge en el Reglamento General de su Universidad un sistema de evaluación de los docentes ordinarios que aplica para la ordinarización, promoción y ratificación de los mismos.

En el Capítulo IV del Reglamento de Nombramiento, Contratación y Evaluación de Docentes de la Facultad de Medicina Humana, se recogen dos artículos relacionados con la evaluación de los docentes. Estos son evaluados cada semestre por los alumnos a través de encuestas y por sus directores de departamento.

2.1.9 Existe un plan y/o sistema de formación del profesorado en activo (*)

Desde la USMP se desarrollan diversos planes de capacitación para el personal docente con el fin de contribuir a la mejora continua del profesorado, pero no existe evidencia de que este plan de capacitación responda a una evaluación de necesidades reales del profesorado ni que se ajuste a cada puesto de trabajo.

Se debe, por tanto, trabajar en el diseño de un proceso sistemático y continuo de formación del profesorado que se ajuste a las necesidades reales.

2.1.10 Se ofrece al profesorado, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado (*)

Se han organizado cursos de capacitación coordinados principalmente desde Extensión Universitaria, Investigación y Proyección Social.

Ello no contradice que en base a la mejora continua debería diseñarse un procedimiento que regule los planes de formación para el personal docente que muestre bajo rendimiento. Se deben definir las responsabilidades y actividades a desarrollar por la dirección y los grupos evaluados.

2.1.11 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal docente

El sistema de promoción y reconocimiento existente está basado en la capacitación del profesorado por nivel académico obtenido (grado máster, doctor). Este sistema está consolidado y admitido por el personal académico que obtiene una repercusión económica o ayudas en la realización de cursos de postgrado o especializaciones en forma de becas.

2.1.12 El personal docente tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución

El personal docente cuenta con un papel destacable en los órganos de gobierno generales de la Facultad de Medicina Humana participando activamente en la toma de decisiones, acorde al Reglamento de la USMP, que contempla la participación de profesores y estudiantes en los distintos órganos de gobierno de la institución.

2.2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

2.2.1 Existe normativa específica para la selección del personal administrativo

La selección y contratación del personal administrativo se recoge en el Reglamento Interno de Trabajo para el Personal no Docente.

2.2.2 Existe una política de personal administrativo (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución

La política de personal administrativo se recoge en el Reglamento Interno de Trabajo para el Personal no Docente de la USMP; además en el Código de Ética se especifican sus derechos, obligaciones, régimen disciplinario y vinculación con la institución.

2.2.3 La plantilla de personal administrativo es apropiada en cantidad, dedicación y formación

La plantilla de personal administrativo es apropiada en cantidad, dedicación y formación.

2.2.4 Existen garantías de que el personal administrativo está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo

El sistema de selección y contratación, junto con el mecanismo de evaluación de desempeño garantiza que el personal administrativo esté capacitado y sea competente para el desarrollo de su trabajo.

2.2.5 El sistema de selección y de contratación del personal administrativo garantiza que éste tiene las competencias mínimas necesarias

En el Reglamento Interno de Trabajo para el Personal no Docente se recogen los aspectos relacionados con la selección y la contratación del personal administrativo, garantizando así que quedan cubiertas las competencias mínimas exigidas para el puesto.

2.2.6 Existe un sistema de evaluación del personal administrativo

La Facultad cuenta con un procedimiento de Evaluación de Desempeño del Personal Administrativo Contratado que le permite al centro y a la Universidad contar con una importante herramienta objetiva y uniforme de calificación del personal administrativo; lo desarrolla a través de la Guía de Evaluación de Desempeño del Personal no Docente.

2.2.7 Existe un plan y/o sistema de formación del personal administrativo en activo

Desde la USMP se desarrolla el procedimiento denominado "Universidad Interna" con el fin de contribuir a la mejora continua del personal no docente, pero no existe evidencia de que este plan de capacitación responda a una evaluación de necesidades reales ni que se ajuste a cada puesto de trabajo.

Se debe, por tanto, trabajar en el diseño de un proceso sistemático y continuo de formación del personal administrativo.

2.2.8 Se ofrece al personal administrativo, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado

A través del programa de Universidad Interna se organizan actividades de capacitación para el personal administrativo con bajo rendimiento.

Debe diseñarse un procedimiento que regule los planes de formación para el personal administrativo que muestre bajo rendimiento.

2.2.9 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal administrativo

En el Reglamento Interno de Trabajo para el Personal no Docente se hace referencia a "una política de reconocimiento y motivación al personal que destaque los méritos y los logros sobresalientes". En las audiencias con este grupo se ha evidenciado que si existe motivación, a través de cartas de reconocimiento.

2.2.10 El personal administrativo tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución

De acuerdo con la Ley Universitaria (Ley 237333- Artículo Nº 32) y tal como se recoge en la normativa de la USMP, el papel del personal de administración en los órganos en los que participa es de asesoría, por ejemplo su participación en el Consejo de Facultad es con voz pero sin voto.

La Comisión de Evaluación Externa considera importante regular, a nivel de universidad, la participación del personal administrativo en los órganos de gobierno de forma permanente y con derecho a voto.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

2.- RECURSOS HUMANOS				
ELEMENTOS	A	B	C	D
2.1.-PERSONAL DOCENTE				
2.1.1 Existe normativa específica para la selección del personal docente	*			
2.1.2 Existe una política de personal docente (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución	*			
2.1.3 La plantilla de personal docente es apropiada en cantidad, dedicación y formación	*			
2.1.4 Existen garantías de que el personal docente está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo (*)	*			
2.1.5 Hay un sistema de movilidad para el profesorado de esta institución			*	
2.1.6 Existe posibilidad real de que el profesorado de otras instituciones puedan acceder a la docencia de ésta		*		
2.1.7 El sistema de selección y de contratación del profesorado garantiza que éstos tienen las competencias mínimas necesarias (*)	*			
2.1.8 Existe un sistema riguroso y fiable de evaluación del profesorado (*)	*			
2.1.9 Hay un sistema de formación del profesorado en activo (*)		*		
2.1.10 Se ofrece al profesorado, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado (*)		*		
2.1.11 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal docente		*		
2.1.12 El personal docente tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución	*			
2.2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				
2.2.1 Existe normativa específica para la selección del personal administrativo	*			
2.2.2 Existe una política de personal administrativo (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución	*			
2.2.3 La plantilla de personal administrativo es apropiada en cantidad, dedicación y formación	*			
2.2.4 Existen garantías de que el personal administrativo está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo	*			
2.2.5 El sistema de selección y de contratación del personal administrativo garantiza que éste tiene las competencias mínimas necesarias	*			
2.2.6 Existe un sistema riguroso y fiable de evaluación del personal administrativo		*		
2.2.7 Hay un sistema de formación del personal administrativo en activo		*		
2.2.8 Se ofrece al personal administrativo, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado		*		
2.2.9 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal administrativo		*		
2.2.10 El personal administrativo tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución		*		

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Siempre que la valoración de un elemento sea **A** o **B** se identifica como un **punto fuerte** que debe reflejarse en la columna FORTALEZAS. Del mismo modo, siempre que la valoración de un elemento sea **C** o **D** se identifica como un **punto débil** que debe reflejarse en términos de PROPUESTA DE MEJORA, especificando el plazo de ejecución de cada una de ellas.

2.- RECURSOS HUMANOS		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
2.1.1/2.2.1 Existe una normativa específica para la selección del personal docente y administrativo.		
2.1.2/2.2.2 Existe una política de personal docente y administrativo que se aplica con transparencia y eficiencia.		
2.1.4/2.2.4 Cuentan con procedimientos que permite valorar la capacitación y competencia de cada uno de los profesores de la carrera y del personal administrativo.		
	2.1.5 Promocionar e incrementar la movilidad entre el personal docente.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
2.1.7/2.2.5 Existe un sistema riguroso de selección y de contratación de profesorado y personal administrativo		
2.1.8/2.2.6 Existe un sistema riguroso de evaluación del profesorado, destacar el proyecto "Monitoreo y Evaluación del Desempeño Docente".		
	2.1.9/2.2.7 Diseñar un proceso sistemático y continuo de formación del profesorado y del personal administrativo.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.2.10 Se recomienda regular la participación del personal administrativo en los órganos de gobierno de forma permanente y con derecho a voto.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

3.- RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

3.1 Existe variedad de recursos actualizados (nuevas tecnologías) puestos a disposición del alumnado para su aprendizaje (*)

La Facultad cuenta con el equipamiento y los recursos necesarios para un desarrollo óptimo del proceso de enseñanza tanto teórica como práctica.

3.2 Existe un plan de acción tutorial de orientación y apoyo al estudiantado (*)

La Facultad cuenta con un "Plan del sistema de gestión del comité central de tutorías y asesorías de la FMH-USMP".

3.3 Existe un "campus virtual" operativo y de fácil uso para los docentes y estudiantes

Existe un Campus Virtual de la Universidad San Martín de Porres (USMP), plataforma informática de acceso restringido que funciona como espacio de interacción entre alumnado y profesorado.

3.4 Existe variedad de recursos materiales y funcionales a disposición del profesorado para la docencia y su preparación

La Facultad pone a disposición del profesorado una gran variedad de recursos tanto para la docencia como para su preparación: recursos bibliográficos, laboratorios, equipos informáticos y herramientas Web para la interacción con el alumno...

3.5 Los laboratorios y talleres son adecuados a las carreras impartidas

Se cuenta con los espacios adecuados para un desarrollo óptimo del proceso de enseñanza-aprendizaje de las carreras que se imparten en la Facultad.

3.6 Las aulas son adecuadas para realizar las actividades docentes

El número y la dotación de las aulas permiten desarrollar el proceso de enseñanza en las condiciones necesarias para una enseñanza de calidad.

3.7 Hay espacios adecuados para reuniones de grupo, tanto de docentes como de estudiantes

Existen espacios adecuados para reuniones de grupo de docentes y estudiantado.

3.8 Se cuenta con un sistema de información al alumnado sobre los recursos y su uso

Al principio de cada año académico, se les entrega a los alumnos la Guía de Trámites de Pre y Postgrado y la Guía de Recursos Informáticos.

3.9 Se cuenta con una biblioteca en el centro que dispone de los materiales (libros, revistas,...) suficientes para el desarrollo del aprendizaje

Se cuenta con una biblioteca en la Facultad que dispone de recursos y material bibliográfico adecuado al tipo de enseñanza que se imparte en el centro.

3.10 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje puestos a disposición del estudiantado (*)

Existen una contradicción en el autoinforme, se valoran como B pero luego aportan la siguiente propuesta de mejora: "Elaborar un programa sistemático para la revisión de los contenidos y recursos para la mejora de la enseñanza y aprendizaje."

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

3. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE				
ELEMENTOS	A	B	C	D
3.1 Existe variedad de recursos actualizados (nuevas tecnologías) puestos a disposición del alumnado para su aprendizaje (*)	*			
3.2 El alumnado cuenta con un tutor que los orienta y ayuda en los estudios (*)	*			
3.3 Existe un "campus virtual" operativo y de fácil uso para los docentes y estudiantes	*			
3.4 Existe variedad de recursos materiales y funcionales a disposición del profesorado para la docencia y su preparación	*			
3.5 Los laboratorios y talleres son adecuados a las carreras impartidas		*		
3.6 Las aulas son adecuadas para realizar las actividades docentes	*			
3.7 Hay espacios adecuados para reuniones de grupo, tanto de docentes como de estudiantes		*		
3.8 Se cuenta con un sistema de información al alumnado sobre los recursos y su uso		*		
3.9 Se cuenta con una biblioteca en el centro que dispone de los materiales (libros, revistas, ...) suficientes para el desarrollo del aprendizaje		*		
3.10 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje puestos a disposición del estudiantado (*)			*	

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Siempre que la valoración de un elemento sea **A** o **B** se identifica como un **punto fuerte** que debe reflejarse en la columna FORTALEZAS. Del mismo modo, siempre que la valoración de un elemento sea **C** o **D** se identifica como un **punto débil** que debe reflejarse en términos de PROPUESTA DE MEJORA, especificando el plazo de ejecución de cada una de ellas.

3. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
3.1/3.4/3.9 La FMH cuenta con recursos actualizados a disposición de estudiantes y personal docente.		
3.3 La USMP cuenta con un Campus Virtual a disposición de personal docente y alumnado.		
	3.10 Puesta en marcha de la propuesta de mejora del centro "Elaborar un programa sistemático para la revisión de los contenidos y para la mejora de la enseñanza-aprendizaje".	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

4.- EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

4.1 Existe un sistema de evaluación que permita valorar los resultados de aprendizaje obtenidos por el estudiantado

La Facultad cuenta con un Reglamento de Evaluación de Estudiantes de Pregrado, en el que se establecen las normas generales que se deben tener en cuenta en el proceso de evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

Cuentan además con un Reglamento específico para la gestión de las prácticas.

4.2 Existen criterios de evaluación, claramente formulados, de los aprendizajes vinculados con los objetivos y competencias propuestas en las carreras y materias (*)

Los sistemas de evaluación de los aprendizajes están vinculados con los objetivos y las competencias asociadas a cada una de las asignaturas de la carrera. En el sílabo de cada materia es donde se establecen los criterios de evaluación, siempre respetando la sumilla.

Poner en marcha la propuesta de mejora del centro: "Considerar en los procesos de evaluación el alineamiento de las capacidades de desempeño del perfil de graduado con los criterios de evaluación establecidos en el citado Reglamento."

4.3 Existe la posibilidad, por parte del alumnado, de poder revisar los exámenes y las calificaciones

El derecho del estudiante a la revisión de los exámenes y las calificaciones queda debidamente recogido en el artículo 38 del capítulo VIII del Reglamento de Evaluación de Estudiantes de Pregrado.

4.4 Se hace un seguimiento sistemático del progreso del alumnado, derivando directrices para ayudar al estudiantado que no haya superado las evaluaciones correspondientes (*)

Existe un Plan de Acción Tutorial de Orientación y Apoyo al estudiantado.

4.5 Hay una normativa que contempla las posibles incidencias en las evaluaciones (ausencias, enfermedades, etc.) (*)

Las posibles incidencias en temas de evaluación de las asignaturas se contemplan en el Reglamento de Evaluación de Estudiantes de Pregrado.

4.6 Hay un reconocimiento del alumnado de alto rendimiento

El alumnado que obtenga excelentes calificaciones durante su formación profesional es reconocido con la concesión de una beca de estudios.

4.7 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de la evaluación de los aprendizajes

Poner en marcha la propuesta de mejora del centro: "Elaborar un programa sistemático para la revisión y mejora de la actividad de la evaluación de los aprendizajes".

La Comisión de Evaluación Externa propone responsabilizar a una comisión de revisar, analizar, adecuar o reestructurar los planes de estudio del pregrado y posgrado de la Facultad.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

4. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES				
ELEMENTOS	A	B	C	D
4.1 Existe un sistema de evaluación que permita valorar los resultados de aprendizaje obtenidos por el estudiantado	*			
4.2 Hay criterios de evaluación de los aprendizajes vinculados con los objetivos y competencias propuestas en las carreras y materias (*)		*		
4.3 Existe la posibilidad, por parte del alumnado, de poder revisar los exámenes y las calificaciones	*			
4.4 Se hace un seguimiento sistemático del progreso del alumnado, derivando directrices para ayudar al estudiantado que no haya superado las evaluaciones correspondientes (*)		*		
4.5 Hay una normativa que contempla las posibles incidencias en las evaluaciones (ausencias, enfermedades, etc.) (*)		*		
4.6 Hay un reconocimiento del alumnado de alto rendimiento	*			
4.7 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de la evaluación de los aprendizajes			*	

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Siempre que la valoración de un elemento sea **A** o **B** se identifica como un **punto fuerte** que debe reflejarse en la columna FORTALEZAS. Del mismo modo, siempre que la valoración de un elemento sea **C** o **D** se identifica como un **punto débil** que debe reflejarse en términos de PROPUESTA DE MEJORA, especificando el plazo de ejecución de cada una de ellas.

4. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
4.1 Existe un Reglamento de Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.		
4.2 Los sistemas de evaluación de los aprendizajes están vinculados con los objetivos y las competencias asociadas a cada una de las asignaturas de la carrera.	4.2 Puesta en marcha de la propuesta de mejora del centro "Considerar en los procesos de evaluación el alineamiento de las capacidades desempeño del perfil de graduado con los criterios de evaluación establecidos en el Reglamento".	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
4.4 Existe un Plan de Acción Tutorial de Orientación y Apoyo al estudiantado.		
4.5 Existe una normativa que contempla las posibles incidencias en las evaluaciones.		
4.6 Existe un sistema de reconocimiento del alumnado de alto rendimiento.		
	4.7 Puesta en marcha de la propuesta de mejora del centro "Elaborar un programa sistemático para la revisión y mejora de la actividad de la evaluación de los aprendizajes".	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

5.- INFORMACIÓN

La institución tiene un sistema de recopilación y análisis de información objetiva, transparente, pública y accesible con respecto a:

5.1 Planificación estratégica, política y objetivos de calidad

Se debe hacer público el Plan Estratégico de la Facultad de Medicina Humana para todos los grupos de interés.

5.2 La oferta formativa

Información pública y accesible en la página web de la Universidad de San Martín de Porres y de la Facultad de Medicina Humana.

5.3 Los objetivos y la planificación de las titulaciones

Los objetivos y la planificación de las titulaciones se recogen en los sílabos publicados en la Web.

5.4 Las políticas de acceso y orientación de los estudiantes (*)

Esta información aparece publicada en la página Web.

5.5 Las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación (incluidas las prácticas externas)

Las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación se recogen en los distintos sílabos.

5.6 Las posibilidades de movilidad

La USMP cuenta con un Programa de Intercambio Estudiantil a través del cual todo aquel alumnado interesado en participar dispone de toda la información y la orientación necesaria para ello, pero la participación del alumnado es muy baja.

Desde la USMP, ya que es un aspecto que afecta de manera transversal a toda la Universidad, y desde la Facultad de Medicina Humana se debe trabajar en la incentivación de este tipo de programas entre el alumnado y conseguir así un número significativo de participantes; para ello se podría aumentar, por ejemplo, el número de universidades con las que tienen convenio, y facilitar de algún modo la recepción de estudiantes extranjeros (programas de tutores, en los que los propios estudiantes asesoran y acompañan a los extranjeros..), etc.

5.7 Suspensión de un título

Si finalmente se atiende a la recomendación de la Comisión de Evaluación Externa de extinguir la carrera año a año, permitiendo al alumnado, que aquí lo desee, cursar la totalidad del plan de estudios en las mismas condiciones, esto debe publicitarse para conocimiento del alumnado y resto de grupos de interés.

5.8 Los procedimientos de acceso, evaluación, promoción y reconocimiento del personal académico y de apoyo

Ha quedado evidenciado en las entrevistas, que todo el personal académico y de apoyo conoce los procedimientos de acceso, evaluación, promoción y reconocimiento.

5.9 Los servicios que ofrece y la utilización de los recursos materiales

Se publican en la Guía del Estudiante, que se le entrega a todo el alumnado a su entrada en la Facultad.

5.10 Seguimiento de egresados (*)

Cuando la Facultad de Medicina Humana consiga una base de datos de egresados lo suficientemente amplia, podría realizar estudios de la inserción laboral de sus egresados.

5.11 Los resultados de la enseñanza (en cuanto al aprendizaje- tasas de rendimiento, abandono, eficiencia y graduación-, seguimiento de egresados y satisfacción de los distintos grupos de interés) (*)

En la Memoria Anual de la USMP se publican los resultados globales de la Facultad, pero además de esto, desde el centro debería elaborarse un procedimiento de recogida y difusión pública de los resultados académicos de las distintas carreras impartidas en el centro (por ejemplo las tasas de rendimiento, abandono, eficiencia y graduación, los resultados de la satisfacción de los distintos grupos de interés encuestados,...).

5.12 Información accesibles sobre becas, bolsas de ayuda, cursos...

Aportan el reglamento del servicio de la bolsa de trabajo estudiantil.
La información sobre becas, cursos es pública en la página Web del centro.

5.13 Los mecanismos para realizar alegaciones, reclamaciones y sugerencias

La USMP cuenta con un sistema de reclamaciones a través de la Web, en el que es necesario aportar los datos identificativos y el centro tiene a disposición de todos los grupos de interés un libro de reclamaciones.

En las audiencias se informa además de la existencia de un buzón de sugerencias en la Facultad.

La Comisión de Evluación Externa considera necesario la existencia de un canal en el que no sea necesaria la identificación personal, y este podría ser este buzón de sugerencias, en el que se indique, por ejemplo, el grupo de interés al que se pertenezca, pero no los datos nominativos.

5.14 Existe información actualizada sobre la estructura de gobierno de la institución

En la página web de la Facultad de Medicina Humana está disponible el organigrama.

5.15 Existe un programa sistemático de revisión y mejora del sistema de información, su efectividad y repercusión

Sólo presentan como evidencia el Plan de Actualización de Hardware y Software.

Dentro del procedimiento de información pública se incorporará información sobre el modo en que se realizará la revisión periódica y actualización de esta información con el fin de mantener informados a sus grupos de interés, implementando así un proceso de revisión y mejora del sistema de información.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

5. INFORMACIÓN				
ELEMENTOS	A	B	C	D
La institución tiene un sistema de recopilación y análisis de información objetiva, transparente, pública y accesible con respecto a:				
5.1 Planificación estratégica, política y objetivos de calidad			*	
5.2 La oferta formativa	*			
5.3 Los objetivos y la planificación de las titulaciones	*			
5.4 Las políticas de acceso y orientación de los estudiantes(*)	*			
5.5 Las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación (incluidas las prácticas externas)	*			
5.6 Las posibilidades de movilidad			*	
5.7 Suspensión de un título		*		
5.8 Los procedimientos de acceso, evaluación, promoción y reconocimiento del personal académico y de apoyo	*			
5.9 Los servicios que ofrece y la utilización de los recursos materiales	*			
5.10 Seguimiento de egresados(*)			*	
5.11 Los resultados de la enseñanza (en cuanto al aprendizaje- tasas de rendimiento, abandono, eficiencia y graduación-, seguimiento de egresados y satisfacción de los distintos grupos de interés) (*)			*	
5.12 Información accesibles sobre becas, bolsas de ayuda, cursos...	*			
5.13 Los mecanismos para realizar alegaciones, reclamaciones y sugerencias			*	
5.14 Existe información actualizada sobre la estructura de gobierno de la institución	*			
5.15 Existe un programa sistemático de revisión y mejora del sistema de información, su efectividad y repercusión			*	

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Siempre que la valoración de un elemento sea **A** o **B** se identifica como un **punto fuerte** que debe reflejarse en la columna FORTALEZAS. Del mismo modo, siempre que la valoración de un elemento sea **C** o **D** se identifica como un **punto débil** que debe reflejarse en términos de PROPUESTA DE MEJORA, especificando el plazo de ejecución de cada una de ellas.

5. INFORMACIÓN		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
	5.1 Hacer público el Plan Estratégico de la Facultad de Medicina Humana para todos los grupos de interés.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.2/5.3 La oferta formativa del centro y los objetivos y planificación de las titulaciones aparece como información pública y accesible en la página web de la Universidad de San Martín de Porres y de la Facultad de Medicina Humana.		
	5.6 Desde la USMP, ya que es un aspecto que afecta de manera transversal a toda la Universidad, y desde la Facultad de Medicina Humana se debe trabajar en la incentivación de la movilidad.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.11 Debe elaborarse un procedimiento de recogida y difusión pública de los resultados académicos de las distintas carreras impartidas en el centro (por ejemplo las tasas de rendimiento, abandono, eficiencia y graduación, los resultados de la satisfacción de los distintos grupos de interés encuestados,...).	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

	5.13 Debe existir un canal para las alegaciones, reclamaciones y sugerencias en el que no sea necesaria la identificación personal.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.14 En la página Web de la USMP existe información actualizada sobre la estructura de gobierno de la institución.		
	5.15 Dentro del procedimiento de información pública se incorporará información sobre el modo en que se realizará la revisión periódica y actualización de esta información con el fin de mantener informados a sus grupos de interés, implementando así un proceso de revisión y mejora del sistema de información.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

6.- RELACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL ENTORNO Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL

6.1 La institución tiene vinculación con organismos sociales extrauniversitarios tales como asociaciones académicas y culturales nacionales e internacionales

La Facultad participa en convenios con diferentes instituciones sociales.
Los intercambios por convenio entre la FMH USMP y APEMH (Asociación Peruana de Estudiantes de MH) duran 1 mes y los estudiantes son libres de escoger cualquiera de los países disponibles, siempre y cuando cumplan con los requisitos del país al que están aplicando.

6.2 La institución tiene vinculación con organismos empleadores de sus titulados

Durante las audiencias se ha evidenciado la relación de la Facultad con el Colegio Profesional de Médicos.

6.3 La institución hace un seguimiento de sus egresados

La Facultad de Medicina Humana tiene implantado un Sistema de Seguimiento de sus Egresados.
Aportan como evidencia un Informe de Seguimiento de Egresados de su Facultad con datos históricos desde el 2008.
Seguir trabajando en la base de datos de los egresados de la Facultad.

6.4 Existe una bolsa de trabajo al servicio tanto de estudiantes como de titulados

La Facultad de Medicina Humana cuenta con un sistema de bolsas de trabajo para estudiantes y egresados.

6.5 La institución participa en actividades de cariz social: culturales, deportivas, de atención a personas desfavorecidas, etc.

La USMP, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Social y el Reglamento General de la Universidad, debería desarrollar diversas actividades en el ámbito social, cultural y deportivo.

A lo largo de las distintas audiencias se ha evidenciado que en la actualidad no se desarrollan actividades de este tipo, que sí se promueven desde los distintos hospitales en los que los alumnos realizan sus prácticas pero que estos no participan por incompatibilidades con sus actividades diarias.

Se deben promover por tanto, desde la propia Facultad actividades de cariz social organizándolas de forma que les permita a los alumnos participar de una forma activa.

6.6 Existe un programa que garantice la igualdad de género y la equidad entre todas las culturas y etnias confluentes

En el Reglamento General (Cap I-Art 1) y en el Estatuto Social (Titulo II-Art 5) se pone de manifiesto que la Universidad de San Martín de Porres se rige por los principios de verdad, pluralismo y libertad de pensamiento, opuestos a toda forma de intolerancia, discriminación y dependencia.

Además en artículo 5.2 del capítulo II del Código de Ética se recoge la siguiente afirmación: *"Se evita todo tipo de discriminación u hostigamiento por motivo de género, color, religión, creencia, nacionalidad, discapacidad o cualquier otro factor."*

6.7 La institución tiene un programa activo de prevención de riesgos laborales y de preservación del medio ambiente: ahorro energético, tratamiento de residuos, etc.

En el autoinforme afirman que "La Universidad cuenta con un Reglamento de Seguridad y Salud, así como también con procedimientos de Gestión de Residuos y un Plan de Ahorro de Energía y Reciclaje, mediante los cuales fomenta la conciencia ecológica de toda la comunidad universitaria".

Durante la visita no ha quedado evidenciada la implantación de ese procedimiento.

La Facultad debe trabajar, por tanto, en la puesta en marcha de ese programa activo de preservación del medio ambiente (ahorro energético, tratamiento de residuos...) así como de un plan de actuación preventiva y evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal promoviendo la implicación de todos los miembros de la comunidad universitaria en la cultura preventiva.

6.8 La institución garantiza la accesibilidad universal para las personas con discapacidad

La Facultad cuenta con un certificado de seguridad conforme se cumplen con la normativa de Seguridad en Defensa Civil otorgado por el Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI), además ha quedado constancia durante la visita a las instalaciones que se cuentan con medidas de seguridad en los distintos laboratorios a disposición de alumnos y profesores, pero que no responde a un procedimiento específico. Además deben diseñar e implantar sistemas que permitan asegurar la accesibilidad universal para todos los usuarios de la USMP.

6.9 Se ofrecen cursos o programas de formación continua para todos los grupos de interés

Se han presentado como evidencia cursos de años anteriores, el más actual de hace 3 años "Curso - Taller Diseño y Validación de Instrumentos de Evaluación en Medicina-2009". Se recomienda realizar una oferta de programas de formación continua adaptada a las necesidades de los distintos grupos de interés.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

6. RELACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL ENTORNO Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL				
ELEMENTOS	A	B	C	D
6.1 La institución tiene vinculación con organismos sociales extrauniversitarios tales como asociaciones académicas y culturales nacionales e internacionales	*			
6.2 La institución tiene vinculación con organismos empleadores de sus titulados		*		
6.3 La institución hace un seguimiento de sus egresados			*	
6.4 Existe una bolsa de trabajo al servicio tanto de estudiantes como de titulados		*		
6.5 La institución participa en actividades de cariz social: culturales, deportivas, de atención a personas desfavorecidas, etc.		*		
6.6 Hay un programa activo para garantizar la equidad de todas las culturas y etnias confluentes		*		
6.7 La institución tiene un programa activo de preservación del medio ambiente: ahorro energético, tratamiento de residuos, etc.		*		
6.8 La institución garantiza la accesibilidad universal para las personas con discapacidad		*		
6.9 Se ofrecen cursos o programas de formación continua para todos los grupos de interés		*		

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Siempre que la valoración de un elemento sea **A** o **B** se identifica como un **punto fuerte** que debe reflejarse en la columna FORTALEZAS. Del mismo modo, siempre que la valoración de un elemento sea **C** o **D** se identifica como un **punto débil** que debe reflejarse en términos de PROPUESTA DE MEJORA, especificando el plazo de ejecución de cada una de ellas.

6. RELACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL ENTORNO Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
6.1 La institución tiene vinculación con organismos sociales extrauniversitarios		
6.4 La Facultad está trabajando en la elaboración de una base de datos de sus egresados	6.4 Seguir trabajando en la base de datos de los egresados de la Facultad.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	6.5 Se deben promover desde la propia Facultad actividades de cariz social organizándolas de forma que les permita a los alumnos participar de una forma activa.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
6.7 La Facultad cuenta con un programa activo de preservación del medio ambiente.	6.7 La Facultad debe trabajar, por tanto, en la puesta en marcha de ese programa activo de preservación del medio ambiente (ahorro energético, tratamiento de residuos...) así como de un plan de actuación preventiva y evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal promoviendo la implicación de todos los miembros de la comunidad universitaria en la cultura preventiva.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	6.8 Diseñar e implantar sistemas que permitan asegurar la accesibilidad universal para todos los usuarios de la USMP.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	6.9 Se recomienda realizar una oferta de programas de formación continua adaptada a las necesidades de los distintos grupos de interés.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

7.- INVESTIGACIÓN

7.1 Existen planes y estrategias de enseñanza relacionadas con el aprendizaje en el marco de la formación para la investigación (cursos de doctorado,...)

La facultad de Medicina Humana cuenta con dos programas de doctorado:

- Doctorado en Medicina
- Doctorado en Gestión en Salud

7.2 La institución fomenta la investigación

La Facultad de Medicina Humana cuenta con un Instituto de Investigación para la publicación de la producción científica a través de la Revista Horizonte Médico.

La Comisión de Evaluación Externa recomienda establecer las modificaciones necesarias para adaptar la Revista Horizonte Médico a las normas internacionales que posibiliten su ingreso en el Journal Citation Reports (JCR), además de seguir desarrollando líneas estratégicas de investigación con el fin de hacer extensivo el trabajo de investigación a todo el profesorado, y también al alumnado.

7.3 Hay un reconocimiento institucional de la investigación realizada

Desde la FMH se promueven acciones puntuales de reconocimiento institucional de la investigación para sus docentes. Estas deberían formar parte de un procedimiento documentado donde se recojan los distintos acuerdos aprobados en Consejo de Facultad en los últimos años y que continúan vigentes en la actualidad.

7.4 Se participa en proyectos y convenios de investigación con otras instituciones, redes, etc. para la realización de investigaciones compartidas

A lo largo de las audiencias se ha evidenciado que, desde los distintos centros de investigación de la FMH, se participa de manera activa en varios proyectos de investigación con instituciones nacionales e internacionales, y se trabaja en la integración de redes con otros países (Chile, Universidad Autónoma de Madrid-España, Costa Rica, ...)

7.5 Se cuenta con publicaciones en revistas científicas de referencia internacional

Las publicaciones en revistas científicas de referencia internacional se concentra en un grupo reducido de profesores de la FMH, por ello, es necesario fomentar la participación de todos los docentes en la publicación de artículos en revistas científicas indexadas en JCR de referencia nacional e internacional.

7.6 El profesorado tiene la titulación de doctor en una proporción adecuada a las necesidades académicas de la institución

Según los datos aportados por el centro, el porcentaje de profesorado doctor en las enseñanzas de pregrado es inferior al 10% del total.

Se deben promover políticas que permitan aumentar el número de profesores doctores de la Facultad.

7.7 Se cuenta con investigadores con reconocimiento nacional/internacional

La Facultad de Medicina Humana cuenta con un grupo reducido de investigadores de reconocido prestigio nacional e internacional en el ámbito del habla hispánica por su participación en diversos proyectos nacionales e internacionales.

Se debe seguir fomentando la consolidación de los grupos de investigación, además de los distintos centros de investigación de la FMH, aumentando el número de publicaciones de artículos en revistas científicas indexadas en JCR de referencia nacional e internacional por parte de todo el profesorado de la Facultad.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

7. INVESTIGACIÓN				
ELEMENTOS	A	B	C	D
7.1.Existen planes y estrategias de enseñanza relacionadas con el aprendizaje en el marco de la formación para la investigación	*			
7.2 La institución fomenta la investigación		*		
7.3 Hay un reconocimiento institucional de la investigación realizada		*		
7.4 Se participa en proyectos y convenios de investigación con otras instituciones, redes, etc. para la realización de investigaciones compartidas		*		
7.5 Se cuenta con publicaciones en revistas científicas de referencia internacional			*	
7.6 El profesorado tiene la titulación de doctor en una proporción adecuada a las necesidades académicas de la institución			*	
7.7 Se cuenta con investigadores con reconocimiento nacional/internacional			*	

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Siempre que la valoración de un elemento sea **A** o **B** se identifica como un **punto fuerte** que debe reflejarse en la columna FORTALEZAS. Del mismo modo, siempre que la valoración de un elemento sea **C** o **D** se identifica como un **punto débil** que debe reflejarse en términos de PROPUESTA DE MEJORA, especificando el plazo de ejecución de cada una de ellas.

7. INVESTIGACIÓN		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
7.2 La Facultad de Medicina Humana cuenta con un Instituto de Investigación para la publicación de la producción científica a través de la Revista Horizonte Médico.	7.2 Establecer las modificaciones necesarias para adaptar la Revista Horizonte Médico a las normas internacionales que posibiliten su ingreso en el Journal Citation Reports (JCR) y seguir desarrollando líneas estratégicas de investigación con el fin de hacer extensivo el trabajo de investigación a todo el profesorado, y también al alumnado.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.3 Elaborar un procedimiento de reconocimiento institucional de la investigación para los docentes.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
7.4 Participación activa en varios proyectos de investigación con instituciones nacionales e internacionales, y en la integración de redes con otros países.		
	7.5 Fomentar la participación de todos los docentes en la publicación de artículos en revistas científicas indexadas en JCR de referencia nacional e internacional.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.6 Promover políticas que permitan aumentar el número de profesores doctores de la Facultad.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.7 Seguir fomentando la consolidación de los grupos de investigación, además de los distintos centros de investigación de la FMH, aumentando el número de publicaciones de artículos en revistas científicas indexadas en JCR de referencia nacional e internacional por parte de todo el profesorado de la Facultad.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO

8.1 La institución tiene un sistema de gobierno al que se accede de manera pública y transparente

La Universidad de San Martín de Porres cuenta con un procedimiento público de constitución de sus gobiernos desarrollado en el Estatuto Social de la USMP y en otros reglamentos de la universidad. El Decano de la Facultad es elegido mediante un proceso de elecciones descrito en el Reglamento de Elecciones del USMP y es éste, en acuerdo con el Consejo, en acuerdo con el Consejo el encargado de nombrar el equipo de gobierno de la Facultad.

8.2 Los cargos de gestión rinden cuentas periódicamente de su actividad

Los cargos de gestión rinden cuentas a través de la Memoria Anual de la USMP. La Memoria Anual debe ser pública para todos los grupos de interés a través, por ejemplo, de su publicación en la Web de la Universidad.

8.3 El equipo directivo manifiesta un compromiso claro con los procesos de implantación de sistemas de gestión de la calidad a corto y medio plazo

El equipo directivo de la Facultad de Medicina Humana muestra un compromiso con los procesos de implantación de gestión de la calidad, tanto a través de los distintos objetivos definidos en su Plan Estratégico 2008-2012 como en su implicación o participación en diversos procesos de acreditación y puesta en marcha de distintas propuestas de mejora como consecuencia de dichas evaluaciones.

8.4 La comunicación intra-institucional es rápida y fluida entre los cargos y los implicados en el proceso

La USMP afirma contar con diversos instrumentos para una fluida comunicación entre los distintos grupos de interés, aunque actualmente trabaja en la optimización del sistema de comunicación interno. Deberían recogerlo en un proceso documentado.

Propuesta de mejora del centro: Mejorar el sistema de comunicación interna establecido para optimizar la fluidez y rapidez de la información.

8.5 El estudiantado tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución

El estudiantado participa en los procesos de mejora continua a través del Tercio Estudiantil del Consejo de Facultad, además de tener representación en los otros órganos de gobierno de la Universidad y de la Facultad de Medicina Humana.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO				
ELEMENTOS	A	B	C	D
8.1 La institución tiene un sistema de gobierno al que se accede de manera pública y transparente	*			
8.2 Los cargos de gestión rinden cuentas periódicamente de su actividad		*		
8.3 El equipo directivo manifiesta un compromiso claro con los procesos de implantación de sistemas de gestión de la calidad a corto y medio plazo	*			
8.4 La comunicación intra-institucional es rápida y fluida entre los cargos y los implicados en el proceso		*		
8.5 El estudiantado tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución	*			

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Siempre que la valoración de un elemento sea **A** o **B** se identifica como un **punto fuerte** que debe reflejarse en la columna FORTALEZAS. Del mismo modo, siempre que la valoración de un elemento sea **C** o **D** se identifica como un **punto débil** que debe reflejarse en términos de PROPUESTA DE MEJORA, especificando el plazo de ejecución de cada una de ellas.

8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
8.1 El estudiantado participa en los procesos de mejora continua a través del Tercio Estudiantil del Consejo de Facultad.		
	8.2 La Memoria Anual debe ser pública para todos los grupos de interés a través, por ejemplo, de su publicación en la Web de la Universidad.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
8.3 El equipo directivo de la Facultad de Medicina Humana muestra un compromiso con los procesos de implantación de gestión de la calidad.		
	8.4 Mejorar el sistema de comunicación interna establecido para optimizar la fluidez y rapidez de la información y recogerlo en un proceso documentado.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
8.5 El estudiantado participa en los procesos de mejora continua a través del Tercio Estudiantil del Consejo de Facultad, además de tener representación en los otros órganos de gobierno de la Universidad y de la Facultad de Medicina Humana.		

La Comisión de Evaluación Externa ha seguido las normas recibidas respecto al proceso de evaluación habiendo unificado criterios que han permitido alcanzar una evaluación de pleno consenso.

En la reunión de la "Comisión Gallega de Informes, Evaluación, Certificación y Acreditación" (CGIACA), del 30 de abril de 2012, en relación con el punto 3 del orden del día relativo a: "Aprobación de los informes finales de certificación de la Universidad de San Martín de Porres-Perú" se acuerda:

Ratificar el Informe Final de Evaluación Externa de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad de San Martín de Porres-Perú.

Santiago de Compostela, 30 de abril de 2012.

Secretario CGIACA

Director ACSUG



Dr. D. José Eduardo López Pereira