



INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES

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	Escuela Profesional de Ciencias da Comunicación
Presidente de la Comisión de Autoevaluación	Mg. Aldo Norero Laura
Dirección	Av. Tomás Marsano n° 242- Lima 34
Teléfono	00-511-5136300
Dirección de correo electrónico	aldonorero@hotmail.com
Carreras que se imparten en el centro	<p>PREGRADO: Ciencias de la Comunicación</p> <p>POSTGRADO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Maestrías Modalidad Presencial <ul style="list-style-type: none"> ○ Maestría en Periodismo y Comunicación Multimedia ○ Relaciones Públicas ○ Población, Comunicación y Desarrollo Sustentable ○ Publicidad ❖ Maestría Modalidad Virtual <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones públicas ❖ Doctorado Modalidad Virtual: <ul style="list-style-type: none"> • Doctorado en Relaciones Públicas
Fecha de entrega del informe de autoevaluación	Julio de 2012
Fecha de la visita externa	12 y 13 de noviembre 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^a M^a Dolores Castro Pais (Secretaria)
- D. Xosé López García (Vocal Académico)
- D. Luís Celeiro Álvarez (Vocal Profesional)
- D^a. Alba Silva Rodríguez (Vocal Estudiante)

Cada uno de los miembros de la comisión ha analizado, previo a la visita, el informe de autoevaluación y las evidencias aportadas, de forma individual, emitiendo la valoración de todos los elementos que lo componen. A continuación y con fecha de 23 de octubre 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 Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación 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, que a continuación se relaciona, se ha desarrollado de acuerdo a la planificación prevista, con una asistencia representativa en cada una de las audiencias desarrolladas, lo que ha permitido recabar y contrastar adecuadamente la información necesaria para elaborar el informe de evaluación externa.

2.1.- Programa de la visita

DÍA	HORARIO	ACTIVIDAD
12 de noviembre de 2012	08.00-08.15	Recepción de la Comisión de Evaluación Externa por parte del presidente de la Comisión de Autoevaluación y del coordinador del proceso de evaluación
	08.15-9.45	Visita guiada a las instalaciones
	9.45-10.45	Estudio de la documentación solicitada. Análisis de las evidencias/Café
	10.45-11.15	Reunión con la Comisión de Autoevaluación
	11.15-12.15	Reunión con el Equipo Directivo
	12.15-13.00	Reunión con una muestra representativa de personal académico de pregrado
	13.00-13.45	Reunión con una muestra representativa de personal académico de postgrado
	13.45-15.00	Comida
	15.00-16.00	Reunión con una muestra representativa de personal administrativo
	16.00-16.45	Reunión con una muestra representativa de estudiantes de pregrado
	16.45-17.30	Reunión con una muestra representativa de estudiantes de postgrado
17.30-18.30	Entrevistas individuales con los miembros de la comunidad universitaria que lo soliciten Audiencia pública	
13 de noviembre de 2012	08.00-09.00	Reunión con una muestra representativa de egresados/as
	9.00-10.00	Reunión con una muestra representativa de empleadores
	10.00-11.00	Reunión con otras audiencias que la Comisión de evaluación estime oportunas
	11.00-12.30	Reunión de consenso de la Comisión de Evaluación Externa/ Café
	12.30-13.00	Reunión final de la Comisión de Evaluación Externa y la Comisión de Autoevaluación. Informe oral
	13.00	Despedida de la Comisión

La Comisión de Evaluación Externa desea agradecer la profesionalidad, la dedicación e implicación de la Comisión de Autoevaluación de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación 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 Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación 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 y en la mejora de la calidad.

3.- PROCESO DE EVALUACIÓN

Esta comisión asume las acciones de mejora propuestas por la escuela a raíz del análisis realizado y como tales deben de ser consideradas en su Plan de Mejora; 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 Estratégico 2008-2012 de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación”, 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 Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación 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 la Escuela 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 Escuela.

A los seis años se renovará, si procede, tras la realización de un nuevo proceso de evaluación, el certificado de calidad de la Escuela, 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 realizada por la Comisión de Evaluación Externa de cada uno de los elementos de las ocho 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 Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación se rige por el Plan Estratégico 2008-2012, y en la web "Cultura institucional" de la Escuela se refiere a sus principios: la promoción de la ciencia, la técnica y la ética en el marco de la búsqueda de la verdad y el respeto a la libertad de pensamiento, de expresión y de cátedra, explicitando públicamente cual es su misión y cuáles son sus valores.

La misión y visión están debidamente publicitadas en diferentes lugares de la Escuela (aulas, entrada al centro,...) lo que permite su conocimiento y despliegue.

El Plan Estratégico de la Escuela permite identificar su situación real estableciendo las fortalezas y debilidades, amenazas y oportunidades. Los diferentes planes estratégicos permiten desarrollar sus líneas estratégicas de acción bajo el marco general del plan de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación e identifican igualmente la visión, la misión y los objetivos estratégicos para cada uno de ellos como parte de la Institución. Finalmente, se presentan las actividades e indicadores por cada objetivo y meta identificada que dado su carácter final deben someterse a un análisis de resultados alcanzados en función de los objetivos previstos.

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 (*)

En el Plan Estratégico recoge la política y los objetivos de calidad y lo integra dentro de su misión y visión.

La política de calidad de la Escuela debe conseguirse desarrollando un conjunto de procesos y/o procedimientos que permitan gestionar la calidad de los programas formativos y/o carreras, medirlos y revisarlos.

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.

1.2.- ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

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

El Departamento Académico es el responsable de la evaluación y actualización permanente del currículo, lo que permite mantener en vigencia el plan de estudios.

Según se manifiesta en el informe de autoevaluación y se ha constatado en las diferentes audiencias con el Equipo Directivo y profesorado, los sílabos son revisados y actualizados antes del inicio de cada semestre académico por los directores de pregrado y postgrado, según corresponda, y los responsables de asignatura.

Por acuerdo del Consejo de Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y de Psicología del 14 de abril de 2011, se aprueba el nuevo Currículo de la Carrera de Ciencias de la Comunicación, con 214 créditos y 10 semestres académicos. Entra en vigor a partir del segundo semestre del 2011.

La Escuela debe contar con un proceso sistemático de análisis, revisión y establecimiento de propuestas de mejora de los sílabos y las materias.

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

Los objetivos están definidos y son públicos, se encuentran debidamente estructurados en cada uno de los sílabos.

1.2.3 Se especifican los perfiles de ingreso y egreso

La Escuela tiene los perfiles de ingreso y egreso a disposición de todos los grupos de interés a través de su publicación en la Web.

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.

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. En las diferentes audiencias también se ha constatado que el departamento académico y la sección de postgrado promueven y convocan reuniones con los responsables de asignaturas al inicio de cada semestre académico.

Se recomienda sistematizar estas acciones, necesarias para la buena marcha académica de las distintas carreras.

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

El pregrado en Ciencias de la Comunicación se desarrolla mediante la modalidad presencial, así como todas las maestrías impartidas en la Escuela, exceptuando la de Relaciones Públicas que además de ofertarse en la modalidad presencial también se oferta en la modalidad virtual.

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.

En las audiencias se ha evidenciado la existencia de un sistema de asesoramiento desde la coordinación de la Escuela que orienta a los alumnos en el intercambio estudiantil. En la actualidad existe intercambio con la Universidad Católica de la Santísima Concepción de Chile, pero el número de alumnos que ha participado o está participando es muy bajo.

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. Se recomienda además estudiar la posibilidad de establecer un sistema de becas de ayuda que incremente el número de alumnos interesados en completar sus estudios en otra universidad.

La Comisión de evaluación externa considera muy positivo que en próximos semestres se activen nuevas colaboraciones con el objetivo de incrementar la movilidad del alumnado.

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

En las diferentes audiencias se ha evidenciado el buen funcionamiento de las prácticas pre-profesionales, que los alumnos consiguen a través de la bolsa de trabajo de la USMP, de los tabloneros de anuncios en de la Escuela o a través del propio profesorado. Sin embargo no existe un procedimiento sistemático para la gestión de convenios con las empresas que acogen a alumnos en prácticas, ni sobre el propio desarrollo de las mismas y la evaluación de las competencias adquiridas por el alumno.

Se debe documentar por tanto, el procedimiento de solicitud, concesión, seguimiento y evaluación de las prácticas pre-profesionales.

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. (*)

Las evidencias muestran que la evaluación de las carreras y programas, se basa fundamentalmente en las encuestas de evaluación y satisfacción, además de revisiones no sistemáticas de las materias, por parte de los coordinadores.

Pero no hay 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 a la Comisión Académica y revisadas por ella. Debe establecerse un proceso para realizar revisiones sistemáticas de carácter anual de los programas de las materias, buscando siempre la adaptación y la mejora.

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

En el autoinforme se afirma que los estudiantes y los docentes participan en los procesos de mejora a través del Consejo de Facultad, a través de las encuestas de satisfacción.

Dado que la escuela dispone de un sistema de encuestas que permiten recoger información de estudiantes y profesores, entendemos que estas pueden integrarse en un procedimiento global sobre satisfacción de los grupos de interés en el que se regule quién debe hacerlo, cómo, dónde,... delimitando actividades y responsabilidades y haciendo partícipes a los grupos de interés en su elaboración, desarrollo y seguimiento (así, por ejemplo, la constitución de grupos de mejora, para la gestión de los resultados, con el objetivo de llevar a cabo determinadas acciones suelen ser consideradas como buenas prácticas).

1.2.11 Existen programas de orientación académica

Existen mecanismos que permiten la orientación académica de los estudiantes, se realizan acciones de seguimiento del rendimiento y progreso del estudiante con la finalidad de brindarles orientación y apoyo a aquellos que lo necesiten.

Se recomienda que dichos servicios se integren dentro de un Plan global de Acción Tutorial que recoja, además, el proceso de tutoría académica personalizada de las diferentes materias.

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". Sin embargo, no se evidencia, cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera y cuáles son los mecanismos a desarrollar en caso de que un título se suspenda, cuáles son los criterios y las garantías que tendrían los estudiantes en caso de que se produzca la extinción o suspensión de una carrera, por ejemplo tener en cuenta que una vez tomada dicha decisión: no se admitirá matrícula de nuevo ingreso, se realizará una suspensión gradual de la docencia, se impartirán tutorías, habrá, durante un periodo de tiempo, derecho a evaluación, etc. La Comisión de Evaluación Externa recomienda que estas acciones formen parte de un procedimiento previamente establecido.

A pesar de que la suspensión de una carrera no es decisión plena del centro, este debe garantizar los derechos de los estudiantes (por ejemplo, tener en cuenta que una vez tomada dicha decisión: no se admitirá matrícula de nuevo ingreso, se realizará una suspensión gradual de la docencia, se impartirán tutorías, habrá, durante un periodo de tiempo, derecho a evaluación, etc.).

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

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 que se revisa, actualiza y es de dominio público.	1.1.1 Elaborar la planificación estratégica para un nuevo periodo.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
1.1.2 Existe una política y objetivos de calidad y de los programas y carreras.	1.1.2 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 type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	1.2.1 La Escuela 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
1.2.2 Correcta correlación entre los objetivos y la planificación de las carreras.		
1.2.3 Se especifican y publicitan a través de la página web los perfiles de ingreso y egreso.	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.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	1.2.4 Establecer un procedimiento orientado a desarrollar los mecanismos de coordinación vertical y horizontal.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

<p>1.2.6 Existen mecanismos en la Escuela que permiten la movilidad de los estudiantes</p>	<p>1.2.6 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.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L</p>
	<p>1.2.7 Documentar el procedimiento de solicitud, concesión, seguimiento y evaluación de las prácticas pre-profesionales.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L</p>
<p>1.2.8 Existen mecanismos que permiten la recogida de información de los principales grupos de interés, permitiendo la evaluación del profesorado, personal de administración y alumnado</p>	<p>1.2.8/1.2.9/1.2.10 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>1.2.9 Existe una revisión de los programas de las asignaturas por parte de los docentes de los distintos departamentos, cuyas decisiones son elevadas a la Comisión Académica y revisadas por ella.</p>		
	<p>1.2.10 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>
<p>1.2.11 Existen mecanismos que permiten la orientación académica de los estudiantes.</p>	<p>1.2.11 Establecer un Plan de Acción Tutorial Global que integre la orientación académica antes y a lo largo de la carrera.</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 política de selección de personal docente de la USMP está recogida en el "Reglamento General de la USMP". En dicho documento están claramente especificados los criterios para la selección y evaluación de docentes, tanto de calificación profesional acreditada mediante títulos y grados académicos como la experiencia profesional especializada en el área o asignatura que se impartirá. Dicho reglamento está disponible y es conocido por las personas que optan a una plaza de 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

La política de personal docente está especificada en el Reglamento general de la Universidad de San Martín de Porres. En este reglamento se señalan sus derechos y sus obligaciones, especificando el régimen disciplinario y la participación en los órganos de gobierno.

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, según indica el informe de autoevaluación, siendo apropiada para cumplir con los objetivos docentes y académicos que busca la Escuela. Sin embargo, cabe destacar que la mayor parte de la plantilla en pregrado y postgrado es personal contratado a tiempo parcial y el porcentaje de doctores sigue siendo bajo. Se recomienda continuar en la línea de dar apoyo al profesorado para conseguir aumentar el número de profesores doctores tanto en el pregrado como el postgrado lo que conllevará no solo a garantizar la calidad de una mejor plantilla sino también al desarrollo de grupos y líneas de investigación.

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

Se han podido identificar diferentes mecanismos de evaluación del personal docente: encuestas a los estudiantes y fichas de evaluación de profesorado que garantizan una evaluación continua de la actividad docente.

El Departamento Académico y la Sección de Postgrado son los encargados de realizar las encuestas a los alumnos sobre el desempeño de los docentes, lo que permite tomar decisiones acerca de la capacitación, promoción y renovación de los contratos de los docentes de las diferentes asignaturas.

Las audiencias con equipo directivo y personal académico muestran que estos procesos son conocidos y públicos.

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

Se debe poner en marcha la propuesta de mejora presentada por la escuela.

La Comisión de Evaluación Externa 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.

Esto es un punto débil que la universidad debe plantearse de manera global, dando respuesta a las necesidades particulares de cada centro o carrera.

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. En las diferentes audiencias se ha evidenciado la participación de profesorado de instituciones externas nacionales o internacionales en distintos seminarios. Se recomienda seguir potenciando la participación de expertos externos con la finalidad de la mejora de la calidad de las enseñanzas ofertadas en la Escuela.

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, este se basa en la revisión de la hoja de vida del profesor, además de una entrevista personal y presentación de una clase magistral.

2.1.8 Existe un sistema de evaluación del profesorado (*)

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

Los docentes son evaluados cada semestre por los alumnos a través de encuestas, y por sus jefes académicos (Director del Departamento y la Dirección de la Sección de Posgrado).

Esta evaluación docente tiene un impacto directo sobre el profesorado, especialmente como estímulo para la mejora formativa, al ser un elemento clave para la renovación de contrato.

Los profesores que no alcanzan la puntuación mínima deben participar en cursos de capacitación para mejorar su rendimiento, en caso contrario no son renovados sus contratos.

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 ofertan cursos de capacitación obligatorios para aquel profesorado que muestra bajo rendimiento, aunque no existe evidencia de la existencia de un procedimiento que regule los planes de formación para el personal docente que necesite mejorar su rendimiento, basado en sus necesidades.

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 reglamento de la USMP contempla la participación de profesores y estudiantes en los órganos de gobierno de la institución.

El personal docente tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución, lo cual se aprecia en la participación de los mismos en la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario y Consejos de Facultad, debidamente reglamentado.

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 de la USMP.

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

Existe un sistema riguroso y fiable de evaluación del personal administrativo a través de un sistema permanente de evaluación del desempeño, además el personal administrativo pasa por procesos de capacitación anuales.

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 recomienda, 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.

Se recomienda diseñar 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 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.

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. En la audiencia con el personal administrativo han mostrado su interés por conseguir dicha participación.

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

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.		
	2.1.3 Aumentar el número de docentes a tiempo completo y el número de profesores doctores.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
2.1.4/2.2.4 Se cuenta con procedimientos que permiten valorar la capacitación y competencia de cada uno de los profesores de la carrera y del personal administrativo.		
	2.1.5 Desarrollar y poner en práctica un programa de movilidad entre el profesorado. Se recomienda 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.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" 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 y el personal administrativo, 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 type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.2.10 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 Escuela cuenta con el equipamiento y los recursos necesarios para un desarrollo óptimo del proceso de enseñanza tanto teórica como práctica.

En las audiencias se ha evidenciado una cobertura insuficiente para el acceso a Internet. Se debe mejorar por tanto este aspecto, para permitir al alumnado poder aprovechar los recursos online que tienen a su disposición.

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

La Coordinación Académica y el Servicio Psicológico de la Facultad realizan acciones de seguimiento del rendimiento y progreso de los estudiantes de las distintas Escuelas con la finalidad de brindarles orientación, apoyo académico y psicológico a aquellos que presenten dificultades académicas y/o psicológicas. El Departamento académico, como parte de sus roles, ofrece orientación académica, a través de la figura del Coordinador Académico, con la finalidad de lograr la satisfacción en los estudiantes de pregrado y postgrado.

La acción tutorial no existe como proceso sistemático. En las distintas audiencias con los estudiantes se ha evidenciado que existe disposición del profesorado por atender a sus demandas, a través de correo electrónico, redes sociales o en la propia Escuela. Por ello, se recomienda desarrollar un Plan de Acción Tutorial que organice la orientación académica y psicológica en términos de objetivos, acciones a desarrollar, metodología, recursos y procesos de revisión y mejora.

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

Existe una plataforma informática para el profesorado y de la Universidad de San Martín de Porres (USMP), Existen plataformas informáticas de acceso restringido que funcionan como espacio de interacción entre alumnado y profesorado: "Aula Virtual", "Campus Virtual". Se recomienda implementar el uso del Campus Virtual por parte de todo el profesorado aprovechando todos los recursos que ofrece esta herramienta. En las audiencias se ha evidenciado que esta plataforma sólo es usada por una parte del profesorado.

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

La Escuela 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 Escuela. Las salas de estudio, montaje y desarrollo de programas para publicidad, radio y televisión se encuentran dotadas de equipos de gran nivel que permiten alcanzar una formación eminentemente práctica ajustada a los últimos avances en estas áreas.

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 entrega a los alumnos la Guía de Trámites de Pre y Postgrado y la Guía de Recursos Informáticos. Las redes sociales son otro medio utilizado por la Escuela para mantener informados a los estudiantes.

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

La Facultad cuenta con una biblioteca para todas sus Escuelas, con recursos y material bibliográfico adecuado al tipo de enseñanza que se imparte.

Se recomienda completar la colección con la adquisición de manuales internacionales.

Durante la visita a sus instalaciones se ha evidenciado que el mobiliario, tanto de la "1ª Sala de Lectura" (concretamente, sus sillas) como de la "Sala de Referencias" (mesas y sillas), debe ser sustituido para acondicionar este espacio a las necesidades de los usuarios. Así mismo se debe mejorar la iluminación en ambas salas y acondicionarlas con tomas de corriente para ordenadores portátiles.

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

Se han celebrado distintas reuniones con el objeto de estudiar la mejoras necesarias para hacer más eficiente el proceso enseñanza-aprendizaje, pero no existen evidencias de un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje puestos a disposición del estudiantado, parece evidente que no es sistemático.

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

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 Escuela cuenta con recursos actualizados a disposición de estudiantes y personal docente.	3.1 Mejorar la cobertura de acceso a Internet de la Facultad.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
3.3 La USMP cuenta con un Campus Virtual a disposición de personal docente y alumnado.	3.3 Implementar el uso del Campus Virtual por parte de todo el profesorado de la escuela.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
3.5/3.6/3.7 Infraestructuras (aulas, laboratorios, talleres, espacios de reuniones,...) adecuadas.		
	3.9 Completar la colección bibliográfica con manuales internacionales. Sustituir el mobiliario de la "1ª Sala de Lectura" (concretamente, sus sillas) y el de la "Sala de Referencias" (mesas y sillas). Mejorar la iluminación en ambas salas y acondicionarlas con tomas de corriente para ordenadores portátiles.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	3.10 Sistematizar el programa de revisión de la efectividad y recursos para el 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 USMP cuenta con un reglamento de evaluación del aprendizaje y normas para la reactualización de matrícula de la USMP. En dicho reglamento se establecen las normas generales que se deben tener en cuenta en el proceso de evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

Este sistema de evaluación es presentado a los estudiantes, a través de los sílabos de las diferentes materias, al principio de cada semestre, estando establecidos claramente los criterios de evaluación, las calificaciones, etc.

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.

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 (*)

Se realizan acciones de seguimiento del rendimiento y progreso de los estudiantes con la finalidad de brindarles orientación, apoyo académico y psicológico a aquellos que presenten bajo rendimiento. Estas deben integrarse dentro del Plan de Acción Tutorial de la Escuela.

Se recomienda realizar un estudio de las causas del abandono de los estudiantes durante los primeros ciclos de la carrera.

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 del aprendizaje y Normas para reactualización de Matrícula de la USMP.

4.6 Hay un reconocimiento del alumnado de alto rendimiento

La Oficina de Bienestar, por aplicación del Reglamento General de la Universidad, ofrece asesoría sobre becas integrales y medias becas. El estudiante que ocupa el primer puesto en su ciclo se le otorga una a beca integral de manera automática y al que ocupa el segundo puesto se le asigna media beca. Este reconocimiento se hace de manera pública en una entrega de certificados de primeros puestos de cada ciclo.

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: "Perfeccionar y sistematizar el programa de revisión y mejora de la efectividad 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

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.		
4.4 Se realizan acciones de seguimiento del rendimiento y progreso de los estudiantes.	4.4 Se recomienda que todas las acciones de seguimiento sistemático del progreso del alumnado se integren en el Pan de Acción Tutorial.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
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 "Perfeccionar y sistematizar el programa de revisión y mejora de la efectividad 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

El Plan Estratégico de la Escuela permite identificar la situación real en la que se encuentra, destacando sus fortalezas y debilidades, amenazas y oportunidades, para, a partir de ellas, establecer las estrategias de desarrollo para un nuevo periodo.

Una vez desarrollada la nueva planificación para el siguiente periodo, esta debe ser pública.

5.2 La oferta formativa

Información pública y accesible en la página web de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología, donde se puede consultar aquella información relativa a la oferta formativa virtual y presencial de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación.

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 y disponibles para el alumnado sólo desde el dominio de Internet de la propia Facultad.

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

La página web de la Facultad ofrece información sobre la admisión de los estudiantes. Además desde la Escuela se realizan diferentes actividades de captación de estudiantes (visitas a las instalaciones del centro, folletos divulgativos), y se ofrece orientación académica, a través de la oficina de bienestar y servicio psicológico.

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 de las materias.

En las distintas audiencias con los estudiantes se ha evidenciado que conocen dichas metodologías, incluidas las relativas a las prácticas externas. Estas últimas tendrán que formar parte del procedimiento sistemático que la escuela debe diseñar y hacer público, para conocimiento de los distintos grupos de interés.

5.6 Las posibilidades de movilidad

Se deben hacer públicas las convocatorias de movilidad, estableciendo de manera clara los requisitos exigidos al alumnado para su concesión y el sistema de ayudas en el país de destino...

5.7 Suspensión de un título

Si finalmente se atiende a la recomendación de la Comisión de Evaluación Externa de elaborar un procedimiento para la suspensión de un título, este debe hacerse público 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 Escuela.

5.10 Seguimiento de egresados ()*

Se recomienda seguir trabajando en una base de datos de egresados lo suficientemente amplia que permita poder realizar estudios de la inserción laboral de los titulados de la Escuela.

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 Escuela, 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...

La información relativa a becas está recogida en la "Guía del estudiante" y en la página web de la Escuela, así como en la oficina de bienestar social. Los cursos ofertados en la Escuela se les comunica a los alumnos, profesorado y egresados, a través de correo electrónico o redes sociales.

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.

Se recomienda desarrollar un procedimiento con el fin de establecer la sistemática a aplicar en la gestión y revisión de las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que se reciben, con el fin de mejorar los servicios que la Escuela presta a los diferentes grupos de interés.

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

En la Web de la Universidad, Facultad y Escuela está disponible la información actualizada de la estructura de gobierno.

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.

Se recomienda desarrollar un programa o procedimiento sistemático de revisión y mejora del sistema de información. Dentro de este procedimiento de información pública se incorporará información sobre el modo en que se realizará la revisión periódica y actualización de la misma 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:				
<i>5.1 Planificación estratégica, política y objetivos de calidad</i>	*			
<i>5.2 La oferta formativa</i>	*			
<i>5.3 Los objetivos y la planificación de las titulaciones</i>	*			
<i>5.4 Las políticas de acceso y orientación de los estudiantes(*)</i>	*			
<i>5.5 Las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación (incluidas las prácticas externas)</i>	*			
<i>5.6 Las posibilidades de movilidad</i>			*	
<i>5.7 Suspensión de un título</i>		*		
<i>5.8 Los procedimientos de acceso, evaluación, promoción y reconocimiento del personal académico y de apoyo</i>	*			
<i>5.9 Los servicios que ofrece y la utilización de los recursos materiales</i>	*			
<i>5.10 Seguimiento de egresados(*)</i>			*	
<i>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) (*)</i>			*	
<i>5.12 Información accesibles sobre becas, bolsas de ayuda, cursos...</i>	*			
<i>5.13 Los mecanismos para realizar alegaciones, reclamaciones y sugerencias</i>			*	
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

5. INFORMACIÓN		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
	5.1 Publicar la planificación estratégica para el siguiente periodo, una vez desarrollada.	<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.		
5.4 La página web de la Facultad ofrecen información sobre las políticas de acceso y orientación de los estudiantes.		
	5.5 Publicar el procedimiento de prácticas pre-profesionales, una vez desarrollado.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.6 Seguir promoviendo acciones de movilidad entre mecanismos que permitan la movilidad de estudiantes y profesorado, tanto de salida como de entrada y publicarlo de forma clara para todos los grupos de interés.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.7 Si se elabora un procedimiento para la suspensión de un título, este debe hacerse público para conocimiento del alumnado y resto de grupos de interés.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.10 Se recomienda seguir trabajando en una base de datos de egresados lo suficientemente amplia que permita poder realizar estudios de la inserción laboral de los titulados de la Escuela.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

	<p>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,...).</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
	<p>5.13 Desarrollar un procedimiento con el fin de establecer la sistemática a aplicar en la gestión y revisión de las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que se reciben.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
<p>5.14 En la página Web de la USMP existe información actualizada sobre la estructura de gobierno de la institución.</p>		
	<p>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.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>

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 Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación participa en numerosos convenios con diferentes instituciones sociales extrauniversitarias nacionales e internacionales.

6.2 La institución tiene vinculación con organismos empleadores de sus titulados

La Escuela está vinculada a numerosos organismos empleadores de sus egresados, este aspecto ha quedado evidenciado en las audiencias, donde han participado de forma activa.

6.3 La institución hace un seguimiento de sus egresados

Se recomienda seguir trabajando en una base de datos de egresados lo suficientemente amplia que permita poder realizar estudios de la inserción laboral de los titulados de la Escuela.

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

La USMP, en su página web, cuenta con una Bolsa de Trabajo para estudiantes y egresados. Se trata de un espacio de intercambio, donde las empresas publican sus ofertas de trabajo.

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, tiene el deber de desarrollar diversas actividades en el ámbito social, cultural y deportivo.

A lo largo de las distintas audiencias se ha evidenciado que en la actualidad se desarrollan actividades en el ámbito social (a través de la División de Apoyo y Responsabilidad Social Estudiantil –DARSE), cultural y deportivo, destacan además la asociación Fe y Cultura a través de la cual realizan actividades de cariz social.

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.

Las evidencias indican la existencia de Reglamento Interno de Seguridad y Salud, del Comité y Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Éstas muestran la existencia de un programa de prevención de riesgos laborales y preservación del medio ambiente, que incluye convenios con distintas fundaciones y asociaciones

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

Las evidencias muestran que la Escuela 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

La Oficina de Extensión y Proyección Universitaria, realiza diversas actividades de formación continua para los distintos grupos de interés.

Durante las audiencias, los estudiantes han destacado la buena acogida que han tenido distintos seminarios ofertados por la escuela como actividades extracurriculares.

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

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		
6.3 La Facultad está trabajando en la elaboración de una base de datos de sus egresados	6.3 Seguir trabajando en la base de datos de los egresados de la Escuela, lo que permita realizar estudios de inserción laboral de sus titulados.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
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 Existe un programa que garantice la igualdad de género y la equidad entre todas las culturas y etnias confluentes		
6.9 Se ofrecen cursos o programas de formación continua para todos los grupos de interés		

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 puesta en marcha del Instituto de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Comunicación ha sido un aspecto fundamental como estrategia clave de fomento de la investigación, y a través del cual se debe articular la participación del alumnado y del profesorado del centro en temas de investigación. Cabe destacar además los convenios con universidades internacionales que posibilitan, al profesorado, cursar programas de doctorado fuera de su Universidad.

7.2 La institución fomenta la investigación

La Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación fomenta la investigación por medio de su Instituto de Investigación, a través del cual se deben ir constituyendo equipos de investigación vinculados a líneas de concretas de investigación.

La Comisión de Evaluación Externa recomienda establecer las modificaciones necesarias para adaptar la Revista "Correspondencias y Análisis" 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 del Instituto a todo el profesorado, y también al alumnado.

7.3 Hay un reconocimiento institucional de la investigación realizada

Desde la dirección de la Facultad se promueven acciones puntuales de reconocimiento institucional de la investigación de los docentes de las diferentes escuelas a través del aumento en el número de horas de su contrato. En las distintas audiencias el profesorado ha manifestado que una vez presentado un proyecto concreto de investigación ante el decanato, es la dirección de la Facultad la responsable de tomar las decisiones oportunas sobre dicha solicitud. Se recomienda que este procedimiento se canalice a través del Instituto de Investigación de la Escuela, recogéndolo de una forma sistemática.

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 el Instituto de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Comunicación, 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. Esto se limita al personal que participa de forma activa en el Instituto, por lo que se recomienda fomentar la investigación entre el mayor número de profesorado y también alumnado de la Escuela.

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 muy reducido de profesores de la Escuela, 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.

Se debe trabajar en la línea de conseguir que la revista "Correspondencia y análisis" pase a formar parte del catálogo de publicaciones del JCR.

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

La Comisión de Evaluación Externa destaca el apoyo ofrecido desde la dirección de la Facultad y de la Escuela a varios profesores, lo que les ha permitido cursar programas de doctorado en otras universidades.

Se recomienda seguir promoviendo desde la dirección políticas que permitan aumentar el número de profesores doctores de la Escuela.

7.7 Se cuenta con investigadores con reconocimiento nacional/internacional

Cabe destacar el trabajo que se está realizando a través del Instituto de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Comunicación, fomentando el trabajo en equipo de profesorado del propio centro, profesionales externos e investigadores internacionales de reconocido prestigio.

Desde la dirección de la Facultad y de la Escuela se debe fomentar la consolidación de grupos de investigación a través del Instituto de Investigación, con el fin de aumentar el número de publicaciones de artículos en revistas científicas indexadas en JCR de referencia nacional e internacional.

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

7. INVESTIGACIÓN		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
7.1 La Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación cuenta con un Instituto de Investigación.	7.1 Desarrollar nuevas líneas estratégicas de investigación con el fin de hacer extensivo el trabajo de investigación del Instituto a todo el profesorado, y también al alumnado. Fomentar nuevos grupos de investigación.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.2 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
	7.3 Sistematizar el procedimiento de reconocimiento institucional de la investigación para los docentes.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.5 Establecer las modificaciones necesarias para adaptar la Revista "Correspondencias y Análisis" a las normas internacionales que posibiliten su ingreso en el Journal Citation Reports (JCR).	<input type="checkbox"/> C <input checked="" 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 electoral descrito en el Reglamento de Elecciones del USMP y es éste, en acuerdo con el Consejo, el encargado de nombrar el equipo de gobierno de la Facultad y de cada una de las Escuelas.

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 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 los 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

En las diferentes audiencias se ha podido constatar que existe una adecuada comunicación intra-institucional, los distintos grupos de interés están satisfechos con los órganos de gobierno de la Facultad y la Escuela.

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.

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

8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
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 a través de la Memoria Anual de la USMP.	8.2 La Memoria Anual debe ser pública para todos los grupos de interés a través.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
8.3 El equipo directivo de la Escuela y de la Facultad muestra un compromiso con los procesos de implantación de gestión de la calidad.		
8.4 La comunicación intra-institucional es adecuada.		
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.		

6.- DISPOSICIONES FINALES:

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)", de 22 de enero de 2013 en relación con el punto 3 del orden del día relativo a: "Aprobación de los informes finales de evaluación de centros de la Universidad de San Martín de Porres de Lima-Perú", se acuerda:

Ratificar el Informe Final de Evaluación Externa de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Hotelería, Universidad de San Martín de Porres-Perú.

Santiago de Compostela, 22 de enero de 2013

Secretario CGIACA

Director ACSUG



Logo of ACSUG (Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Galicia) featuring a stylized figure and the text: **ACSUG**
AGENCIA para la CALIDAD del
SISTEMA UNIVERSITARIO de
GALICIA

Dr. D. José Eduardo López Pereira