



**FACULTAD DE ODONTOLOGÍA  
UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES  
PERÚ**

**INFORME FINAL DE EVALUACIÓN EXTERNA**

## ÍNDICE

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

## 1. FICHA DE DATOS

<b>Universidad</b>	Universidad San Martín de Porres
<b>Centro evaluado</b>	Facultade de Odontología
<b>Decano Presidente de la Comisión de Autoevaluación</b>	Dr. Carlos Enrique Cava Vergiú
<b>Presidenta de la Unidad de Acreditación</b>	Rosario Hydée
<b>Dirección</b>	Calle Badajoz 264 - San Luis
<b>Teléfono</b>	346-4761/346-4983/346-4762/ 346-4798/346-2338/346-4799
<b>Dirección de correo electrónico</b>	<a href="mailto:odontologia@usmp.edu.pe">odontologia@usmp.edu.pe</a>
<b>Carreras que se imparten en el centro</b>	<p><b>Pregrado:</b> Carrera Profesional de Odontología</p> <p><b>Posgrado: Segunda especialización</b> Especialidad de Cariología y Endodoncia Especialidad de Ortodoncia y Ortopedia Maxilar Especialidad de Odontopediatría Cirugía Bucal y Máxilo Facial</p> <p><b>Maestrías:</b> Maestría en Periodoncia Maestría en Odontología</p>
<b>Fecha de entrega del informe de autoevaluación</b>	<b>5 de mayo de 2011</b>
<b>Fecha de la visita externa</b>	<b>13 y 14 de junio de 2011</b>

## 2. INTRODUCCIÓN

La Comisión de Evaluación Externa está formada por cinco miembros:

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

Cada uno de los miembros de la comisión ha analizado el informe de autoevaluación de forma individual emitiendo la valoración de todos los elementos que lo componen, a continuación y con fecha 1 de junio de 2011 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.

La visita a la Facultad de Odontología 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 se ha desarrollado de acuerdo a la planificación prevista, descrita a continuación, con una asistencia representativa y adecuada en cada una de las audiencias desarrolladas lo que ha permitido recabar y 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 informe de alegaciones elaborado por la Comisión de Autoevaluación de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres emitiendo la valoración definitiva del proceso de evaluación de este centro.

<b>PROGRAMA DE LA VISITA</b>		
<b>DÍA</b>	<b>HORARIO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
<b>13 de junio de 2011 (Lunes)</b>	08.10-08.30	Recepción de la Comisión de Evaluación Externa por parte del presidente de la Comisión de Autoevaluación y de la presidenta de la Unidad de Acreditación
	08.30-10.15	Visita guiada a las instalaciones
	10.45-11.15	Estudio de la documentación solicitada. Análisis de las evidencias
	11.15-11.50	Reunión con la Comisión de Autoevaluación
	11.50-12.40	Reunión con el Equipo Directivo
	12.40-13.50	Reunión con el Personal Académico
	13.50-14.40	Reunión adicional específica con profesorado de las áreas de Anatomía Humana, Patología, Cirugías I y II, Medicina Estomatológica I y II, Clínicas Estomatológicas Integradas I y II
	14.45-14.55	Reunión con la directora de la Revista KIRU y representantes de otras publicaciones similares
	14.55-16.45	Almuerzo
	16.45-17.20	Reunión con el Personal Administrativo
	17.20-18.15	Reunión con el estudiantado de pregrado
	18.15-18.45	Reunión con el estudiantado de postgrado
18.50-19.40	Entrevistas individuales con los miembros de la comunidad que lo soliciten ("audiencia pública")	
<b>14 de junio de 2011 (Martes)</b>	08.00-08.45	Reunión con los tutores de prácticas clínicas
	08.45-10.00	Reunión con egresadas/os y representantes de colegios o asociaciones profesionales, agrupaciones locales de odontólogos, etc.
	10.00-11.00	Reunión con investigadores, grupos de investigación y responsables de investigación
	11.00-11.15	Café
	11.15-12.20	Reunión de consenso de la Comisión de Evaluación Externa
	12.20-13.30	Reunión final de la Comisión de Evaluación Externa y la Comisión de Autoevaluación. Informe oral
	13.30	Despedida del Comisión

La Comisión de Evaluación Externa desea agradecer la profesionalidad, la dedicación e implicación de la Comisión de Autoevaluación de la Facultad de Odontología y de todas las personas que han trabajado en la elaboración del autoinforme, y en la reflexión previa a la emisión del informe de alegaciones, 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 Odontología (FO) 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. Durante las audiencias se ha podido percibir la implicación de todos los grupos de interés en el proceso de acreditación de la FO.

Concluir que el Autoinforme realizado refleja fielmente la realidad del centro.

### 3.- PROCESO DE EVALUACIÓN

Las evidencias aportadas demuestran que muchas de las acciones puestas en marcha son el resultado de nuevas actuaciones como efecto de la solicitud de acreditación. Siendo esto un elemento que, a priori, puede suponerse como débil, debe considerarse como un punto de inicio de procesos que hay que definir, regular y sistematizar en un marco global de gestión de la calidad del centro que favorezca su implantación y seguimiento.

Esta comisión asume las acciones de mejora propuestas por el centro a raíz del análisis realizado y como tales deben de ser consideradas en el Plan de Mejora de la FO; resultantes de las debilidades diagnosticadas, 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 Anual de Funcionamiento y Desarrollo para el año 2011 de la Facultad de Odontología-USMP", siendo éste base de desarrollo de numerosas acciones de mejora que han sido diagnosticadas por esta Comisión.

Durante la visita a las instalaciones se ha podido observar que el proceso de evaluación ha sido debidamente publicitado.

La Comisión de Evaluación Externa, una vez examinada la documentación y realizada la visita a la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, 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 esperamos que su centro estime constructivos los comentarios y propuestas de mejora que hemos incorporado.

El centro debe implantar un plan de mejoras, tomando como base las propuestas recogidas en este informe y en el Plan Anual de Mantenimiento y Desarrollo. Dicho

plan estará compuesto por las acciones de mejora desarrolladas donde se incluya su nivel de cumplimiento y será remitido anualmente, para su revisión, a la ACSUG.

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 FO. 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 Odontología cuenta con una planificación estratégica adecuada en la que recoge sus objetivos, su visión de futuro y sus valores; toda esta información es difundida entre todos los grupos de interés a través de diferentes vías: en la Memoria Institucional de la USMP, en los tabloneros de anuncios colocados en lugares estratégicos de la Facultad o a través de la página Web de la universidad.

La planificación estratégica de esta Facultad 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 a través de sus planes operativos.

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 de Odontología en concordancia con la política y los objetivos de calidad recogidos en el Plan Estratégico 2008-2010 de la USMP, ha elaborado el Plan Estratégico 2010-2015 para el desarrollo de sus enseñanzas.

Como ejemplo resaltar el impulso por la mejora de la calidad de la atención brindada a los grupos de interés relacionados con la clínica; para ello en el año 2009 la Facultad ha elaborado un Proyecto de Medición de la Calidad de la Atención en la Clínica Especializada en Odontología en el que se proponían actividades para garantizar la calidad de los servicios a los pacientes.

Esta acción repercute además en la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje de los programas de pregrado, posgrado y maestrías.

## 1.2.- ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

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

Todos los programas y materias disponen de una detallada planificación, bien conocida por toda la comunidad universitaria, como quedó reflejada en las diversas entrevistas de la Comisión de Evaluación Externa con los distintos grupos.

En caso de estudios de pregrado es el Departamento Académico el responsable de la elaboración del Plan Curricular. La evaluación y supervisión curricular se desarrolla a través del Plan de Administración del Currículo. Para los estudios de maestrías y especialidades es la dirección de postgrado la encargada de elaborar los planes curriculares, y se cuenta además con un Plan de Administración del Currículo.

Como propuesta de mejora la Comisión de Evaluación Externa propone ampliar el alcance del Plan de Administración del Currículo y las Matrices de Correlación también a las maestrías y a las especialidades para una mejora continua de todas las enseñanzas impartidas en la Facultad.

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

Los diferentes objetivos formativos quedan suficientemente especificados en correspondencia con las competencias profesionales establecidas.

Destacar la correcta correlación entre los objetivos, la planificación de las carreras y sus asignaturas. Se especifica de forma clara cada objetivo, así como los recursos necesarios para conseguirlo y los medios disponibles en la Facultad para tal fin.

Los objetivos se encuentran publicitados en la página Web de la Facultad.

1.2.3 Se especifican los perfiles de ingreso y egreso

El centro tiene claramente definidos los perfiles de ingreso y egreso y a disposición de todos los grupos de interés implicados a través de su publicación en la Web de la Facultad.

La definición recogida en el perfil general del ingresante de maestrías y especialidades debe ser reformulada, de manera que queden garantizados los derechos fundamentales de igualdad de oportunidades y no discriminación por género, color, raza o discapacidad física.

#### 1.2.4 Existen mecanismos de coordinación docente entre las carreras, materias y programas

El Departamento Académico de la Facultad realiza reuniones de coordinación con los docentes responsables de las asignaturas, a su vez se hacen también reuniones entre los responsables de las asignaturas de la misma especialidad para favorecer la integración horizontal del currículo.

En las audiencias se ha puesto de manifiesto que como mínimo una vez al mes se reúne el profesorado y se ponen sobre la mesa las debilidades y fortalezas del proceso de enseñanza-aprendizaje, existen además comisiones donde se revisan las separatas de cada materia, se unifican los criterios y se intenta evitar la repetición de contenidos en los distintos cursos.

En relación a las prácticas externas realizadas en diversos hospitales, el alumnado también resalta el buen funcionamiento de la coordinación en el desarrollo de las mismas.

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

La Facultad oferta únicamente enseñanza presencial por el tipo de estudios prácticos que se imparten. Con todo se emplean ya las TIC de forma concreta como apoyo en distintas materias para ampliar y mejorar la enseñanza presencial.

#### 1.2.6 Existe un mecanismo para la movilidad del alumnado

Cuentan 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. A pesar de esto el uso actual es muy limitado pues en cuatro años sólo han recibido seis alumnos extranjeros y participado catorce alumnos propios.

En las audiencias se comentaron estos aspectos y se consideró importante ampliar e insistir en la importancia de la movilidad estudiantil. La Comisión de Evaluación no puede determinar el número idóneo de alumnado que debe participar en los intercambios para que este parámetro se considere

adecuado, pero la FO debe trabajar en la incentivación de este tipo de programas entre el alumnado y conseguir así un número significativo de participantes.

Se podría aumentar el número de universidades con las que se tiene 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.

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

La gestión de las prácticas externas es responsabilidad del Departamento Académico de la Facultad.

A lo largo de las distintas entrevistas realizadas al alumnado ha quedado evidenciado el buen funcionamiento de la coordinación de las prácticas, tanto las realizadas en el centro como las desarrolladas en diversos hospitales, el denominado "Internado Hospitalario". Para ello cuentan con un plan de supervisión externa de las actividades académicas e informes de resultados.

#### 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. (\*)

La revisión de los resultados académicos de los programas de pregrado, resultantes de varias fuentes de información tales como encuestas a estudiantes, informe final de la asignatura,..., recae en el Departamento Académico.

El plan de mejora de los programas de posgrado se realiza en base a las debilidades identificadas en el análisis situacional realizado en el Plan Anual de Funcionamiento. Para sistematizar el proceso se debe establecer un proceso continuo y sistemático de evaluación de las carreras y los programas.

Se valora la cultura de evaluación y mejora continua existente en la Facultad y muestra de ello es la disponibilidad y proactividad ante la certificación del actual proceso de evaluación.

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

La Facultad cuenta con un Comité Revisor de la Producción Bibliográfica, Manuales, Reglamentos, Sílabos y otras publicaciones que se encarga de revisar los programas de las asignaturas antes de que estos sean publicados en la página Web.

### 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 orientados a la recogida de información sobre los docentes, instalaciones... como por ejemplo las encuestas de satisfacción.

En relación al profesorado, este es convocado anualmente para la elaboración del plan de mejoras.

Aún considerando suficiente la participación citada, se propone ampliarla definiendo y estructurando un programa preciso de participación con el objetivo de revisar y mejorar esta.

### 1.2.11 Existen programas de orientación académica

Los alumnos manifestaron en las audiencias, su satisfacción con la información, orientación y apoyo recibidos a lo largo de su estancia en la Facultad en concreto y en la USMP de forma general.

La Facultad cuenta con un Programa de Soporte Académico que recoge acciones orientadas a mejorar la calidad del proceso formativo de los estudiantes y a disminuir los índices de reprobación, rezago y deserción y que cuenta con tres modalidades: Consejería Académica, Tutorías y Servicio Psicopedagógico.

El consejo estudiantil es el encargado de dar apoyo a los estudiantes ingresantes, existe la figura de un "alumno guía" que ofrece información a su compañero sobre el funcionamiento de la biblioteca, la clínica, las bases de datos y en general de cómo va a transcurrir su vida universitaria. Le acompaña además en una visita guiada por las instalaciones de la Facultad.

### 1.2.12 Existen criterios que informan sobre cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera

La Facultad cuenta con criterios definidos para la eventual suspensión de una carrera, así lo recoge en el Reglamento General de la USMP. La primera medida es el cierre de la admisión y a continuación se garantiza que las promociones que se encuentran cursando estudios los culminen en la USMP.

En todo caso la USMP brinda otras opciones de estudios y orientaría a los alumnos que optasen por continuar en otros títulos.

La CEE recomienda extinguir la carrera año a año, permitiendo al alumnado, si así lo desea, cursar la totalidad del plan de estudios en las mismas condiciones.

1.2.13 Existen sistemas accesibles que regulan e informan claramente sobre las distintas vías de acceso, admisión y orientación al estudiantado al inicio de sus estudios

La Universidad cuenta con un Reglamento de Admisión donde se regula el proceso de admisión del alumnado de pregrado. Esta información es de acceso público para todos los grupos de interés en la página web de la USMP, el alumnado cuenta además con un servicio administrativo donde puede solicitar toda la información al respecto que considere necesaria.

1.2.14 Existen sistemas de información accesibles sobre becas, bolsas de ayuda, cursos...

La Oficina de Bienestar Universitario es la encargada de tramitar, cumpliendo con los requisitos previamente establecidos, las ayudas al alumnado que así lo solicite, además tiene la responsabilidad de mantener informado y asesorar a los estudiantes tanto sobre las becas que ofrece la propia Universidad de San Martín de Porres como sobre otras ayudas de instituciones externas como el Ministerio de Educación del Perú o la Fundación Hipólito Unanue.

Todo este proceso es público y de acceso a todos los interesados tanto a través de la página web de la universidad como en la Guía de Trámites del Estudiante que se le entrega a todo el alumnado.

**VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ**

<b>1. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE</b>				
<b>ELEMENTOS</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>1.1.- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</b>				
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	X			
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 (*)		X		
<b>1.2.- ENSEÑANZA- APRENDIZAJE</b>				
1.2.1 Existen planificaciones a cargo de los organismos pertinentes (Facultades, Departamentos, etc.) de las carreras, materias y programas (*)		X		
1.2.2 Se especifican objetivos formativos en la planificación de las carreras (en forma de competencias profesionales o equivalentes)	X			
1.2.3 Se especifican los perfiles de ingreso y egreso		X		
1.2.4 Existen mecanismos de coordinación docente entre las carreras, materias y programas		X		
1.2.5 Se ofertan diversas modalidades de enseñanza (presencial, semi-presencial, e-learning, etc.) para atender a colectivos y necesidades diversas (*)		X		
1.2.6 Existe un mecanismo para la movilidad del alumnado			X	
1.2.7 Existe un proceso para la gestión y evaluación de las prácticas externas	X			
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. (*)		X		
1.2.9 Se realiza una revisión periódica de los programas de las asignaturas a cargo de comisiones de expertos		X		
1.2.10 Participa el profesorado y el alumnado en los procesos de mejora (*)		X		
1.2.11 Existen programas de orientación académica	X			
1.2.12 Existen criterios que informan sobre cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera		X		
1.2.13 Existen sistemas accesibles que regulan e informan claramente sobre las distintas vías de acceso, admisión y orientación al estudiantado al inicio de sus estudios	X			
1.2.14 Existen sistemas de información accesibles sobre becas, bolsas de ayuda, cursos...		X		



**FORTALEZAS, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN**

1.- PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
1.1.1 Existe una planificación estratégica, de dominio público, en la que recoge sus objetivos, su visión de futuro y sus valores.	1.1.1 Establecer la política y objetivos de calidad como parte esencial de un sistema global de gestión de la calidad.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
1.1.2 Proyecto de Medición de la Calidad de la Atención en la Clínica Especializada en Odontología.		
	1.2.1 Ampliar el alcance del Plan de Administración del Currículo y las Matrices de Correlación también a las maestrías y a las especialidades para una mejora continua de todas las enseñanzas.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
1.2.2 Correcta correlación entre los objetivos, la planificación de las carreras y sus asignaturas.		
1.2.2 Correcta correlación entre los objetivos, la planificación de las carreras y sus asignaturas.		
	1.2.3 El perfil general del ingresante debe garantizar los derechos fundamentales de igualdad de oportunidades y no discriminación por género, color, raza o discapacidad física.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

	1.2.6 Promover mecanismos que incrementen la movilidad de estudiantes y profesorado, tanto de entrada como de salida.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
1.2.7 Correcta coordinación tanto de las prácticas clínicas como del Internado Hospitalario.		
	1.2.8 Establecer de forma continua y sistemática los procesos de evaluación de las carreras y programas.	
	1.2.10 Definir y estructurar un programa preciso de participación de profesorado y alumnado en los procesos de mejora.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
1.2.11 Programa de Soporte Académico que recoge acciones orientadas a mejorar la calidad del proceso formativo de los estudiantes y existencia de la figura del "alumno guía".		
1.2.12 Existen criterios definidos para la eventual suspensión de una carrera recogidos en el Reglamento General de la USMP.	1.2.12 Garantizar los derechos de los estudiantes ante la suspensión de una carrera; la CEE recomienda extinguir la carrera año a año, permitiendo al alumnado, si así lo desea, cursar la totalidad del plan de estudios en las mismas condiciones.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
1.2.13 Existen sistemas accesibles que regulan e informan claramente sobre las vías de acceso, admisión y orientación al estudiantado.		
1.2.14 Existen distintos sistemas de información accesibles para los grupos de interés, tales como la Oficina de Bienestar Universitario.		
	Diseñar un sistema global de gestión de la calidad que permita el desarrollo continuo y sistemático de todos los procesos y/o procedimientos mencionados a lo largo de todos los elementos, identificando las diferentes etapas y responsabilidades e integrando los diferentes documentos/formatos que se generen y de los cuales ya existen evidencias.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L

## 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. A nivel de Facultad cuentan con la Guía del Docente Contratado en la que se especifican las normas para su incorporación al centro.

La normativa de acceso a los diferentes puestos y estudios es pública para todos los grupos de interés. Como se significa en el informe de Autoevaluación y se confirmó en las audiencias con profesores y Equipo Decanal el ingreso en la carrera docente se realiza por concurso público y prueba de capacidad. Pudo constatarse satisfacción con los procesos de selección establecidos.

#### 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 la Guía del Docente Contratado, donde se especifican los derechos y deberes de los docentes así como las normas para la incorporación, desempeño académico y administrativo de los profesores contratados.

El Rector es el responsable de designar anualmente y ante el Consejo Universitario los miembros de la comisión encargada de llevar a cabo los procesos de ratificación, promoción y concurso público de los docentes. Cuentan además con un reglamento específico para la Sección de Postgrado donde especifican las funciones de cada uno de los perfiles (Director, Docente y Alumno).

Los profesores asistentes a las distintas audiencias manifestaron de forma reiterada su satisfacción con la política de personal seguida en la Facultad. El profesorado está muy vinculado a la Universidad, que entiende como suya, y manifiesta su satisfacción por trabajar en ella.

### 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.

La Facultad de Odontología cuenta con personal docente altamente capacitado en las distintas especialidades odontológicas y otras disciplinas, con un buen ratio profesor-alumno.

La CEE propone aumentar el porcentaje de profesorado doctor.

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

Los procesos de selección garantizan que todo el profesorado cuenta con el correspondiente título profesional y prácticamente la mitad con estudios adicionales de maestría o doctorado.

Cuentan con procedimientos que permiten valorar la capacitación y competencia de cada uno de los profesores de la carrera y una comisión específica para tal fin: la Comisión de Evaluación del Personal Docente Contratado.

Emplean el sistema de monitoreo para valorar el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollada por el profesorado.

Las evidencias aportadas son claras y decisivas en este aspecto.

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

La Facultad cuenta con diversos convenios con universidades internacionales en los que se recoge la posibilidad de intercambio de profesorado entre ellas. Se entiende, de las evidencias mostradas y de lo expuesto en las audiencias, que aun considerando positiva la actividad desarrollada, deberían ampliarse los convenios y promocionar y facilitar la movilidad del profesorado. Sin duda ello redundaría en la mejor formación del profesorado.

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

La posibilidad existe, aunque su implantación real genere más dificultades que beneficios para participar

en enseñanzas regladas de forma significativa. De forma específica se consideran positivas las conferencias y charlas que la Facultad ha promovido en los últimos años

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 necesarias para impartir las asignaturas asignadas.

2.1.8 Existe un sistema riguroso y fiable de evaluación del profesorado (\*)

Los resultados de evaluaciones aportados y los del proyecto "Monitoreo y Evaluación del Desempeño Docente" son clarificadores, útiles y eficaces.

La Facultad de Odontología cuenta con un Reglamento para la evaluación del personal docente contratado, procedimiento que se complementa con el Reglamento de Ratificación, Promoción y Concurso Público de Docentes de la USMP.

Un ejemplo de ello es el informe que elabora de cada profesor el responsable o coordinador al finalizar cada semestre donde indica si ha cumplido o no con su función.

Durante las audiencias no se detectó ninguna disconformidad respecto a la evaluación del profesorado. La satisfacción con los procesos seguidos era general y de confianza en sus resultados.

2.1.9 Hay un 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 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.

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, que en principio se consideran adecuados y suficientes.

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.

## **2.2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO**

2.2.1 Existe normativa específica para la selección del personal administrativo

La Facultad dispone de un Reglamento Interno de Trabajo para el Personal no Docente, para la selección y contratación del personal administrativo.

En las audiencias se ha evidenciado que esta normativa es conocida y valorada positivamente por todo el personal de administración de la Facultad.

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. Su aplicación resulta satisfactoria y genera confianza en todo el personal asistente a las audiencias.

### 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. En la audiencia con el personal administrativo se ha comprobado que la plantilla es suficiente y han destacado la colaboración interdepartamental, sobre todo en aquellos momentos con exceso de carga de trabajo.

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

El personal administrativo está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo, tal y como se evidencia en los resultados del proceso de Evaluación de Desempeño del personal Administrativo Contratado.

### 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 riguroso y fiable de evaluación del personal administrativo

La Facultad de Odontología cuenta con un mecanismo de Evaluación de Desempeño del Personal Administrativo Contratado que desarrolla a través de la Guía de Evaluación de Desempeño del Personal no Docente. La CEE recomienda integrar el proceso en un procedimiento que lo regule y que permita su medición, revisión y mejora de manera sistemática y continua.

### 2.2.7 Hay un sistema de formación del personal administrativo en activo

Desde la USMP se desarrollan diversos planes de capacitación para personal administrativo 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 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

Debe diseñarse un procedimiento que regule los planes de formación para el personal administrativo que muestre bajo rendimiento. Se deben definir las responsabilidades y actividades a desarrollar por la dirección y los grupos evaluados.

2.2.9 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal administrativo

En el Reglamento Interno de Trabajo para el Personal no Docente también se hace referencia a "una política de reconocimiento y motivación al personal que destaque los méritos y los logros sobresalientes", pero este derecho no se ve reflejado en ningún procedimiento que la Facultad tenga diseñado. En las audiencias con este grupo se ha evidenciado que si existe motivación, a través de complementos económicos, pero no promoción profesional como tal.



## VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

2.- RECURSOS HUMANOS				
ELEMENTOS	A	B	C	D
<b>2.1.-PERSONAL DOCENTE</b>				
2.1.1 Existe normativa específica para la selección del personal docente	X			
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	X			
2.1.3 La plantilla de personal docente es apropiada en cantidad, dedicación y formación		X		
2.1.4 Existen garantías de que el personal docente está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo (*)		X		
2.1.5 Hay un sistema de movilidad para el profesorado de esta institución			X	
2.1.6 Existe posibilidad real de que el profesorado de otras instituciones puedan acceder a la docencia de ésta		X		
2.1.7 El sistema de selección y de contratación del profesorado garantiza que éstos tienen las competencias mínimas necesarias (*)		X		
2.1.8 Existe un sistema riguroso y fiable de evaluación del profesorado (*)		X		
2.1.9 Hay un sistema de formación del profesorado en activo (*)			X	
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 (*)		X		
2.1.11 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal docente		X		
<b>2.2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
2.2.1 Existe normativa específica para la selección del personal administrativo	X			
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	X			
2.2.3 La plantilla de personal administrativo es apropiada en cantidad, dedicación y formación		X		
2.2.4 Existen garantías de que el personal administrativo está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo		X		
2.2.5 El sistema de selección y de contratación del personal administrativo garantiza que éste tiene las competencias mínimas necesarias		X		
2.2.6 Existe un sistema riguroso y fiable de evaluación del personal administrativo		X		
2.2.7 Hay un sistema de formación del personal administrativo en activo			X	
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		X		
2.2.9 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal administrativo		X		

**FORTALEZAS, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN**

<b>2.- RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>FORTALEZAS</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b> 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.		
2.1.3/2.2.3 La plantilla de personal docente y administrativo es adecuada en cantidad, dedicación y formación.	2.1.3 Debe aumentarse el porcentaje de profesores doctores de la FO.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
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 type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
2.1.8 Existe un sistema riguroso de evaluación del profesorado, destacar el proyecto "Monitoreo y Evaluación del Desempeño Docente".		
2.1.9/ 2.2.7 Existen planes de capacitación para el personal docente y administrativo.	2.1.9/2.2.8 Diseñar un proceso sistemático y continuo de formación del profesorado y del personal administrativo.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L

	<p>2.1.10/ 2.2.7/2.2.8 Diseñar un procedimiento que regule los planes de formación para el personal docente que muestre bajo rendimiento y un proceso sistemático y continuo de formación del personal administrativo.</p>	<p><input type="checkbox"/> <b>C</b>    <input checked="" type="checkbox"/> <b>M</b>    <input type="checkbox"/> <b>L</b></p>
<p>2.1.11 Existe un sistema de promoción y reconocimiento basado en la capacitación del profesorado por nivel académico obtenido.</p>		
<p>2.2.6 La FO cuenta con un mecanismo de Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo Contratado</p>	<p>2.2.6 Integrar este mecanismo en un procedimiento que regule y que permita su medición, revisión y mejora de manera sistemática y continua.</p>	<p><input type="checkbox"/> <b>C</b>    <input type="checkbox"/> <b>M</b>    <input checked="" type="checkbox"/> <b>L</b></p>
	<p>Desarrollar un procedimiento de evaluación, promoción y reconocimiento del personal docente y administrativo, identificando las diferentes etapas y responsabilidades e integrando los diferentes documentos/formatos que se generen y de los cuales ya existen evidencias.</p>	<p><input type="checkbox"/> <b>C</b>    <input type="checkbox"/> <b>M</b>    <input checked="" type="checkbox"/> <b>L</b></p>

### 3.- RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

#### **DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN**

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

Los equipamientos técnicos para la realización de prácticas y las dotaciones de las clínicas cubren con amplitud las necesidades propias del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La Facultad cuenta con el equipamiento y los recursos necesarios para un desarrollo óptimo del proceso de enseñanza tanto teórica como práctica. Destacar el Programa de Aulas Virtuales, el Programa de Soporte Académico, la tecnología de última generación (simuladores,...) y los recursos bibliográficos puestos a disposición del alumnado a través del servicio de biblioteca.

Los espacios físicos para el trabajo en equipo/seminarios quedan hoy escasos tanto en número como en superficie.

##### 3.2 El alumnado cuenta con un tutor que los orienta y ayuda en los estudios (\*)

Por el tipo de enseñanza seguida y por la forma fundamentalmente práctica en que esta se desarrolla, la tutoría es una constante diaria a señalar en estos estudios.

Evaluación inicial realizada por el profesorado al alumnado de nuevo ingreso. En las tres primeras semanas de curso se les hace un diagnóstico inicial donde el profesor debe detectar algún tipo de dificultad en el alumnado para derivarlo al órgano competente y ofrecerle el apoyo necesario para que consiga situarse al nivel de sus compañeros en el menor tiempo posible.

La Facultad cuenta con un Programa de Soporte Académico que recoge acciones orientadas a mejorar la calidad del proceso formativo de los estudiantes y a disminuir los índices de reprobación, rezago y deserción y que cuenta con tres modalidades: Consejería Académica, Tutorías y Servicio Psicopedagógico.

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

La USMP cuenta con una Unidad de Virtualización Académica "UVirtual" a través de la cual la Facultad de Odontología desarrolla el "Programa Docente 2.0" dirigido a docentes y el Programa de "Aulas Virtuales", 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 como el "UVirtual"...

Aun considerándose aceptable el existente se debería se debe mejorar el sistema de esterilización del material que los alumnos emplean en sus prácticas clínicas.

Los espacios físicos para las reuniones de coordinación no son suficientes.

### 3.5 Los laboratorios y talleres son adecuados a las carreras impartidas

Los laboratorios y talleres cuentan con recursos adecuados para un buen desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

Destacar los equipos de última generación con los que cuenta el Laboratorio de Análisis Clínicos, el Laboratorio de Prótesis o la Sala de Simuladores.

La visita guiada realizada por la CEE a las instalaciones permitió constatar la capacidad y dotación de los laboratorios, salas clínicas, áreas de cirugía experimental y el centro quirúrgico. Sin embargo el traslado de un laboratorio a otro o a las aulas no resulta fácil para personas con movilidad reducida.

### 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 la calidad.

La CEE recomienda acelerar el proceso de construcción de la nueva Facultad de Odontología, lo que repercutirá en una mejora del proceso de enseñanza aprendizaje, así como en el bienestar de toda la comunidad educativa.

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

En las audiencias mantenidas con el Equipo Decanal quedó de manifiesto la necesidad de adecuar los espacios y ampliarlos, para lo que se está trabajando en un nuevo local que mitigue la situación actual.

La infraestructura arquitectónica de la Facultad de Odontología es insuficiente y no dispone de espacios que permitan cubrir las necesidades del alumnado y del profesorado de celebrar reuniones o trabajar en grupo.

La CEE propone disponer del nuevo local para la Facultad de Odontología con la mayor brevedad posible.

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

A través de las audiencias a los grupos de estudiantes se evidencia que la Facultad cuenta con un sistema efectivo de información sobre los recursos que tienen a su disposición. Los medios más recurridos por los alumnos son la página Web de la USMP, la de la propia Facultad y el "UVirtual".

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

Los recursos bibliográficos puestos a disposición del alumnado a través del servicio de biblioteca son suficientes para el desarrollo de su aprendizaje.

Destacar el interés y trabajo del centro por ofrecerles a los estudiantes una información actualizada sobre el material bibliográfico de más reciente adquisición, a través del tablón colocado a la entrada de la biblioteca.

La CEE recomienda ampliar el número de puestos de lectura, los 55 asientos resultan insuficiente para todos los usuarios en potencia de este servicio.

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

En el Plan Anual de Funcionamiento y Desarrollo de la Facultad se recogen las mejoras planteadas para cada uno de los servicios a través objetivos.

La Comisión de Verificación de Activos para la Baja se encarga de la revisión y actualización de los equipos informáticos.

**VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ**

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

**FORTALEZAS, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN**

<b>3. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE</b>		
<b>FORTALEZAS</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b> C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
3.1 La FO cuenta con el equipamiento y los recursos necesarios para un desarrollo óptimo del proceso de enseñanza tanto teórica como práctica.	3.1 Necesidad de espacios físicos o seminarios para el trabajo en equipo.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
3.2 La FO cuenta con un Programa de Soporte Académico para la orientación y tutorización del alumnado.		
3.3 Existe una Unidad de Virtualización Académica "UVirtual" a través de la cual se desarrolla el "Programa Docente 2.0" y el Programa de "Aulas Virtuales".		
3.4 Existe variedad de recursos materiales y funcionales a disposición del profesorado para la docencia y su preparación.	3.4 Mejorar el sistema de esterilización del material que los alumnos emplean en sus prácticas clínicas.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	3.4 Necesidad de espacios físicos para las reuniones de coordinación del profesorado.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
3.5 Correcta dotación de los laboratorios, salas clínicas, áreas de cirugía experimental y el centro quirúrgico.		



	Mejorar la infraestructura arquitectónica de la FO y disponer de espacios que permitan cubrir las necesidades del alumnado y del profesorado de celebrar reuniones o trabajar en grupo.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
3.8 Se cuenta con un sistema de información al alumnado sobre los recursos y su uso		
	3.9 Ampliar el número de puestos de lectura de la Biblioteca.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L

#### 4.- EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

##### **DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN**

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

Los criterios de calificación clínica y el proceso de calificación del resto de asignaturas seguido se consideran muy positivos al permitir conocer los logros obtenidos a lo largo de la carrera.

La Facultad ha implementado sistemas de evaluación del aprendizaje en algunas de las asignaturas, por ejemplo ha desarrollado un proyecto de medición de logros académicos para las asignaturas de ciencias básicas y preclínica y un sistema de evaluación para las asignaturas clínicas.

La CEE recomienda implementar el proyecto de medición de resultados de aprendizaje a todas las asignaturas de las carreras que se imparten en el centro.

4.2 Hay criterios de evaluación de los aprendizajes vinculados con los objetivos y competencias propuestas en las carreras y materias (\*)

Los sistemas de evaluación de los aprendizajes están meticulosamente vinculados con los objetivos y las competencias asociadas a cada una de las asignaturas de la carrera. El responsable de cada asignatura en coordinación con los docentes colaboradores elabora el sílabo de cada materia y es aquí donde se establecen los criterios de evaluación; todo ello respetando la sumilla.

4.3 Los criterios de calificación están claramente formulados (\*)

Los criterios de calificación de cada asignatura aparecen claramente definidos en su sílabo de acuerdo al Reglamento de Evaluación Académica.

Profesores y alumnos corroboraron, durante las audiencias, la conformidad y satisfacción con los criterios establecidos.

#### 4.4 Hay más de un evaluador para ponderar las calificaciones otorgadas (\*)

En todas las asignaturas en las que participa más de un docente las calificaciones son consensuadas por el grupo. Por ejemplo en el caso de las asignaturas clínicas, impartidas por varios profesores, al final de su impartición estos se reúnen para ponderar las calificaciones de las competencias de los estudiantes.

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

La normativa en la que se contemplan las posibles incidencias en temas de evaluación de las asignaturas y toma de decisiones respecto a las mismas es el Reglamento de Evaluación Académica.

#### 4.6 Existe la disponibilidad pertinente para poder dar cuentas de los criterios aplicados en las evaluaciones (\*)

Este aspecto se recoge en el capítulo V del Reglamento de Evaluación Académica y puede considerarse como claro, preciso y satisfactorio.

#### 4.7 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 capítulo VI del Reglamento de Evaluación Académica.

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

Sistema de Soporte Académico, dirigido a los alumnos con bajo rendimiento académico.

#### 4.9 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.

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

La Comisión Permanente de Evaluación Curricular, designada por el Decano, es la encargada de revisar, analizar, adecuar o reestructurar los planes de estudio del pre y posgrado de la Facultad, de igual manera revisa el Reglamento de Evaluación Académica del Estudiante. Los criterios son revisados por el responsable de la asignatura y coordinadores de la misma.

La Facultad está desarrollando diversos proyectos en esta dirección: Proyecto de evaluación del desempeño clínico, Proyecto de competencias clínicas y criterios de calificación.

**VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ**

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

**FORTALEZAS, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN**

4. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
	4.1 Implementar el proyecto de medición de resultados de aprendizaje a todas las asignaturas de las carreras que se imparten en el centro.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
4.2 Los sistemas de evaluación de los aprendizajes están meticulosamente vinculados con los objetivos y las competencias asociadas a cada una de las asignaturas de la carrera.		
4.3 Los criterios de calificación de cada asignatura aparecen claramente definidos en su sílabo de acuerdo al Reglamento de Evaluación Académica.		
4.8 Existe un Sistema de Soporte Académico, dirigido a los alumnos con bajo rendimiento académico.		
4.9 Existe un sistema de reconocimiento del alumnado de alto rendimiento		
4.10 Existe un programa de revisión y mejora de la efectividad de la evaluación de los aprendizajes		

## 5.- INFORMACIÓN

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

### 5.1 Resultados académicos generales (\*)

Se dispone de datos sobre resultados académicos, pero sería conveniente su tipificación general en base a criterios estandarizados.

Para ello es necesario elaborar un procedimiento de recogida y análisis de resultados académicos a través de la definición de tasas de rendimiento (como mínimo se debe trabajar con las siguientes cuatro tasas: rendimiento, abandono, eficiencia y graduación).

### 5.2 Vinculación de los titulados con el mercado de trabajo (\*)

Los titulados asistentes a las audiencias manifiestan su vinculación con asociaciones profesionales y su conocimiento de entidades e instituciones relacionadas con su trabajo profesional.

### 5.3 Perfil del estudiantado (\*)

El perfil del ingresante y el perfil del egresado de la Facultad de Odontología se describe en el Plan Curricular y está a disposición de todos los grupos de interés a través de la página Web de la Facultad.

### 5.4 Satisfacción del personal docente

Las audiencias con el personal docente han puesto de manifiesto el alto grado de satisfacción como profesores de la Universidad de San Martín de Porres. Ese mismo parecer se evidencia en los resultados de la encuesta aplicada por la Comisión de Acreditación a 149 profesores en el 2010.

La CEE considera necesario establecer un procedimiento en el que se definan mecanismos de recogida y

análisis de información para conocer el grado de satisfacción del personal docente de la Facultad cada curso académico, además de un plan de acción para la mejora que responda a los intereses y solicitudes de los docentes para aumentar su tasa de satisfacción.

### *5.5 Satisfacción del estudiantado (\*)*

Las audiencias con el alumnado han puesto de manifiesto el alto grado de satisfacción ante la sociedad de pertenecer a la Universidad de San Martín de Porres, sin embargo en los resultados de la encuesta aplicada por la Comisión de Acreditación a 492 alumnos en el 2010 el grado de satisfacción era del 70%.

Se debe establecer un procedimiento en el que se definan mecanismos de recogida y análisis de información para conocer el grado de satisfacción del alumnado de la Facultad cada curso académico, además de un plan de acción para la mejora que responda a los intereses y solicitudes de los estudiantes para aumentar la tasa de satisfacción.

### *5.6 Satisfacción del personal no docente*

Las audiencias con el personal administrativo han puesto de manifiesto el alto grado de satisfacción con el trabajo desarrollado en la Universidad de San Martín de Porres; en los resultados de la encuesta aplicada por la Comisión de Acreditación a 50 trabajadores en el 2010 los resultados eran del 70% .

La audiencia pública, con una asistencia de más de noventa personas, ratificó lo expresado por los distintos colectivos sobre la satisfacción con la tarea realizada y sobre el orgullo de formar parte de la USMP.

Para que todo ello siga un esquema concreto y un plan de actuación controlado se debe establecer un procedimiento en el que se definan mecanismos de recogida y análisis de información para conocer el grado de satisfacción del personal administrativo de la Facultad cada curso académico, además de un plan de acción para la mejora que responda a los intereses y solicitudes de este grupo.

### *5.7 Situación de la institución respecto de otras semejantes (\*)*

La USMP se sitúa en segundo lugar en relación al resto de universidades públicas y privadas del país, así se recoge en la encuesta realizada por la empresa IPSOS APOYO sobre el Mercado Educativo- Postulante. En relación a la Facultad de Odontología ésta se encuentra en el tercer puesto de un total de 25, tal



como se recoge en el estudio realizado por esta misma empresa sobre la percepción de la mejor universidad de Perú para estudiar Odontología.

#### *5.8 Se hacen públicos los resultados globales del centro (\*)*

La publicidad de resultados está bastante generalizada y pueden consultarse gran parte de ellos con facilidad en la página web del centro.

Para mejorar este aspecto se debe elaborar un procedimiento cuyo objeto sea establecer la sistemática para hacer pública la información relevante de las carreras impartidas en la Facultad, oferta formativa, resultados académicos obtenidos, retroalimentación de los grupos de interés, ect., así como el modo en que se realizará la revisión periódica y actualización de esta información con el fin de mantener informados a todos los grupos de interés.

#### *5.9 Quejas y reclamaciones*

La Facultad cuenta con varios medios a través de los cuales recoge las quejas y reclamaciones de los distintos grupos de interés, todas ellas son derivadas al Decano y al Secretario.

El centro debe trabajar en la elaboración de un procedimiento único con el objeto de establecer una sistemática para registrar, gestionar y analizar las incidencias, quejas y reclamaciones que le son comunicadas, con el fin de mejorar los servicios presentados.

**5.10 Existe un sistema informativo claro y actualizado sobre la institución, su oferta académica, resultados de aprendizaje, procedimientos de enseñanza, situación laboral de los titulados, opiniones de los grupos de interés, etc. (Web)**

La Facultad informa a los grupos de interés a través de diferentes canales o vías de información, tales como la Intranet Académica, la página web de la Facultad, los tableros de anuncios... Por ejemplo en el caso de la información sobre el proceso de acreditación, se ha informado del proceso a toda la comunidad universitaria a través de varios medios: carteles informativos en los tableros de anuncios de

la Facultad, entrega de folletos informativos sobre el proceso, charlas informativas, correos electrónicos, información a través del aula virtual y de la página Web de la Facultad..., pero no cuenta con un procedimiento cuyo objeto sea establecer la sistemática para hacer pública la información relevante de las carreras impartidas en la Facultad, oferta formativa, resultados académicos obtenidos, retroalimentación de los grupos de interés, ect., así como el modo en que se realizará la revisión periódica y actualización de esta información con el fin de mantener informados a todos los grupos de interés.

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

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**

<b>5. INFORMACIÓN</b>				
<b>ELEMENTOS</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
La institución tiene un sistema de recopilación y análisis de información objetiva, transparente, pública y accesible con respecto a:				
<i>5.1 Resultados académicos generales (*)</i>		X		
<i>5.2 Vinculación de los titulados con el mercado de trabajo (*)</i>		X		
<i>5.3 Perfil del estudiantado (*)</i>		X		
<i>5.4 Satisfacción del personal docente</i>		X		
<i>5.5 Satisfacción del estudiantado (*)</i>		X		
<i>5.6 Satisfacción del personal no docente</i>		X		
<i>5.7 Situación de la institución respecto de otras semejantes (*)</i>		X		
<i>5.8 Se hacen públicos los resultados globales del centro (*)</i>			X	
<i>5.9 Quejas y reclamaciones</i>		X		
5.10 Existe un sistema informativo claro y actualizado sobre la institución, su oferta académica, resultados de aprendizaje, procedimientos de enseñanza, situación laboral de los titulados, opiniones de los grupos de interés, etc. (Web)		X		
5.11 Existe un programa sistemático de revisión y mejora del sistema de información, su efectividad y repercusión		X		

**FORTALEZAS, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN**

5. INFORMACIÓN		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
	5.1 Elaborar un procedimiento de recogida y análisis de resultados académicos a través de la definición de tasas de rendimiento.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.4/5.5/5.6 Establecer un procedimiento en el que se definan mecanismos de recogida y análisis de información para conocer el grado de satisfacción del personal docente, del alumnado y del personal administrativo.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.8 La página web de la FO es una herramienta fundamental a la hora de difundir la información a los distintos grupos de interés.	5.8 Elaborar un procedimiento cuyo objeto sea establecer la sistemática para hacer pública la información relevante de las carreras, oferta formativa, resultados académicos obtenidos, retroalimentación de los grupos de interés, ect.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.9 La Facultad cuenta con varios medios a través de los cuales recoge las quejas y reclamaciones de los distintos grupos de interés.	5.9 Elaboración de un procedimiento único con el objeto de establecer una sistemática para registrar, gestionar y analizar las incidencias, quejas y reclamaciones.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.10 La FO informa a los grupos de interés a través de diferentes canales o vías de información, tales como la Intranet Académica, la página web o los tabloneros de anuncios.	5.10 Diseñar un procedimiento cuyo objeto sea establecer la sistemática para hacer pública la información relevante de las carreras impartidas en la Facultad, oferta formativa, resultados académicos obtenidos, retroalimentación de los grupos de interés, ect., así como el modo en que se realizará la revisión periódica y actualización de esta 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

Su implicación con la búsqueda de la mejor atención al ciudadano, independientemente de su nivel social y cultural queda plasmada en las campañas que desarrollan en zonas rurales y urbanas consideradas como marginales.

La USMP tiene firmados convenios de colaboración con diversos organismos tanto nacionales como internacionales con el objetivo de realizar actividades dirigidas tanto a la comunidad universitaria como a la sociedad en general. La Facultad de Odontología trabaja en esta línea y cuenta también con convenios firmados con los siguientes organismos:

- Asociación Esperanza y Caridad
- Parroquia San Juan Macías
- Casa del Adulto Mayor

### 6.2 La institución tiene vinculación con organismos y asociaciones académicas y culturales nacionales e internacionales

La USMP cuenta con una política de internacionalización bajo la que se adscriben diversos convenios firmados con el objeto de facilitar, promover y difundir la movilidad internacional de estudiantes como profesores y desarrollar experiencias que enriquezcan el aprendizaje, el conocimiento y la cultura, y mejore la docencia y la investigación.

### 6.3 La institución tiene vinculación con organismos empleadores de sus titulados

La profesión de odontólogo en Perú se trata de una profesión liberal donde un alto porcentaje de los titulados de esta Facultad, al poco tiempo de egresarse abren sus propias clínicas privadas individuales.

Lo que ha quedado evidenciado en las audiencias es una buena relación con las distintas asociaciones o colegios profesionales (Colegio Odontológico de Lima, Federación Odontológica, Asociación de

Odontólogos de la nueva generación, International College of Dentist- Sección Perú...) y una disposición de la Facultad a trabajar conjuntamente con ellos.

Destacar que diversos colegios profesionales, en su página web publican los cursos que oferta la Facultad de Odontología.

#### 6.4 Existe una asociación de graduados vinculada a la universidad

La Facultad de Odontología cuenta con una Asociación de Egresados (AEFO) desde el año 2009 cuyos objetivos son fomentar la integración y lograr la plena realización de sus asociados.

La AEFO da apoyo a los egresados para la puesta en marcha de sus clínicas privadas individuales, oferta y organiza mensualmente cursos totalmente gratuitos.... Todo ello manteniendo un vínculo importante con la Facultad, un ejemplo de ello es la celebración de diversas reuniones científicas iniciativa de la Asociación de Egresados en las instalaciones de la Facultad.

#### 6.5 La institución hace un seguimiento de sus egresados

La Facultad de Odontología está trabajando en la implementación de un Sistema de Seguimiento de sus Egresados (SSE).

La CEE considera que el programa de SSE debe desarrollarse de manera sistemática y continua.

#### 6.6 Existe una bolsa de trabajo al servicio tanto de estudiantes como de titulados

La Facultad de Odontología no cuenta con un Sistema de bolsas de trabajo para sus egresados, sino que funciona como punto de encuentro entre titulados y empleadores.

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

La Facultad de Odontología dedica un especial esfuerzo a organizar y participar en diversas actividades de proyección social con el objetivo de llevar atención odontológica a las instituciones y comunidades más necesitadas (Aprendiendo a Sonreír, Domingos Saludables).  
Promueven además otras actividades de proyección cultural y deportivas.

6.8 Hay un programa activo para garantizar la equidad de todas las culturas y etnias confluentes

Se debe elaborar un procedimiento para garantizar la equidad de todas las culturas y etnias confluentes.

6.9 Hay un programa activo para garantizar la equidad de género

Se debe elaborar un procedimiento para garantizar la equidad de género.

6.10 Se respeta la diversidad cultural y es compatible con las finalidades de la institución

Se debe elaborar un procedimiento para fomentar el respeto por la diversidad cultural.

6.11 La institución tiene un programa activo de preservación del medio ambiente: ahorro energético, tratamiento de residuos, etc.

La Clínica especializada de la Facultad de Odontología cuenta con un Manual de Bioseguridad aprobado por Consejo de Facultad, que se difunde entre docentes y estudiantes. Ha quedado constancia durante la visita a las instalaciones que se cuentan con medidas de seguridad en los laboratorios y talleres a

disposición de alumnos y profesores, pero que no responde a un procedimiento específico.

La Facultad debe trabajar en la elaboración de un programa activo de preservación del medio ambiente para toda la Facultad (ahorro energético, tratamiento de residuos...) así como en 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. Además deben diseñar e implantar sistemas que permitan asegurar la accesibilidad universal para todos los usuarios de la USMP.

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

- Cursos de capacitación para personal administrativo
- Cursos de capacitación para el personal docente
- Programa de Pre docencia para los egresados titulados de la Facultad
- Cursos o jornadas informativas de prevención y motivación para la comunidad.



**VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ**

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

**FORTALEZAS, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN**

<b>6. RELACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL ENTORNO Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL</b>		
<b>FORTALEZAS</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b> C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
6.1/6.2 La institución tiene vinculación con organismos sociales extrauniversitarios y otras asociaciones académicas y culturales nacionales e internacionales		
6.4 La FO cuenta con una Asociación de Egresados (AEFO)		
	6.5 Desarrollar de manera sistemática y continua el Programa de SSE.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
6.7 Participación en diversas actividades de proyección social (Aprendiendo a Sonreír, Domingos Saludables), además de otras actividades de proyección cultural y deportivas.		
	6.8/6.9/9.10 Se debe elaborar un procedimiento para garantizar la equidad de todas las culturas, etnias confluentes, la equidad de género y el respeto pro la diversidad cultural.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	6.11 Elaborar un programa activo de preservación del medio ambiente para toda la Facultad y un plan de actuación preventiva y de evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	6.11 Diseñar e implantar sistemas que permitan asegurar la accesibilidad universal para todos los usuarios de la USMP.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L

## 7.- INVESTIGACIÓN

7.1 Existen políticas y estrategias de enseñanza relacionadas con el aprendizaje en el marco de la formación para la investigación

Las políticas de la USMP están orientadas hacia la mejora de la investigación, una evidencia de ello son por ejemplo los cursos que oferta a sus docentes sobre metodología de investigación. Se fomenta además la investigación entre el alumnado de posgrado con la realización obligatoria de un trabajo de investigación, como fin de sus estudios.

En la audiencia se constata un constante intento de motivación del centro sobre la tarea investigadora entre el personal docente de la Facultad, esto se evidencia en el aumento progresivo de publicaciones de artículos en los últimos años.

### 7.2 La institución fomenta la investigación

La Facultad de Odontología cuenta con un Instituto de Investigación y con la Revista Kiru para la publicación de la producción científica desarrollada no sólo por el profesorado de este centro sino por otros docentes de la USMP y de otras universidades nacionales.

La CEE recomienda establecer las modificaciones necesarias para adaptar la Revista KIRU a las normas internacionales que posibiliten su ingreso en el Journal Citation Reports (JCR); además de promover entre los docentes mayor publicación de artículos. Una buena acción en esta línea es la que la Facultad ha desarrollado con la organización de cursos y talleres para todos aquellos interesados en aprender a elaborar un artículo para publicar.

7.3 Hay un reconocimiento institucional de la investigación realizada

No hay un procedimiento de reconocimiento institucional de la investigación para los docentes, sino acciones puntuales, por ejemplo la asignación de horas de investigación a algunos docentes en base a trabajos de investigación ya realizados, que las usan para participar en diversos proyectos de investigación, o la celebración del "Premio a la Investigación Científica Universidad de San Martín de

Porres" donde se premian los mejores trabajos científicos de alumnos y docentes, para ello invitan a profesionales internacionales para que valoren tanto los posters como los artículos de investigación de los docentes.

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

Elaborar convenios específicos de investigación o colaboración con otras instituciones, así como abrir nuevas líneas de investigación. La Facultad debe colaborar en proyectos de investigación.

7.5 Se cuenta con publicaciones en revistas científicas de referencia internacional

Tanto en las audiencias públicas como en el autoinforme se indica que las publicaciones en revistas científicas de referencia internacional han sido promovidas por la motivación personal de grupos concretos de docentes con el objetivo de mejorar su carrera profesional. Hasta el momento, en ningún caso ha sido una iniciativa de la Facultad o de la USMP fomentar entre sus docentes la publicación en revistas científicas de referencia internacional.

La CEE recomienda fomentar la publicación de artículos en revistas científicas de referencia internacional.

7.6 La institución cuenta con estudios de doctorado

En el momento de la acreditación la Facultad de Odontología no oferta estudios de doctorado. Implementar estudios de doctorado en la Facultad de Odontología.

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

Sólo el 5,2% del personal docente de la Facultad de Odontología tiene el grado de doctor. Se debe aumentar el porcentaje de profesores doctores en la Facultad de Odontología.

#### 7.8 Se cuenta con investigadores con reconocimiento nacional/internacional

En el informe de autoevaluación se indica que la Facultad sólo cuenta con 19 docentes investigadores con reconocimiento internacional, esta cifra representa un porcentaje menor al 5% del total.  
Fomentar la publicación de artículos en revistas científicas de referencia nacional e internacional.

**VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ**

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

### **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.

<b>7. INVESTIGACIÓN</b>		
<b>FORTALEZAS</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b> C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
7.2 La FO fomenta la investigación a través del Instituto de Investigación y de la Revista KIRU.	7.2 Establecer las modificaciones necesarias para adaptar la Revista KIRU a las normas internacionales que posibiliten su ingreso en el Journal Citation Reports (JCR).	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
	7.3 Diseñar un procedimiento de reconocimiento institucional de la investigación para los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.4 Elaborar convenios específicos de investigación o colaboración con otras instituciones, así como abrir nuevas líneas de investigación. La Facultad debe colaborar en proyectos de investigación.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.5/7.7 Fomentar la publicación de artículos en revistas científicas de referencia nacional e internacional.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
	7.6 Implementar estudios de doctorado en la Facultad de Odontología.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
	7.7 Incrementar el porcentaje de profesores doctores.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" 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

La función de informar sobre la situación académica, administrativa y económica de la Facultad recae en el decano. Para ello encarga a los directores y jefes de las unidades orgánicas un informe anual del Plan Operativo de la Facultad y una memoria anual en la que se describen las actividades realizadas durante el curso en concordancia con el Plan Anual de Funcionamiento y Desarrollo.

8.3 Los equipos directivos tienen una planificación a corto y medio plazo

El equipo directivo de la Facultad de Odontología cuenta con una planificación a corto y a medio plazo:

Planificación a corto plazo:

- Plan operativo
- Plan anual de funcionamiento y desarrollo

Planificación a medio plazo:

- Plan estratégico 2008-2012 de la Universidad
- Plan estratégico



#### 8.4 El estudiantado tiene facilidad de acceso a la información administrativa

La Facultad de Odontología pone a disposición del estudiante diversos medios para que pueda acceder a la información de manera rápida y clara. El alumnado destaca entre los más efectivos:

- La guía del estudiante
- La Web de la Facultad
- La secretaría de la Facultad

#### 8.5 Hay información actualizada sobre la estructura de gobierno de la institución

En la página Web de la Facultad de Odontología aparece publicado el organigrama del centro, una descripción de los órganos de dirección, de línea, de apoyo académico y de apoyo administrativo, de sus tareas así como información detallada de los logros conseguidos.

Un aspecto a destacar es la transparencia de la información de los órganos unipersonales e institucionales

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

A lo largo de las audiencias con las distintas comunidades ha quedado evidenciado el esfuerzo que la Facultad está realizando para que todos los implicados en los distintos procesos dispongan de la información de manera rápida y fluida. El medio más usado son los correos institucionales.

#### 8.7 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 Odontología participando activamente en la toma de decisiones de todos los asuntos que se traten en cada una de las sesiones.

8.8 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 N° 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.

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

El estudiantado está representado en la Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario y el Consejo de Facultad. Para elegir al representante se realiza un proceso de selección entre el alumnado; destacar que normalmente son los estudiantes que están cursando los últimos semestres, 9º y 10º, los que acaban representando a sus compañeros.

**VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ**

<b>8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO</b>				
<b>ELEMENTOS</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
8.1 La institución tiene un sistema de gobierno al que se accede de manera pública y transparente		<b>X</b>		
8.2 Los cargos de gestión rinden cuentas periódicamente de su actividad		<b>X</b>		
8.3 Los equipos directivos tienen una planificación a corto y medio plazo		<b>X</b>		
8.4 El estudiantado tiene facilidad de acceso a la información administrativa		<b>X</b>		
8.5 Hay información actualizada sobre la estructura de gobierno de la institución		<b>X</b>		
8.6 La comunicación intra-institucional es rápida y fluida entre los cargos y los implicados en el proceso		<b>X</b>		
8.7 El personal docente tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución		<b>X</b>		
8.8 El personal administrativo tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución		<b>X</b>		
8.9 El estudiantado tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución		<b>X</b>		

**FORTALEZAS, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN**

<b>8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO</b>		
<b>FORTALEZAS</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b> C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
8.4 La FOE cuentan con diversos medios para que el alumnado pueda acceder a la información de manera rápida.		
8.4 Información transparente sobre la información de los órganos unipersonales e institucionales.		
8.6 La comunicación intra-institucional es rápida y fluida entre los cargos y los implicados en el proceso.		

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 21 de noviembre de 2011, en relación con el punto 7 del orden del día relativo a: "Ratificación de informes finales de la Facultad de Odontología y Facultad de Obstetricia y Enfermería de la Universidad de San Martín de Porres-Perú" se acuerda:

Ratificar el Informe de Evaluación Externa de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres-Perú.

Santiago de Compostela, 21 de noviembre de 2011.

Secretario CGIACA

Director ACSUG



ACSUC  
AGENCIA para la CALIDAD del  
SISTEMA UNIVERSITARIO de  
ALTA

Dr. D. José Eduardo López Pereira