

Autoinforme de acreditación

**Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud
(FMCS) – Departamento de Enfermería**

Universitat Internacional de Catalunya

TABLA DE CONTENIDO

Datos identificativos del centro	5
Datos de contacto	5
Datos sobre el autoinforme	5
Información pública sobre indicadores y desarrollo operativo	6
Ficha descripción de las titulaciones objeto de visita	6
Presentación de la universidad	8
Presentación del centro	9
Proceso de elaboración del autoinforme	11
VALORACIÓN DEL LOGRO DE LOS ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN	
<i>Resumen ejecutivo</i>	14
Estándar 1 <i>Calidad del programa formativo</i>	16
Estándar 2 <i>Pertinencia de la información pública</i>	40
Estándar 3 <i>Eficacia del SGIC</i>	48
Estándar 4 <i>Adecuación del profesorado al programa formativo</i>	75
Estándar 5 <i>Eficacia de los sistemas de apoyo al aprendizaje</i>	109
Estándar 6 <i>Calidad de los resultados de los programas formativos</i>	139
Resumen plan de mejora	161
Anexo I. <i>Evolución indicadores de la titulación</i>	165

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla nº1: <i>Indicadores Generales UIC Barcelona del curso 2020-2021</i>	8
Tabla nº2: <i>Fecha de verificación y acreditación de la titulación sometida a evaluación</i>	21
Tabla nº3: <i>asignaturas del plan de estudios del Grado en enfermería</i>	25
Tabla nº4: <i>modificaciones del plan de estudios del Grado en Enfermería</i>	26
Tabla nº5: <i>Evolución de la ratio de la demanda de estudiantes en el grado de Enfermería en los últimos 5 cursos</i>	28
Tabla nº6: <i>Enlaces a la información pública de UIC Barcelona</i>	43
Tabla nº7: <i>Enlaces a las guías docentes de las asignaturas de prácticas externas</i>	44
Tabla nº8: <i>Enlace a la asignatura de Trabajo de Final de Grado</i>	45
Tabla nº9: <i>Evaluación de los indicadores de satisfacción de los estudiantes de grado</i>	55
Tabla nº10: <i>Comparativa de resultados encuesta de satisfacción del PAS</i>	64
Tabla nº11: <i>Seguimiento de las acciones propuestas en los Informes de Visita de Acreditación</i>	74
Tabla nº12: <i>Evolución progresiva del nº de doctores y nº de doctores acreditados que se han incorporado o han defendido tesis a lo largo de estos años</i>	82

Tabla nº13: Indicadores de personal docente e Investigador según las áreas de conocimiento de las universidades del Sistema Universitario Público	83
Tabla nº14: Indicadores de plantilla docente en centros propios de universidades públicas por área de conocimiento de las universidades del Sistema Universitario Público	84
Tabla nº15: Resultados de la CADU del profesorado específico del Departamento de Enfermería en los últimos 5 años	88
Tabla nº16: Resultados de satisfacción sobre el PDI de los estudiantes del Grado en Enfermería en los últimos 5 años	89
Tabla nº17: Indicadores de sexenios en centros propios de universidades públicas por área de conocimiento de las universidades del Sistema Universitario Público	90
Tabla nº18: Resumen de los artículos publicados en los últimos años del profesorado del Departamento de Enfermería clasificados según cuartil de la revista donde se ha publicado	92
Tabla nº19: Resumen de los proyectos activos en los últimos años del profesorado del Departamento de Enfermería	92
Tabla nº20: Evolución de los indicadores del programa DOCENTIA en los últimos 5 años	103
Tabla nº21: Número total de autovaloraciones del profesorado cumplimentadas, por curso y semestre	106
Tabla nº22: Evolución del cumplimiento de los Informes de responsable, así como de los valores obtenidos en todos los ítems en los últimos 5 años	107
Tabla nº23: Evolución de los indicadores del plan tutorial del Grado en Enfermería	117
Tabla nº24: Asignaturas seleccionadas de las que se muestran ejecuciones	144
Tabla nº25: Inserción laboral y valoración global en las Universidades Catalanas	158

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura nº1: Comparativa de estudiantes admitidos en las universidades catalanas según vía de acceso	32
Figura nº2: Grado de consecución de los objetivos del plan estratégico según años de seguimiento	35
Figura nº3: Porcentaje de acciones cerradas sobre las planificadas del plan estratégico según años de seguimiento	35
Figura nº4: Porcentaje de horas impartidas por doctores y porcentaje de horas impartidas por doctores acreditados sobre el total de horas impartidas de docencia en aula (horas HIDA) en los últimos cinco cursos académicos	80
Figura nº5: Porcentaje de horas impartidas por doctores y porcentaje de horas impartidas por doctores acreditados sobre el total de horas de la titulación (horas presenciales en aula+ horas no presenciales en aula) en los últimos cinco cursos académicos	80
Figura nº6: Porcentaje de horas impartidas por doctores y porcentaje de horas impartidas por doctores acreditados sobre el total de horas de la titulación (horas presenciales en aula+ horas no presenciales en aula) en condiciones normales (no pandemia) en los últimos cinco cursos académicos	82
Figura nº7: Porcentaje de horas impartidas por el PDI en función de su categoría (Permanente y Lector vs Asociados y Otros encargos docentes) en los últimos 5 años	96
Figura nº8: Resultado del cumplimiento de las autovaloraciones de las asignaturas del PDI del Grado en Enfermería por curso de enfermería, en los últimos 5 años	104
Figura nº9: Resultados de la encuesta de satisfacción sobre la sesión de bienvenida	114

Figura nº10: Satisfacción de los estudiantes con el profesorado del prácticum	127
Figura nº11: Satisfacción de los estudiantes con la gestión de las prácticas en los últimos cinco cursos	127
Figura nº12: Satisfacción de los estudiantes con los centros colaboradores en los últimos cinco cursos	127
Figura nº13: Datos comparativos de la satisfacción de la movilidad, prácticas externas y TFG de la encuesta de AQU Cataluña de las universidades catalanas	128
Figura nº14: satisfacción de los egresados con las prácticas en los últimos cuatro cursos	129
Figura nº15: Comparativa de indicadores de satisfacción del prácticum del grado en enfermería con otros grados de la UIC en el curso 2019-2020 (egresados del 19-20)	129
Figura nº16: Evolución de la situación laboral de los egresados UIC Barcelona, 7º estudio de inserción laboral de los titulados de educación superior de Catalunya	156
Figura nº17: Resultados laborales y valoración global de los egresados de UIC Barcelona	157
Figura nº18: Tipo de contrato y tiempo para encontrar el primer trabajo de los egresados de UIC Barcelona. Datos procedentes de AQU estudis	157
Figura nº19: Informe comparativo de titulaciones de Grado en Cataluña	160

Datos identificativos del centro

Universidad	Universitat Internacional de Catalunya (UIC Barcelona)
Facultad	Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud
Campus	Campus Salud, Sant Cugat del Vallès
Titulaciones objeto de la visita externa	Grado en Enfermería
Link acceso a las evidencias	

Datos de contacto

Decano de la FMCS	Dr. Albert Balaguer Santamaría abalaguer@uic.es
Responsable Calidad UIC Barcelona	Sra. M ^a Jesús Castel Dirección del Servicio de Innovación y Calidad Educativa (SIQE) – Vicerrectorado de Planificación y Calidad mjcastel@uic.es
Organización de la Visita	Sra. Núria Casals Pedragosa Técnica del Servicio de Innovación y Calidad Educativa (SIQE) ncasalsp@uic.es
	Sra. M ^a Dolores Victoria Mas Gestora de Centro de la FMCS mdvictoria@uic.es

Datos sobre el autoinforme

Fecha de aprobación	Junta de Departamento de Enfermería – 16/12/2021 (<i>Evidencia EST3. 1 17_ Comunicado interno Depto. Enfermería</i>) Junta de la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud – 17/01/2022 (<i>Evidencia EST3.1 18 Com interno Junta FMCS</i>)
Fecha envío a AQU	21 de abril de 2022
Elaboración	Junta de Enfermería
Apoyo técnico	Servicio de Innovación y Calidad Educativa (SIQE)
Revisión	Comisión de Calidad 02-12-2021
Aprobación	Junta de Centro de la Facultad de 09-12-2021

Información pública sobre indicadores y desarrollo operativo

Web general UIC Barcelona	http://www.uic.es
Web específica de estudios y programa	https://www.uic.es/es/estudios
Web calidad	https://www.uic.es/es/universidad/uic-barcelona/portal-de-transparencia/informacion-institucional/calidad-educativa/
Web específica de las titulaciones objeto de visita de acreditación	Grado en Enfermería https://www.uic.es/ca/estudis-uic/medicina-i-ciencies-de-la-salut/grau-en-infermeria
Indicadores	https://www.uic.es/es/universidad/uic-barcelona/portal-de-transparencia/informacion-institucional/calidad-educativa/
Portal de transparencia UIC Barcelona	https://www.uic.es/es/universidad/uic-barcelona/portal-de-transparencia/
Instalaciones del centro y de la universidad	Aula Magna - https://www.uic.es/es/universidad/campus/aula-magna Biblioteca - https://www.uic.es/es/universidad/servicios/biblioteca
Unidad de Igualdad de UIC Barcelona	https://www.uic.es/es/universidad/campus/unidad-de-igualdad
Unidad de Cooperación y Desarrollo Sostenible	https://www.uic.es/es/universidad/campus/sostenibilidad

Ficha descripción de las titulaciones objeto de visita

Grado en Enfermería

DATOS IDENTIFICATIVOS	Denominación título		Grau en Infermeria		
			Grado en Enfermería		
			Bachelor's degree in Nursing		
	Código RUCT	Código DGU	Tipología	Curso académico implantación	ECTS
	2500639	GRAU00000195	Adaptado al EEES	2009/2010	240
	Nivel MECES	Modalidad	Estado	Rama de conocimiento	Profesión regulada
	2	Presencial	Activo	Ciencias de la Salud	Sí. Enfermero
VERIFICACION	Aprobación Junta de Gobierno	Aprobación Patronato Universitario	Informe final verificación AQU	Resolución Consejo de Universidades	Recomendaciones
	16/06/2008	17/06/2008	09/03/2009	01/04/2009	No

ACREDITACIÓN	Fecha visita externa	Sello acreditación AQU	Fecha resolución acreditación Consejo de Universidades	Resultado acreditación	
	24/10/2016	2500639-70258-16	11/07/2017	EST1_Calidad programas formativos	Se alcanza
				EST2_Pertinencia información pública	Se alcanza
				EST3_Eficacia SGIC	Se alcanza
				EST4_Adecuación del profesorado	Se alcanza
				EST5_Eficacia de los sistemas de apoyo al aprendizaje	Se alcanza con calidad
				EST6_Calidad de los resultados de los programas formativos	Se alcanza
SEGUIMIENTO ANUAL	Periodo	Seguimiento		Responsable del título	
	09/10	Curso académico de implantación		Dr. Albert Balaguer (decano) Dra. Adela Zabalegui	
	10/11	Seguimiento año 1: curso académico 09/10		Dr. Albert Balaguer (decano) Dra. Cristina Monforte (vicedecana)	
	11/12	Seguimiento año 2: curso académico 10/11		Dr. Albert Balaguer (decano) Dra. Cristina Monforte (vicedecana)	
	12/13	Seguimiento año 3: curso académico 11/12		Dr. Albert Balaguer (decano) Dra. Cristina Monforte (vicedecana)	
	13/14	Seguimiento año 4: curso académico 12/13		Dr. Albert Balaguer (decano) Dra. Cristina Monforte (vicedecana)	
	14/15	Seguimiento año 5: curso académico 13/14		Dr. Albert Balaguer (decano) Dra. Cristina Monforte (vicedecana)	
	15/16	Autoinforme de Acreditación, incluye: Seguimiento año 6 y 7: curso académico 14/15 y 15/16 Visita de acreditación (octubre 2016)		Dr. Albert Balaguer (decano) Dra. Cristina Monforte (vicedecana)	
	17/18	Seguimiento año 8: curso académico 16/17		Dr. Albert Balaguer (decano) Dra. Cristina Monforte (vicedecana)	
	18/19	Seguimiento año 9: curso académico 17/18		Dr. Albert Balaguer (decano) Dra. Cristina Monforte (vicedecana)	
	19/20	Seguimiento año 10: curso académico 18/19		Dr. Albert Balaguer (decano) Dra. Cristina Monforte (vicedecana)	
	20/21	Seguimiento año 11: curso académico 19/20		Dr. Albert Balaguer (decano) Dra. Cristina Monforte (vicedecana)	
	21/22	Autoinforme de Acreditación, incluye: Seguimiento año 12: curso académico 20/21 Visita de acreditación (Mayo 2022)		Dr. Albert Balaguer (decano) Dra. Cristina Monforte (vicedecana)	

Presentación de la universidad

La Universidad Internacional de Catalunya (UIC Barcelona) empezó oficialmente la actividad académica en octubre de 1997. Es una universidad privada sin ánimo de lucro que desarrolla su actividad en dos campus, uno en Barcelona y el otro en Sant Cugat del Vallès.

UIC Barcelona propone una formación universitaria personalizada con una clara vocación académica y profesional. La función del profesorado, más allá de garantizar la necesaria formación, está orientada hacia el asesoramiento integral del estudiante en su trayectoria universitaria. El objetivo es dotar al estudiando de todos los conocimientos, habilidades y aptitudes para que saque el máximo rendimiento de los estudios universitarios escogidos y afronte con garantías el mundo profesional. Todo ello sin olvidar una formación en valores fundamentados en el humanismo cristiano.

A lo largo del curso 2019-2020, y a pesar de la situación de pandemia, UIC Barcelona no se ha parado en ningún momento: se han puesto en marcha iniciativas innovadoras en el ámbito docente, se han logrado nuevos hitos en el ámbito de la investigación y la transferencia de conocimiento, y más allá de las aulas, se han impulsado acciones de compromiso social que nos definen y se alinean con los valores fundacionales de nuestra institución.

Para complementar esta breve presentación de la universidad se aporta un conjunto de los datos e indicadores más representativos con el objetivo de dar a conocer el alcance de nuestra universidad. Los datos que se aportan a continuación corresponden al curso 2020-2021, con fecha de actualización 02/09/2021.

Tabla nº1: Indicadores Generales UIC Barcelona del curso 2020-2021

INDICADORES GENERALES UIC BARCELONA CURSO 2020-2021	
Indicadores de estudiantes	
Número total de estudiantes matriculados en UIC Barcelona	8410
<i>De Grado</i>	4168
<i>De posgrado (Doctorado, másteres universitarios, másteres propios y postgrados)</i>	1533
<i>Formación continua</i>	2467
<i>Otros (congresos, pruebas y exámenes)</i>	242
Número de estudiantes de nuevo ingreso a titulaciones de grado	1024
Porcentaje de estudiantes matriculados en grados y posgrados extranjeros	30.20%
Indicadores de movilidad y prácticas externas	
Número de estudiantes de intercambio incoming, sujetos a programas de movilidad	123
<i>Erasmus y Erasmus Mundus</i>	54
<i>Convenios bilaterales</i>	13
<i>Visitantes</i>	1
<i>Programa de movilidad de dobles titulaciones (PMDT)</i>	51
<i>Otros (Study Abroad, SICUE)</i>	4
Número total de convenios de movilidad	364
Número total de convenios de prácticas externas	4071
Número de nuevos convenios de prácticas externas firmados durante el curso académico	387

2020-2021

Indicadores de investigación y producción científica

Número de proyectos de investigación	110
<i>Competitivos</i>	33
<i>No competitivos</i>	57
<i>Cátedras de empresa</i>	16
<i>Aulas de empresa</i>	4
Número de grupos de investigación	25
Número de patentes	3
Número de artículos de investigación publicados en revistas científicas	373
<i>Web of Science</i>	378 (193 de primer cuartil)
<i>JCR-SCIE Science Citation Index Expanded</i>	313
<i>JCR-SSCI Social Sciences Citation Index</i>	58
<i>A&HCI Arts & Humanities Citation Index</i>	3
<i>ESCI Emerging Sources Citation Index</i>	4
<i>Scopus</i>	70
<i>Carhus plus +2018</i>	9
<i>ERIH – European Reference Index for Humanities</i>	2
<i>Latindex, CIRC</i>	3
<i>MIAR- Matriz de información para el Análisis de Revistas</i>	3
<i>Otras – Avery Index to Architectural Periodicals, Sello de calidad Fecyt y Directory of Open Access Journals (DOAJ)</i>	3
Institutos de investigación propios	5
Número de tesis doctorales leídas	25

UIC Barcelona constituyó en el curso 2019-2020 la Unidad de Igualdad para abordar y hacer efectivos los requerimientos que a nivel mundial, nacional y autonómico se dan en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (perspectiva de género). El primer paso ha sido la aprobación y publicación en la página web del Plan de Igualdad y del Protocolo para la prevención, evaluación e intervención ante el acoso en UIC Barcelona en octubre de 2020 (EST1.5). A partir de aquí se inicia un proceso para poder presentar y analizar los principales indicadores segregados por sexo: acceso y matrícula, rendimiento académico, adecuación del profesorado. Por otra parte, en un futuro se revisarán las aportaciones con perspectiva de género al contenido de la titulación. Finalmente destacar que a nivel de comunicación se trabaja en aplicar un lenguaje escrito y gráfico inclusivo que permita combatir estereotipos.

Presentación del centro

La **Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud** (en adelante FMCS), ubicada en el Campus Sant Cugat, está formada por cuatro departamentos: Ciencias Básicas, Enfermería, Fisioterapia y Medicina, todos ellos con elevado grado de autonomía para la gestión de sus títulos y la correspondiente toma de decisiones.

Tanto es así que cada uno de estos departamentos cuenta con un equipo directivo propio, denominado Junta de Departamento o Junta de Centro.

La facultad ofrece los estudios de grado en Enfermería (1997), grado en Fisioterapia (1998), grado en Medicina (2008), grado en Bioingeniería (2017), grado en Ciencias Biomédicas y grado en Psicología (2018), así como una variedad de estudios de máster universitario, doctorado y estudios de posgrado, relacionados con las Ciencias de la Salud.

Además de las instalaciones y dependencias propias de cada titulación, encontramos diferentes servicios generales que dan soporte a la formación. Por ejemplo, el Centro Integral de Simulación Avanzada (CISA) de más de 1000m² que junto con un equipo de profesorado formado en la docencia en simulación clínica y un equipo de actores preparados para actuar como pacientes simulados o estandarizados, permite formar a los estudiantes, cuidando de la seguridad de los pacientes y mediante la práctica autónoma para reforzar el aprendizaje. La biblioteca y salas de estudio, laboratorios para la docencia y la investigación en ciencias de la salud, osteoteca, salas de disección, aulas con movilidad que facilitan la realización de metodologías y dinámicas docentes activas, aulas de informática, copistería, librería y oratorio.

El objetivo principal de la facultad es formar los mejores profesionales sanitarios en conocimientos, actitudes y capacidades de desarrollo ulterior. Es por este motivo, que desde 2019, se trabaja en un **proyecto de educación interprofesional (InterProfessional Education project, IPE)** transversal en todos los grados de salud. En el campus de Ciencias de la Salud de UIC Barcelona hemos hecho una reflexión al respecto. Conscientes del presente y futuro de las necesidades de los sistemas sanitarios, nos planteamos la importancia de formar a los estudiantes del ámbito clínico en práctica colaborativa y, de este modo, impactar en la mejora de la atención de nuestra población y contribuir a obtener un sistema sanitario más eficiente. Además, el hecho de que la facultad se encuentre en el mismo edificio de un hospital, y por tanto en un ambiente hospitalario, permite la interacción diaria con los profesionales de la salud y favorece el intercambio de experiencias. Estar rodeados de estudiantes y profesionales de otras disciplinas facilita la inmersión en la interprofesionalidad y la IPE.

El **Grado en Enfermería** de UIC Barcelona propone, de acuerdo a su misión, una enfermería centrada en el paciente, es decir, una formación de profesionales con una base científica de primer orden y que, además, sean capaces de cuidar y acompañar al paciente, según sus necesidades, a lo largo de todos los ciclos de la vida.

El plan de estudios del Grado en Enfermería de UIC Barcelona está orientado al aprendizaje de los estudiantes mediante metodologías educativas activas con un fuerte componente en las **dimensiones del liderazgo**. Se han desarrollado nuevas metodologías docentes para potenciar la competencia de liderazgo con sus subdimensiones (pensamiento estratégico, inteligencia emocional, impacto e influencia y trabajo en equipo) a lo largo de todos los cursos de Grado, así como tutorías grupales donde se acompaña al estudiante en la adquisición de estas competencias.

El plan de estudios, además, permite al estudiante entrar en **contacto con los centros sanitarios y pacientes desde el primer curso**. Con la colaboración de una **amplia red de hospitales** universitarios, centros asistenciales colaboradores y la ayuda de nuestro **Advisory Board** (expertos en el ámbito asistencial, direcciones enfermeras y gerencias asistenciales), formamos profesionales que responden al perfil que actualmente demanda el sector sanitario.

Fruto de las relaciones con los centros y de las jornadas de trabajo del Advisory Board se han llevado a cabo distintos **proyectos Universidad-Empresa**. Entre otros destacamos la creación e implantación de la

Unidad de Atención de Enfermería, Docencia e Investigación (AIDIR). AIDIR es un proyecto de innovación docente que potencia las sinergias entre la universidad y el mundo profesional; asimismo, garantiza a los futuros profesionales enfermeros la excelencia en conocimientos y habilidades en el liderazgo de los cuidados. Se trata de espacios físicos (consultas) de interacción y aprendizaje dentro del entorno clínico-social. Actualmente contamos con dos unidades AIDIR: Pere Virgili y Ciutat Vella, en las que los estudiantes tienen un papel principal porque, bajo la figura de un mentor o tutor de la Unidad, imparten formación y educación para la salud a la comunidad, a pacientes y a sus familiares y/o cuidadores. Estas unidades representan un espacio práctico donde se pone al alcance de los estudiantes la oportunidad de llevar a cabo iniciativas novedosas en términos de educación para la salud.

Los resultados académicos obtenidos por las diversas promociones de egresados del título han puesto de manifiesto que el nivel adquirido les capacita para desarrollar la profesión en todos los ámbitos y centros sanitarios a nivel nacional e internacional. Cabe destacar la **satisfacción elevada de los estudiantes** durante su periodo de formación, así como la **satisfacción de los egresados** una vez finalizados los estudios.

Proceso de elaboración del autoinforme

Evidencias que se aportan relacionadas con el proceso de elaboración del autoinforme

- 2.a.i_EST3.1_16_Cuadro evolución indicadores_GEnf_2021
- 2.a.ii_EST3.1_11_Plantillas informe_Acreditacion
- 3.a.i_Convocatorias de reuniones participantes comité de trabajo
- 3.a.i_Presentación comité de trabajo PDI
- 3.a.i_Presentación del proceso de elaboración autoinforme alumnos de todos los cursos
- 3.a.i_Presentación del proceso de elaboración autoinforme PDI Claustro General
- 3.a.ii_Plantilla participación alumnos en el autoinforme
- 3.a.ii_Plantilla participación ocupadores en el autoinforme
- 4.a.i_EST3.1_15_Acta Comissió Qualitat 2020-2021
- 5.a.i_Mails de difusión_Grupo de interés
- 5.a.i_Mails difusión Grupo de expertos
- 6.a.i_EST3.1_17_Comunicado interno Depto. Enfermería de aprobación autoinforme
- 7.a.i_EST3.1_18_Com interno_Junta_FMCS aprobación autoinforme_170121

La elaboración del autoinforme ha seguido el mismo proceso que se siguió para la visita de acreditación de 2016, donde se evaluaron el Grado en Enfermería, el Grado en Fisioterapia y el Máster Universitario en Gestión Sanitaria, todas ellas titulaciones de la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud. En el caso de UIC Barcelona la elaboración del autoinforme es la continuación natural del proceso de seguimiento que está completamente implantado y funcionando en las facultades desde hace ya 12 años. La Junta de Centro del departamento de Enfermería y la Junta de Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud son las responsables finales de la aprobación del autoinforme y en todo momento han contado con el apoyo técnico del Servicio de Innovación y Calidad Educativa (SIQE) de UIC Barcelona para la planificación y desarrollo del calendario de trabajo.

Partiendo de una planificación previa, la elaboración de este informe comenzó 4 meses antes de la fecha de envío del autoinforme.

El **proceso participativo** de todos los grupos de interés en la elaboración del informe queda garantizado a través de las siguientes acciones para la puesta en común de lo que se expresa y evidencia en este autoinforme:

- **Configuración de un comité de trabajo** responsabilizado de la redacción del autoinforme: formado por representantes de la Dirección del título; PDI; PAS; estudiantes; Alumni y ocupadores. Todos los miembros de este comité han participado activamente en la elaboración de este autoinforme.
- En el **claudio de profesorado** de inicio de curso se ha informado a todos los profesores del proceso de acreditación y se les ha animado a participar activamente. Ocho profesores han formado parte del comité de trabajo; todos implicados en la elaboración de las fichas o en distintos apartados del autoinforme. Sus aportaciones se recogen a lo largo de todo el autoinforme. Además, durante el curso académico 2019-2020 y 2020-2021, en los claustros semestrales, se han recogido sugerencias y valoraciones que han servido para la valoración final de este autoinforme.
- El **personal de administración y servicios** ha participado directamente en el cálculo de indicadores, la recogida de evidencias y mediante sugerencias monitorizadas a través de la gestora de centro. Todo el PAS ha revisado el redactado y aportado sugerencias en los distintos estándares. La gestora de centro ha formado parte del comité de trabajo responsable de la elaboración del autoinforme.
- Al inicio del curso académico 2021-2022 y en cada uno de los cursos de grado, se ha informado a todos los **estudiantes** del proceso de acreditación y se les ha animado a participar. Se ha contado con la colaboración activa de seis estudiantes en este comité de trabajo (4 estudiantes de 1r curso; 1 estudiante de 3r curso y 1 estudiante de 4º curso). Sus aportaciones se recogen en el estándar 3, apartado 3.2.2.a y 3.2.2.b. En las reuniones con los delegados realizadas durante el curso académico 2019-2020 y 2020-2021 (2 al año por cada uno de los cursos) se han recogido sugerencias que han servido para la valoración final del autoinforme.
- Se ha contactado con ocho **Alumni** que han realizado una valoración global de los diferentes estándares a través de una plantilla diseñada para la ocasión. Sus aportaciones se recogen en el estándar 3.2.2.f de ese autoinforme.
- La participación de los **ocupadores** se ha monitorizado solicitando a 2 hospitales universitarios (Hospital General de Cataluña y Hospital General de Granollers) y 2 centros colaboradores (Hospital HM Delfos y Parc Sanitari Pere Virgili), un pequeño escrito de valoración global del título. Sus aportaciones se recogen en el apartado 3.2.2.e de este autoinforme.

Una vez redactado el autoinforme, se contactó a todos los alumnos del grado, a todos los profesores que imparten docencia y a nuestro Grupo de expertos o también denominado *Advisory Board* y se abrió un periodo de tiempo para añadir sugerencias al autoinforme.

Desde SIQE se configuran los informes de evaluación individual elaborados por la facultad para cada uno de los estándares, que de forma agrupada constituyen el borrador de autoinforme de acreditación. Este borrador será la base de análisis de la Comisión de Calidad. Cada miembro de esta comisión determina puntos fuertes y áreas de mejora que se debaten en el seno de la comisión. Posteriormente, de manera conjunta, se proponen acciones de mejora. Posteriormente se edita el documento definitivo de autoinforme que es aprobado por la Junta de Centro de Enfermería, que aprueba definitivamente el Plan de Mejora y se eleva a la Junta de Facultad.

A continuación, se describen brevemente las **fases para la preparación de este autoinforme** y de la visita externa.

1. Reuniones de formación y planificación de la elaboración del autoinforme de acreditación (Julio de 2021)

Reunión online con los responsables de la facultad para confirmar el periodo de la visita, determinar la metodología de trabajo y aprobación del calendario interno de trabajo (planificación de acciones iniciales y hasta 2 meses después de la visita externa).
2. Preparación de los informes individuales que desgranar la Guía de Acreditación (SIQE)

Estudio de los estándares de acreditación y de las evidencias solicitadas en la Guía para la acreditación de las titulaciones universitarias oficiales de grado y de máster, actualizada en octubre de 2020. Revisión de los modelos de informe a rellenar para el seguimiento de las titulaciones de acuerdo a los posibles cambios en los requerimientos de AQU. Cálculo de los indicadores de seguimiento. Para los seguimientos posteriores a la acreditación se ha prestado especial atención a las recomendaciones realizadas por el Comité de Evaluación Externo y que se recogen en el informe de visita y de acreditación de 2016.

 - a. Evidencias:
 - i. Tabla evolución de indicadores de la titulación (*Evidencia 2.a.i_EST3.1_16_Cuadro evolución indicadores_GEnf_2021*)
 - ii. Plantillas de Informes (*Evidencia 2.a.ii_EST3.1_11_Plantillas informe_Acreditacion*)
3. Reuniones del comité de trabajo responsable de la elaboración del autoinforme
 - a. Evidencias:
 - i. Presentaciones (*evidencias 3.a.i_Convocatorias de reuniones participantes comité de trabajo; 3.a.i_Presentación comité de trabajo PDI; 3.a.i_Presentación del proceso de elaboración autoinforme alumnos de todos los cursos y 3.a.i_Presentación del proceso de elaboración autoinforme PDI Claustro General*)
 - ii. Plantillas de trabajo adaptadas a los diferentes grupos de interés (*evidencias 3.a.ii_3.a.ii_Plantilla participación alumnos en el autoinforme y 3.a.ii_Plantilla participación ocupadores en el autoinforme*)
4. Reunión de la Comisión de Calidad (2 de diciembre de 2021)
 - a. Evidencias:
 - i. Acta de la reunión de la Comisión de Calidad (*Evidencia 4.a.i_EST3.1_15_Acta de la Comisión de calidad*)
5. Periodo de revisión final del autoinforme a los diferentes grupos de interés
 - a. Evidencias:
 - i. Mails de difusión (*Evidencias 5.a.i_Mails de difusión_Grupo de interés y 5.a.i_Mails difusión Grupo de expertos*)
6. Aprobación del autoinforme por parte de la Junta de Departamento (16 de diciembre de 2021).
 - a. Evidencia:
 - i. Comunicado de la Junta de Departamento (*Evidencia 6.a.i_EST3.1_17_Comunicado interno Depto. Enfermería*)
7. Aprobación del autoinforme por parte de la Junta de Centro (17 de enero de 2022).
 - a. Evidencia:
 - i. Comunicado de la Junta de Centro (*Evidencia 7.a.i_EST3.1_18_Comunicado interno_Junta_FMCS_170121*)
8. Exposición pública y envío a AQU Catalunya
 - a. Evidencia:
 - i. Mail de exposición pública

Resumen ejecutivo:

El Departamento de Enfermería cuenta con 25 años de trayectoria, enmarcado en una Universidad joven: con sólo 25 años de historia. Los estudios de Enfermería se imparten desde sus inicios por interés expreso del Patronato de la Universidad.

Este proyecto docente se ha llevado a cabo con gran **compromiso en la mejora continua** por parte de la Dirección, los profesores, el personal de administración y servicios, los estudiantes, Alumni y ocupadores.

En 2016 el Grado en Enfermería pasó el primer proceso de acreditación, obteniendo un **informe favorable en el que todos los estándares se alcanzan y en especial se alcanza con calidad el estándar 5: Eficacia a los sistemas de apoyo al aprendizaje**.

Vemos este proceso de evaluación externa de calidad como una oportunidad de mejora, que complementa y perfecciona los mecanismos de calidad internos que se han desarrollado y consolidado de manera excelente en el Departamento de Enfermería, gracias al gran compromiso del mismo por la mejora de la calidad de todos los títulos que es responsable e imparte.

El Departamento de Enfermería lideró en 2015 un **plan estratégico** alineado al plan estratégico de la Universidad, que ha sido revisado anualmente, y que ha facilitado alcanzar satisfactoriamente los objetivos mediante acciones concretas y el seguimiento periódico de indicadores.

En este sentido estamos muy satisfechos de los **resultados de nuestros estudiantes y egresados**. Así lo manifiestan ellos mismos, así como los datos procedentes de estudios externos y los testimonios de los ocupadores en diferentes foros. Las encuestas de AQU son datos objetivos que nos comparan muy satisfactoriamente con el resto de universidades catalanas.

Contamos con una **plantilla de profesorado con un excelente balance entre experiencia, motivación, dedicación y preparación académica**. Durante estos años han demostrado su capacidad docente e investigadora con esfuerzo, y con gran implicación. La orientación a la innovación e investigación son parte integrante de la misión del profesorado, y así lo evidencian los premios y los proyectos concedidos hasta la actualidad.

El ámbito específico se concreta en las líneas de atención al final de la vida y la educación en salud, líneas en las que participan el 100% de los profesores de plantilla del Departamento.

Nos resultan particularmente valiosos los mecanismos de **evaluación continuada del profesorado**, cuyos resultados repercuten muy directamente en actuaciones de mejora: desde acciones formativas hasta la modificación en su dedicación docente.

Son de destacar las medidas de soporte y acompañamiento al estudiante (programa de asesoramiento: plan de acción tutorial), que incluye el asesoramiento personal, el grupal y el colectivo, y las acciones de orientación profesional para la mejora de la inserción laboral de nuestro estudiantado.

En el aprendizaje, **tratamos de potenciar las competencias de liderazgo** (se expondrá más adelante el proyecto liderazgo) y la **interprofesionalidad** (se expondrá más adelante el proyecto "IPE": Interprofessional Education) como distintivo UIC.

Las instalaciones de la universidad son modernas, funcionales y muy adecuadas. Entre ellas destaca un Centro Integral de Simulación Avanzada, dotada de espacios polivalentes y espacios específicos, como

urgencias y unidad de críticos, consultas externas de atención primaria, salas de hospitalización y quirófanos, todos ellos perfectamente equipados con material sanitario real. Permite desarrollar estrategias docentes diversas como el uso de pacientes estandarizados y simuladores de baja y alta fidelidad y facilita el entrenamiento con casos en entornos reales. Pretende fomentar la mejora profesional, la innovación y el perfeccionamiento de técnicas y procedimientos, la investigación en las mejores formas de aprender, el entrenamiento en la toma de decisiones y habilidades clínicas y la evaluación estructurada en competencias (ECOE).

Los Centros Sanitarios universitarios y colaboradores reúnen un perfil adecuado. La dirección del Grado dedica mucho esfuerzo a mantener el nivel de implicación necesario de estos centros a todos los niveles: desde las necesidades para la docencia de sus profesionales clínicos, hasta los órganos de gobierno. Fruto de estas relaciones se han formalizado diversos proyectos Universidad-Empresa alineados al proyecto docente.

VALORACIÓN DEL LOGRO DE LOS ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN

ESTÁNDAR 1

Calidad del programa formativo

El diseño de la titulación (perfil de competencias y estructura del currículum) está actualizado según los requisitos de la disciplina y responde al nivel formativo requerido en el MECES.

Autoevaluación

Subestándar		En progreso hacia la excelencia	Se alcanza	Se alcanza con condiciones	No se alcanza
1.1	El perfil de competencias de la titulación es consistente con los requisitos de la disciplina y con el nivel formativo correspondiente del MECES.		X		
1.2	El plan de estudios y la estructura del currículum son coherentes con el perfil de competencias y objetivos de la titulación.		X		
1.3	Los s admitidos tienen el perfil de ingreso adecuado para la titulación y su número es coherente con el número de plazas ofrecidas.		X		
1.4	La titulación cuenta con mecanismos de coordinación docente adecuados.	X			
1.5	La aplicación de las distintas normativas se realiza de manera adecuada y tiene un impacto positivo sobre los resultados de la titulación.		X		
Valoración global estándar		SE ALCANZA			

Resumen ejecutivo del estándar 1

El perfil de competencias del Grado en Enfermería objeto de visita, es consistente tanto con los requisitos de la disciplina como con el nivel formativo correspondiente del MECES, nivel 2. Así lo acredita la verificación favorable del Consejo de Universidades, según lo que dispone el artículo 25.7 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales; y también lo acreditan los informes resultantes de las visitas de acreditación realizadas por AQU Catalunya donde se evalúa favorablemente este subestándar, con la posterior ratificación por parte del Consejo de Universidades. Los ocupadores nos transmiten la adecuada valoración del perfil de competencias de nuestros estudiantes a través de la encuesta de AQU, así como en las comisiones mixtas y las reuniones con los centros colaboradores en prácticas.

Además, el Departamento de Enfermería, **trabaja de manera proactiva para que los estudiantes de grado adquieran competencias de liderazgo** y sus correspondientes subdimensiones de trabajo en equipo, impacto e influencia, inteligencia emocional, comunicación, para dar respuesta al Proyecto Liderazgo, iniciado como resultado de entrevistas con ocupadores y distintos grupos de interés. Asimismo, se está **trabajando en un modelo de educación interprofesional (InterProfessional Education: IPE)**. El proyecto pretende que todos los estudiantes de salud aprendan juntos con la metodología de IPE. El objetivo final es cultivar la práctica colaborativa entre profesionales para ofrecer una atención centrada en el paciente.

Cabe destacar también el uso de los **laboratorios de simulación como un espacio de aprendizaje idóneo para la evaluación de competencias** tanto de asignaturas prácticas como también de asignaturas teóricas que incorporan el laboratorio para su evaluación, incluyendo la habilidad demostrada.

Durante los últimos 3 cursos, hemos participado en el “Grup de Treball per a la Millora de la formació del estudis de Grau en Infermeria”, liderado por la Dra. Dolors Juvinyà y con el soporte del Consell

Interuniversitari de Catalunya y el Departament de Salut. Estas reuniones han derivado en informes que nos han permitido debatir internamente en el Departamento sobre la **mejora de los estudios de Grado**, así como realizar jornadas de reflexión para la mejora de la formación. Hemos participado proactivamente añadiendo ocupadores y alumni en los grupos focales.

El número de estudiantes matriculados en primer curso del Grado en Enfermería se encuentra en equilibrio con el número de plazas ofertadas. Desde el curso académico 16/17 se han cubierto todas las plazas verificadas. Se ha ido registrando, además, un incremento progresivo de la demanda. En esta línea, destacar la inclusión de un test de inteligencia emocional en las pruebas de admisión a partir del curso 18/19, con el objetivo de admitir un perfil de estudiante de nuevo ingreso más adecuado para la titulación, así como para los futuros egresados, futuras enfermeras y enfermeros.

En referencia a la coordinación docente, consideramos que **la estructura de coordinación se encuentra en progreso hacia la excelencia**, y así lo avalan los resultados de las encuestas al PDI y a los estudiantes, pues permite organizar de forma excelente la formación, hacer un muy buen seguimiento de los resultados alcanzados de acuerdo a los objetivos que se han marcado y fomentar la mejora continua de la titulación. En esta línea, durante el 20-21 se implantó un modelo de “nursing teaching” para fomentar y mejorar aún más la coordinación. “Nursing teaching” incluye reuniones de los coordinadores de curso con la junta de Enfermería, reuniones mensuales de la plantilla de profesorado para mejorar aspectos docentes, y reuniones anuales con todos los profesores que imparten docencia en el título.

La aplicación de las distintas normativas se realiza de manera adecuada y tiene un impacto positivo en los resultados de la titulación.

Por todo lo expuesto en los anteriores párrafos se considera que la valoración global del estándar 1 es Alcanzado.

Indicadores

Para valorar este estándar se aportan indicadores relacionados con:

- Acceso y matrícula
- Características de los estudiantes

Evidencias que se aportan relacionadas con el estándar

Link de acceso a las evidencias estándar 1

Subestándar 1.1 El perfil de competencias de la titulación es consistente con los requisitos de la disciplina y con el nivel formativo correspondiente al MECES

- EST1.1_01_Memoria de verificación Grado en Enfermería
- EST1.1_02_Plan estudios_publicado BOE Grado en Enfermería
- EST1.1_03_Mapas de competencias
- EST1.1_04_Relación actas grupo de expertos
- EST1.1_05_Relación actas de las reuniones de coordinación proyecto liderazgo

EST1.1_06a_Encuesta satisfacción actividad IPE
EST1.1_06b_Relación actas reuniones mensuales comisión IPE
EST1.1_06c_IPE Evidence Summary
EST1.1_07a_Aprobación Junta de Gobierno IPE
EST1.1_07b_Aprobación plan de investigación
EST1.1_07c_Mailchimp Template Test_Invitació_Jornada_Inno_Salut

Gestión extraordinaria COVID

EST1.1_08_Plan de Adaptación a la Docencia No Presencial (PADNP). Criterios académicos específicos para la adaptación de la actividad docente presencial a la modalidad no presencial motivada por la crisis sanitaria del COVID-19
EST1.1_09_Adaptaciones extraordinarias de las guías docentes por COVID19 – 2º semestre
EST1.1_10_Adaptaciones extraordinarias de las guías docentes por COVID19 – 2ª convocatoria 1r semestre
EST1.1_11_Valoración del Plan de Adaptación a la Docencia No Presencial (PADNP) por la COVID-19
EST1.1_12_Blended Plan (BP) para el curso 2020-2021_Criterios de adaptación de la actividad docente presencial a la modalidad blended como consecuencia de la crisis sanitaria COVID
EST1.1_13_Calendario académico 2020-2021
EST1.1_14_Calendario académico 2021-2022
EST1.1_15_Informe COVID 19
EST1.1_16_Reuniones de trabajo Grup de la Millora
EST1.1_17a_Jornada trabajo profesores
EST1.1_17b_Matriz resultado de la jornada de trabajo del profesorado

Titulación conjunta G. en Enfermería + G. en Psicología

EST1.1_18_Memoria titulación conjunta G. en Enfermería + G. en Psicología – Los anexos contienen el itinerario a seguir, tabla de reconocimientos y la justificación del reconocimiento de Asignaturas

Subestándar 1.2 El plan de estudios y la estructura del currículum son coherentes con el perfil de competencias y objetivos de la titulación

EST1.2_01_Fichas de asignaturas
EST1.2_02_Modificaciones del plan de estudios

Subestándar 1.3 Los s admitidos tienen el perfil de ingreso adecuado para la titulación y su número es coherente con el número de plazas ofrecidas

EST1.3_01a_Estudio de precios
EST1.3_01b_Resumen de becas concedidas
EST1.3_02_Seguimiento admisiones
EST1.3_03_Cierre curso académico 20-21
EST1.3_04_Plan de marketing 21-22
EST1.3_05_Entrevistas en prensa y radio
EST1.3_06a_Folleto promocional Grado 2020-2021
EST1.3_06b_Folleto promocional Grado 2021-2022
EST1.3_07_Resumen acciones promocionales
EST1.3_08_Asistencia Jornada Puertas abiertas
EST1.3_09_Encuesta marketing perfil de estudiante admitido
EST1.3_10_Ejemplos de expedientes de admisión
EST1.3_11a_Estudio rendimiento en función vía de acceso
EST1.3_11b_Estudio rendimiento según género

EST1.3_11c_Estudio rendimiento según becas BEA
EST1.3_12_Condiciones y criterios de la beca BEA
EST1.3_13_Acta reunión telemática extraordinaria 06 04 2020
EST1.3_14_Acta reunión telemática extraordinaria 13 05 2020
EST1.3_15_Tabla proceso de admisión_ranquing estudiantes de grado

Subestándar 1.4 La titulación cuenta con mecanismos de coordinación docente adecuados

EST1.4_01_Plan Estratégico
EST1.4_02_Revisión anual del plan estratégico
EST1.4_03_Evaluación de los resultados
EST1.4_04_Cuadro mandos
EST1.4_05_Seguimientos indicadores
EST1.4_06_Seguimiento de las acciones
EST1.4_07_Plan de difusión acciones de mejora
EST1.4_08_Plan de difusión cuadro de mandos
EST1.4_09_Relación actas Juntas de Enfermería
EST1.4_10_Relación actas responsable de área
EST1.4_11_Formación de coordinadores
EST1.4_12_Relación actas claustros de profesorado
EST1.4_13_Relación actas con delegados
EST1.4_14_Relación actas coordinación de Menciones
EST1.4_15_Plantilla de indicadores de las asignaturas
EST1.4_16_Relación de actas juntas de evaluación
EST1.4_17_Asignación de tutores académicos
EST1.4_18_Relación de actas coordinación de laboratorios
EST1.4_19_Relación de actas de coordinación de TFG
EST1.4_20_Relación actas comisiones mixtas
EST1.4_21_Tabla de coordinaciones

Subestándar 1.5. La aplicación de las distintas normativas se realiza de manera adecuada y tiene un impacto positivo sobre los resultados de la titulación

EST1.5_01_Reglamento interno de reconocimiento y transferencia de créditos UIC Barcelona_Grados
EST1.5_02_Reglamento interno de prácticas externas UIC Barcelona
EST1.5_03_Reglamento interno de TFG y TFM UIC Barcelona
EST1.5_04_Reglamento interno de Gestión Académica UIC Barcelona
EST1.5_05_Información relacionada con la sostenibilidad y los ODS_UIC Barcelona
EST1.5_06_II Plan de Igualdad UIC Barcelona (2020-2025)
EST1.5_07_Protocolo para la prevención, evaluación e intervención ante el acoso en UIC Barcelona
EST1.5_08_Ejemplos de expedientes de reconocimiento de créditos de los títulos de grado
EST1.5_09_Guía de prácticas del estudiante

Valoración de los subestándares

SUBESTÁNDAR 1.1 El perfil de competencias de la titulación es consistente con los requisitos de la disciplina y con el nivel formativo correspondiente del MECES.	
Valoración subestándar	Se alcanza. El perfil de competencias de la titulación es consistente con los requisitos de la disciplina y con el correspondiente nivel formativo del MECES.

El perfil de competencias del Grado objeto de visita es consistente tanto con los requisitos de la disciplina como con el nivel formativo correspondiente del MECES, nivel 2. Así lo acredita la verificación favorable del Consejo de Universidades, según lo que dispone el artículo 25.7 del Real Decreto 1393/2007, *de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales*; y también lo acreditan los informes resultantes de las visitas de acreditación realizadas por AQU Catalunya donde se evalúa favorablemente este subestándar, con la posterior ratificación por parte del Consejo de Universidades. En la tabla que se aporta a continuación, pueden verse las fechas de verificación y de acreditación para cada una de las titulaciones.

Tabla nº2: Fecha de verificación y acreditación de la titulación sometida a evaluación

Titulación	Resolución CU verificación positiva	Fecha visita acreditación	Informe de acreditación	Resolución CU renovación acreditación
Grado en Enfermería	01.04.2009	24.10.2016	26.06.2017	11.06.2017

La estructura del plan de estudios sigue los preceptos de dicha Orden Ministerial y el módulo “Prácticas Tuteladas y Trabajo Fin de Grado” cuenta con un total de 90 ECTS (1 ECTS =30 horas), 12 ECTS correspondientes al Trabajo Fin de Grado (TFG) y 78 ECTS correspondientes a Prácticas Tuteladas (2.340 horas, garantizando así las horas de prácticas clínicas exigidas por la Directiva Europea 2013/55/EU del Parlamento Europeo). Los 78 ECTS de carácter “prácticas externas” se realizan en su totalidad en centros asistenciales y, por lo tanto, en entorno clínico real. Dichos 78 ECTS, en ningún caso, incluyen formación desarrollada en laboratorios de simulación, pues esta depende de las asignaturas de formación obligatoria del área de enfermería (*EST1.1_01_Memoria de Verificación; EST1.1_02_Plan estudios publicado BOE*).

Por otra parte, con fecha 23 de julio de 2013, a través del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, recibimos la confirmación por parte de la Comisión Europea (Directorate General Internal Market and Services) de que el Título de Graduado/a en Enfermería sería incluido en el Anexo V de la Directiva 2005/36/EC. En relación a la Directiva 2013/55/UE (que modifica la Directiva 2005/36/EC) en la que aparecía lo relativo al nuevo sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI), el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte nos comunicó durante el primer semestre de 2005 que la inclusión del título de Grado en Enfermería por la UIC se realizaría directamente desde el Ministerio.

Concretamente, para este grado también lo acredita el informe resultante de la visita de acreditación realizada por AQU Catalunya el 24/10/2016 donde se evalúa favorablemente este subestándar, con la posterior ratificación por parte del Consejo de Universidades.

La distribución actual de competencias en cada una de las asignaturas de grado es coherente con la memoria de verificación. Todas las competencias se trabajan y evalúan en una o varias asignaturas como puede observarse en el mapa de competencias del grado, así como en las guías docentes de las asignaturas públicas en la web (*EST1.1_03_Mapa de competencias*).

Asimismo, algunas asignaturas teóricas hacen uso de los laboratorios de simulación para llevar a cabo la evaluación de alguna de las competencias más clínicas. Sucede por ejemplo en las asignaturas “El Cuidado a través de la Historia” y “Enfermería Comunitaria” tal como se puede observar en las guías docentes de las asignaturas: (<https://www.uic.es/ca/subject/9520/2020>; <https://www.uic.es/ca/subject/8607/2020>; <https://www.uic.es/ca/subject/9521/2020>; <https://www.uic.es/ca/subject/9523/2020>).

En el curso 15/16 se realizó una valoración del mapa de competencias del grado en relación a las competencias del Liderazgo en Enfermería para dar respuesta al Proyecto Liderazgo, iniciado como resultado de entrevistas con ocupadores y distintos grupos de interés, y que se plasmó en el Plan estratégico del Departamento. Se han trabajado de forma cooperativa y con decisiones colegiadas las metodologías y sistemas de evaluación, así como las competencias de liderazgo que en cada asignatura se han ido desarrollando. Este proyecto ha requerido muchos recursos de profesorado, tiempo y dedicación para adecuar el perfil formativo a una demanda que los ocupadores estaban planteando desde hacía tiempo. Contamos con un grupo de expertos (advisory board), con los que hemos realizado un seguimiento y monitorización del proyecto de acuerdo con sus necesidades. El proyecto se ha ido implantando de forma progresiva, de forma que en el curso 2018-19 se inició en primer curso, en el curso 2019-20 en segundo curso, en el curso 2020-21 en tercer curso y en la actualidad, curso 2021-22 en cuarto curso. Esta implantación progresiva ha hecho replantear metodologías y competencias el año anterior a su implantación, para al curso siguiente trabajar para su desarrollo, que es evaluado en los claustros semestrales (*EST1.1_04_Relación actas grupo de expertos*; *EST1.1_05_Relación actas de las reuniones de coordinación proyecto liderazgo*).

En el artículo 21 del Real Decreto 822/2021 por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de la calidad, se contempla que las universidades, en el ejercicio de su autonomía de planificación y de gestión de la docencia y con el objetivo de la mejora permanente de la calidad de la enseñanza y del aprendizaje, podrán desarrollar unas estrategias metodológicas de innovación docente específicas y diferenciadas que vehiculen a la globalidad de un título universitario oficial -y, por tanto, afecten al conjunto de las materias y asignaturas que configuran el plan de estudios-. Estas podrán reflejarse en el Suplemento Europeo al Título, y deberán haber sido reflejadas en la memoria del plan de estudios del Título. Anualmente se actualizan las metodologías y sistemas de evaluación de la memoria del plan de estudios mediante los informes de seguimiento. Por otro lado, consideramos que puede ser un valor añadido para el alumnado, que este proyecto se pueda ver reflejado en el Suplemento Europeo al Título, por lo que se trabajará con Gestión Académica de la universidad para valorar la mejor manera de incorporarlo.

Asimismo, fruto de estas reuniones y del feedback de los centros, se está trabajando en un modelo de educación interprofesional (InterProfessional Education: IPE). Diferentes instituciones y organismos proponen la IPE y la práctica colaborativa interprofesional como un medio idóneo que puede desempeñar un papel importante para intentar paliar los desafíos a los que se enfrentan los sistemas de salud a nivel mundial. El proyecto persigue que todos los estudiantes de salud aprendan juntos con la metodología de IPE. Se trata de una metodología de enseñanza altamente compleja que requiere una comprensión profunda de las culturas profesionales, construir un modelo conceptual, definir las competencias y principios interprofesionales que todos lograrán, formular los resultados de aprendizaje, definir las actividades formativas, e implementarla. El objetivo final es cultivar la práctica colaborativa entre profesionales para

ofrecer una atención centrada en el paciente. En este modelo se valora la toma de decisiones conjunta y se faculta a cada miembro del equipo para que asuma el liderazgo en cuestiones de atención al paciente adecuadas a su experiencia. La IPE se incorporará en la UIC en todo el plan de estudios de los diferentes grados de una manera integrada vertical y horizontalmente. Desde hace ocho años, profesores de los grados de enfermería y medicina empezaron prácticas de laboratorio de aprendizaje conjunto. Han sido años de aprendizaje constante, donde hemos ido afinando la práctica en base a la experiencia. Esta práctica es muy compleja de implementar, tanto por los horarios de los estudiantes como por la complejidad del contenido, trabajo en equipo, competencias a desarrollar y evaluar, etc. Sin embargo, la satisfacción generada en los estudiantes y aprendizaje conjunto que realizan, tanto del caso clínico en sí, como del trabajo en equipo y reconocimiento de roles y práctica colaborativa poniendo a la persona en el centro de su misión, es muy elevada (*EST1.1_06a_Encuesta satisfacción actividad IPE*).

Tras años de experiencia observamos que, aunque es muy satisfactorio este aprendizaje, es absolutamente insuficiente en la formación en IPE al ser muy corta la exposición y no disponer de un modelo de competencias asociado ni de un marco teórico que impregne ambos grados. Con este escenario de fondo, nos propusimos empezar a trabajar en la implantación de un modelo de formación en IPE. Durante el curso 2018-2019, se realizó una revisión de la literatura profunda y se creó una comisión de trabajo con reuniones mensuales (*EST1.1_06b_Relación actas reuniones mensuales comisión IPE; EST1.1_06c_IPE Evidence Summary*) con un representante de cada grado de salud (*EST1.1_07a_Aprobación junta de gobierno IPE*). La comisión consensuó el marco teórico de implementación, el modelo de competencias interprofesionales (*Ref. Acta IPE 2019 12 18*) y ha analizado las competencias IPE a la luz de los mapas de competencias de los diferentes grados de salud del campus. Asimismo, han definido la ruta a seguir para implementar las primeras acciones de formación IPE. Además, se están dirigiendo dos tesis doctorales sobre el tema (*EST1.1_7b_Aprobación plan de investigación*). Durante el curso 2021-2022 se ha llevado a cabo una sesión formativa titulada “IPE – Millorant l’atenció des d’un treball col·laboratiu”, con el objetivo de sensibilizar al profesorado en IPE (*EST1.1_07c_Mailchimp Template Test_Invitació_Jornada_Inno_Salut*). Se espera que en el curso 22-23 podamos pilotar algunos aspectos de IPE antes de implantar el modelo de IPE. En este sentido, comentar también que a nivel de Universidad se ha creado el Centro Interdisciplinar de Pensamiento (CIP) que tiene como objetivo impulsar la formación general transversal de contenidos de diversos saberes (también conocido como Core Currículum en otros entornos académicos) de carácter interdisciplinar. Esta iniciativa todavía tiene que desplegarse en los distintos títulos, pero pensamos que sumará en el modelo de educación interprofesional en el que se trabaja.

Durante el período de pandemia por COVID-19 que obligó a suspender la presencialidad de las clases (curso 19/20) y posteriormente a limitar el aforo del aula a un 50% e implantar docencia híbrida (curso 20/21), se adaptaron tanto las metodologías docentes como los sistemas de evaluación para asegurar la adquisición de las competencias de acuerdo al nuevo escenario. Se tuvo especial atención en las asignaturas prácticas para asegurar las 2.300 horas que marca la normativa europea tanto en los estudiantes que finalizaban el grado ese año, como la recuperación del resto de curso a lo largo de los siguientes cursos (20-21 y 21-22) (*EST1.1_08_Plan de Adaptación a la Docencia No Presencial (PADNP). Criterios académicos específicos para la adaptación de la actividad docente presencial a la modalidad no presencial motivada por la crisis sanitaria del COVID-19; EST1.1_09_Adaptaciones extraordinarias de las guías docentes por COVID19 – 2º semestre; EST1.1_10_Adaptaciones extraordinarias de las guías docentes por COVID19 – 2ª convocatoria 1r semestre; EST1.1_11_Valorción del Plan de Adaptación a la Docencia No Presencial (PADNP) por la COVID-19; EST1.1_12_Blended Plan (BP) para el curso 2020-2021_Criterios de adaptación de la actividad docente presencial a la modalidad blended como consecuencia de la crisis sanitaria COVID; EST1.1_13_Calendario académico 2020-2021; EST1.1_14_Calendario académico 2021-2022*). De este modo, se garantizaron las horas de prácticas tal y como recomendaba la Comisión Europea en su comunicación de “Orientaciones sobre la libre circulación de los

profesionales sanitarios y la armonización mínima de la formación en relación con las medidas de emergencia contra la COVID-19 — Recomendaciones relativas a la Directiva 2005/36/CE (2020/C 156/01)”.

Además, se monitorizó en todo momento las decisiones que se iban tomando, de acuerdo a las indicaciones recibidas por parte del rectorado de UIC Barcelona, SIQE, la Conferencia Nacional de Decanas de Enfermería, y del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya. Todas informaciones a los estudiantes, profesores, junta de gobierno, etc., se recogieron en un informe que ha permitido después evaluar todas las acciones realizadas (*EST1.1_15_Informe COVID-19*).

Además, hemos participado en el “Grup de Treball per a la Millora de la formació del estudis de Grau en Infermeria”, liderado por la Dra. Dolors Juvinyà, el Consell Interuniversitari de Catalunya y el Departament de Salut. Los objetivos de este grupo de trabajo son debatir y reflexionar sobre las líneas identificadas y elaborar propuestas operativas para presentar en el CIC. En dicho grupo de trabajo se definieron dos subgrupos de trabajo. Uno para la línea de profesorado y otro para la línea de análisis y mejora del perfil profesional resultado del grado. Desde el departamento de Enfermería hemos participado en las reuniones de los dos subgrupos de trabajo. El subgrupo sobre perfil profesional, han trabajado los documentos realizados por AQU: “Informe d’avaluació transversal: Informe transversal grau en infermeria: Millores en la formació de les infermeres (2018) (https://www.aqu.cat/doc/doc_90762250_1.pdf) y el informe “L’Opinió del col·lectiu ocupador sobre la formació de les persones titulades en infermeria” (2020) (https://www.aqu.cat/doc/doc_28690315_1.pdf). En junio de 2021 el subgrupo organizó una sesión de trabajo con ocupadores. UIC Barcelona aportó ocupadores y alumni, y pudieron debatir sobre el perfil competencial de los egresados del grado de enfermería en el sistema universitario catalán. La sesión de trabajo la dinamizó la Sra. Olga Serra de AQU Catalunya. En dicha sesión de trabajo se pudo ratificar el perfil competencial de los egresados de UIC Barcelona, de acuerdo a las demandas actuales de los ocupadores (*EST1.1_16_Reuniones de trabajo Grup de la millora*).

Fruto de esta sesión de trabajo, el departamento de enfermería organizó una jornada de trabajo para reflexionar y aportar soluciones para la mejora del perfil competencial de los estudiantes de grado. En esta jornada se trabajaron las metodologías docentes y sistemas de evaluación más adecuados, así como el soporte al estudiante en sus necesidades de aprendizaje. La jornada transcurrió en un clima de confort y bienestar y resultó muy fructífera por la gran cantidad de ideas que surgieron de la reflexión y el debate. Se utilizó una técnica de consenso y de ella aparecieron objetivos a llevar a cabo. Su implementación se estructuró en base a tres ítems de valoración: tiempo estimado de implementación, recursos disponibles y alcance del control. De esta manera se obtuvo un listado, dónde las tres primeras (que consiguieron la máxima puntuación, 20 puntos) serán objetivo de implementación para el nuevo curso académico 2021-2022. Estás son:

- Creación de las sesiones de trabajo *Nursing Teaching*, cambiar la presentación de las asignaturas en base a los objetivos docentes, competencias, resultados de aprendizaje y sistema de evaluación.
- Intentar en cada sesión de clase desglosar los mismos conceptos, pero ajustados a esa clase.
- Y completar y velar por la información que aparece en las guías docentes. (*EST1.1_17a_Jornada trabajo profesores; EST1.1_17b_Matriz resultado de la jornada de trabajo del profesorado*).

Cabe destacar, que durante el curso 2020/2021 se ha trabajado en la propuesta de poder ofrecer a los estudiantes la simultaneidad de los estudios de Grado en Enfermería y Grado en Psicología. UIC Barcelona ofrece desde el curso 1997-1998 los estudios de Enfermería y desde el curso 2018-2019 los estudios de

Psicología. Ambos títulos de la rama de salud y vinculados a la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud. La simultaneidad de estudios aporta valor a nuestros futuros estudiantes, ofreciéndoles la oportunidad de profundizar en una perspectiva integral de la persona y sus necesidades.

En el curso académico 2021/2022 contamos con 5 estudiantes que han iniciado esta nueva programación simultaneando los dos títulos. En los informes de seguimiento de los cursos posteriores podremos valorar la implementación de esta nueva programación. (EST1.1_18_Memoria titulación conjunta G. en Enfermería + G. en Psicología).

SUBESTÁNDAR 1.2 El plan de estudios y la estructura del currículum son coherentes con el perfil de competencias y objetivos de la titulación	
Valoración subestándar	Se alcanza. El plan de estudios y la estructura del currículum son coherentes con el perfil de competencias y con los objetivos de la titulación

El plan de estudios y la estructura del currículum son coherentes con el perfil de competencias y los objetivos de la titulación. Así lo acredita la verificación favorable del Consejo de Universidades, según el que dispone el artículo 25.7 de Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

En la siguiente tabla del plan de estudios, se han marcado en color azul las asignaturas que han sido elegidas para aportar evidencias de las ejecuciones. Además, para cada una de estas asignaturas se facilita la guía docente y una ficha de asignatura (EST1.2_01_Fichas de asignatura).

Tabla nº3: asignaturas del plan de estudios del Grado en enfermería

código	asignaturas del curso 1	tipo	período	ECTS
09521	Laboratorios de Simulación en Enfermería I	PR	Anual	4,00
07885	Antropología General	FB	Sem.1	6,00
07884	Biología del Cuidado	FB	Sem.1	6,00
07883	Estructura y Función del Cuerpo Humano I	FB	Sem.1	6,00
07886	Gestión de la Comunicación y del Conocimiento	FB	Sem.1	6,00
09520	El Cuidado a Través de la Historia	OB	Sem.1	6,00
09526	Inglés Científico en Enfermería	FB	Sem.2	6,00
07887	Estructura y Función del Cuerpo Humano II	FB	Sem.2	6,00
09522	Prácticum de Iniciación I	PR	Sem.2	8,00
07890	Metodología del Cuidado	OB	Sem.2	6,00
código	asignaturas del curso 2	tipo	período	ECTS
09523	Laboratorios de Simulación en Enfermería II	PR	Anual	4,00
09524	Antropología de la Salud	FB	Sem.1	6,00
08600	Ciencias Psicosociales y Salud Mental	FB	Sem.1	6,00
08604	Enfermería Clínica General	OB	Sem.1	6,00
08602	Patología General I	FB	Sem.1	6,00
08603	Salud Pública	OB	Sem.1	4,00
09525	Farmacología	OB	Sem.2	3,00
08607	Enfermería Comunitaria	OB	Sem.2	4,00
08606	Patología General II	FB	Sem.2	6,00

09527	Prácticum General I	PR	Sem.2	7,50
09528	Prácticum General II	PR	Sem.2	7,50
código	asignaturas del curso 3	tipo	período	ECTS
09088	Laboratorios de Simulación en Enfermería III	PR	Anual	4,00
09084	Cuidados al adulto I	OB	Sem.1	5,00
09083	Cuidados desde el Inicio de la Vida hasta la Adolescencia	OB	Sem.1	7,00
09082	Gestión del Cuidado	OB	Sem.1	4,00
09529	Prácticum Avanzado I	PR	Sem.1	6,00
09530	Prácticum Avanzado II	PR	Sem.1	6,00
09086	Cuidados al adulto II	OB	Sem.2	11,00
09087	Cuidados a la Persona Mayor	OB	Sem.2	4,00
09531	Prácticum Avanzado III	PR	Sem.2	6,50
09532	Prácticum Avanzado IV	PR	Sem.2	6,50
código	asignaturas del curso 4	tipo	período	ECTS
09836	Trabajo de Final de Grado	TF	Anual	12,00
09204	Menciones y Optativas	OP	Anual	30,00
09834	Prácticum de Síntesis I	PR	Sem.1	9,00
09835	Prácticum de Síntesis II	PR	Sem.2	9,00

Valoración de las modificaciones implantadas

Se presenta a continuación una tabla resumen de las modificaciones presentadas desde la implantación de los grados. La justificación y resolución de los expedientes de modificación se aportan como evidencias (EST1.2_02_Modificaciones plan de estudios).

Tabla nº4: modificaciones del plan de estudios del Grado en Enfermería

Período	Modificaciones	Tipo de modificación	Fecha de aprobación CU/AQU
10/11	Se modifica el apartado 4, abriendo el acceso de mayores de 40 años sin titulación habilitante, especificando las condiciones y pruebas de acceso: <i>Entrevista personal, conociendo de este modo su interés; test psicotécnico, prueba de cultura general y prueba específica para conocer el perfil de la persona; nivel de inglés B1, facilitando que verdaderamente pueda alcanzar el nivel B2 recomendado en los grados y finalmente una vida laboral donde especifique la experiencia profesional como auxiliar de 10 años.</i> Se introducen pequeños ajustes de créditos en el plan de estudios	Modificaciones sustanciales autorizables, formalizadas mediante un proceso MODIFICA	27/05/2011

11/12	<p>Se ha incluido un nuevo apartado 4.5 Curso de adaptación para titulados según se recoge en la modificación del RD 1393/2007 por el que se establece la ordenación de las enseñanzas oficiales universitarias, modificado por el RD 861/2010 de 3 de julio. Añadiéndose la tabla de equivalencia entre la Diplomatura y el Grado de Enfermería</p> <p>Se han fijado las tres Menciones a las que puede optar el Graduado en Enfermería. En versiones anteriores, se denominaban Itinerarios. Se encuentran en el Módulo 7 y son Mención en Cuidados Comunitarios, Mención en Cuidados Clínicos Avanzados y Mención en International Nursing.</p>	Modificaciones sustanciales autorizables, formalizadas mediante un proceso MODIFICA	29/02/2012
11/12	Modificación en la estructura de coordinación docente: se elimina la figura de coordinador de módulo que queda sustituida per la figura de coordinador de curso tal como se justifica en este informe.	Modificaciones no sustanciales, formalizadas durante el SEGUIMIENTO año 2	---
13/14	<p>a. Cambios aplicados en el curso 2012-2013 – Modificación de las denominaciones de las asignaturas siguientes: -Conductas de Riesgo en la Adolescencia cambia a Conductas de Riesgo -Internacional Health cambia a Internacional Cooperation in Health -Complementary Therapy cambia a Health and Development and Complementary Therapy -Sociedad y salud cambia a Sociedad y Salud: Cooperación Internacional en Salud</p> <p>b. cambios aplicados en el curso 2013-2014 – Modificación de la semestralidad de las siguientes asignaturas: 9834 - Practicum de Síntesis 1 - PR - Sem 1 9831 - Practicum de Perfil en Cuidados Clínicos Avanzados 11-0P - Sem 2 9829 - Practicum de Perfil en Cuidados Comunitarios 11-0P-Sem 2 9833 - Practicum de Perfil en Intemational Nursing 11-0P-Sem 2 Con estos cambios el primer semestre quedaría con 33 ECTS y el segundo semestre con 27 ECTS.</p>	Modificaciones no sustanciales, formalizadas durante el SEGUIMIENTO año 4	---
14/15	Cambio en la temporalidad del TFG pasando de semestral a anual para facilitar la gestión y el seguimiento de las tutorías.	Modificaciones no sustanciales, formalizadas durante el SEGUIMIENTO año 5	---
17/18	<p>Actualización y ajuste del número de plazas de la memoria de verificación a las plazas autorizadas por Dirección General de Universidades de la Generalitat de Catalunya (DGU) DGU ha aprobado un aumento de 10 plazas para s internacionales en la oferta prevista para los cursos 2018-2019 y posteriores. Mediante el presente Modifica se formaliza el aumento de plazas de 80 a 90.</p>	Modificaciones sustanciales autorizables, formalizadas mediante un proceso MODIFICA	25/07/2018

18/19	<p>1. A raíz del informe relacionado con las prácticas clínicas en el grado en Enfermería, elaborado por la Comisión Específica de Salud de AQU Catalunya en mayo 2016, se revisó el cumplimiento de las indicaciones del mismo en cuanto al ajuste a las 2300h horas de prácticas que establece la directiva comunitaria correspondiente. Como plan de mejora para el curso 2017-2018 se planteó incrementar la presencialidad de estas horas en los centros sanitarios, espacios clínicos y/o la comunidad.</p> <p>2. Actualización de las metodologías y sistemas de evaluación de las asignaturas del grado.</p>	<p>Modificaciones no sustanciales, formalizadas durante el SEGUIMIENTO año 9</p>	---
-------	--	--	-----

SUBESTÁNDAR 1.3 Los estudiantes admitidos tienen el perfil de ingreso adecuado para la titulación y su número es coherente con el número de plazas ofrecidas	
Valoración subestándar	<p>Se alcanza. La mayoría del estudiantado matriculado presenta un perfil de acceso que concuerda completamente con lo establecido por la titulación.</p> <p>El número de estudiantes matriculados es coherente con el número de plazas ofertadas por la titulación.</p>

Valoración de la evolución de la oferta, la demanda y la matrícula.

El número de estudiantes matriculados en primer curso del Grado en Enfermería se encuentra en equilibrio con el número de plazas ofertadas. Desde el curso académico 16/17 se han cubierto las 80 plazas verificadas + las 10 plazas ampliadas para cubrir el 10% de estudiantes internacionales. Se ha ido registrando, además, un incremento progresivo de la demanda tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla nº5: Evolución de la ratio de la demanda de estudiantes en el grado de Enfermería en los últimos 5 cursos

Indicadores	Curso 16/17	Curso 17/18	Curso 18/19	Curso 19/20	Curso 20/21	Curso 21/22
Ratio demanda de plazas/oferta (global y en primera preferencia)	162,22%	157,73%	181,11%	183,33%	166,67%	274,4%

La ratio de demanda global de plazas ha experimentado un crecimiento en los cursos académicos 18-19; 19-20 y de manera considerable en el curso académico 21-22. En los cursos académicos 16-17; 17-18 se ha mantenido más estable con resultados que evaluamos como positivos. Desconocemos por qué ha bajado en el curso 20/21 y en el 21/22 la demanda ha crecido en un 107,7% con respecto al curso anterior siendo el mejor indicador de los últimos cinco años.

El número de solicitudes de información se ha duplicado en los últimos años y de manera significativa a partir del curso académico 19/20 registrando un valor de 1.525 solicitudes; en el curso 20/21 fueron 1.468 y en el curso 21/22 han sido 2.139 las solicitudes de información. De estas últimas solicitudes, 738 han aplicado a la solicitud de admisión vs 479 el año anterior y 247 han realizado las pruebas de admisión vs 134 el curso anterior. Teniendo en cuenta que el grado sólo dispone de 90 plazas, se ha dado la no admisión a 58 candidatos vs 11 en el curso 20/21 y se han dejado en lista de espera a 50 candidatos vs 14 en el curso

20/21. Pensamos que la situación extraordinaria vivida con relación a la pandemia por COVID-19 ha sido el principal motivo del crecimiento, pues ha permitido visibilizar la profesión enfermera y despertar vocaciones a dicha profesión para dar respuesta a una necesidad real de la sociedad.

En el proceso de selección de los estudiantes, se ha experimentado un 18,5% de bajas de estudiantes admitidos (porcentaje medio de los tres últimos cursos académicos, 19/20; 20/21; 21/22). Las razones recogidas son las siguientes: principalmente económicas o haber sido aceptado en una universidad pública.

La principal causa de abandono que registramos es por temas económicos, aspecto en el que no podemos incidir directamente. La Universitat Internacional de Catalunya, fundación privada sin ánimo de lucro, hace un esfuerzo por conceder becas a aquellos estudiantes con una renta familiar baja, premia la excelencia académica a través de varias convocatorias y aplica distintos descuentos según normativa académica. Actualmente un 51,26% (183/357) de los estudiantes de enfermería disfrutan de alguna de las becas o descuentos mencionados. Cabe destacar que, el precio del ECTS de UIC Barcelona está alineado al de todas las universidades privadas y centros privados adscritos a universidades públicas, por lo que el estudiante que escoge UIC Barcelona no se encuentra en desventaja económica respecto a otras universidades del sistema universitario. En este sentido en las admisiones del curso 21/22 se ha facilitado a los estudiantes de nuevo ingreso fraccionamiento de pagos. Pensamos que esta mejora ayudará a mejorar el abandono por estos motivos. (*EST1.3_01a_Estudio de precios; EST1.3_01b_Resumen de becas concedidas*).

Desde la última acreditación del título, hemos implementado medidas para reducir este abandono de los estudiantes durante el proceso de admisión. Entre otras, se ha afinado la entrevista de admisión para descartar aquellos estudiantes posibles fugas a otros grados de salud.

Teniendo en cuenta el aumento de la demanda, en el curso académico 21/22 se ha podido realizar una selección más precisa de los estudiantes de nuevo ingreso, hecho que ha incidido también en un descenso del número de abandonos durante el proceso de admisión. En este último curso el abandono registrado de estudiantes admitidos ha sido de un 16,8%. Por otro lado, se ha conseguido subir la nota media del ranking a una puntuación de 7,1 en el curso 21/22 vs un 6,5 en el curso académico 20/21.

En cuanto a la procedencia de estudiantes matriculados, observamos una tendencia bastante estable de estudiantes nacionales vs internacionales, así como, de estudiantes de la provincia de Barcelona vs los que provienen del ámbito catalán y no catalán.

En el curso 19/20, fueron 3 estudiantes (3,1%) los que solicitaron modalidad parcial (matrícula entre 30-44 ECTS), en el curso 20/21 fueron 2 estudiantes (2%) y en el curso 21/22 no tenemos ninguno que haya solicitado esta modalidad (0%). A pesar de que esta modalidad afecta al indicador de tasa de graduación en t y t+1, se considera una oportunidad poder ofrecer esta posibilidad a aquellos estudiantes que, por situaciones personales, económicas o profesionales, no consideran oportuno matricular los 60 ECTS en primer curso. Se analizó el porcentaje de estudiantes que finalizan los estudios con esta modalidad: el 50% acaban en 5-6 años, un 25% traslado a otras universidades u otros grados, un 16% causa baja por incumplimiento de la normativa académica y un 8% abandona por motivos personales. Estos resultados se han tenido en cuenta en las admisiones del curso 21/22 haciendo conscientes a los estudiantes, antes de la matrícula, del esfuerzo que tendrán que realizar a lo largo de su trayectoria académica.

Valoración de las acciones de promoción y difusión

En el curso 2016-17 se empezaron a realizar reuniones mensuales con el servicio de promoción, marketing y comunicación para hacer un seguimiento de los interesados por los estudios de Enfermería, ajustando las

acciones promocionales según se necesite a medida que avanza la campaña y fidelizar a los estudiantes admitidos hasta el inicio del curso. En los últimos años se han implicado los directores de los servicios, así como el gestor de centro de la Facultad para impulsar con mayor fuerza todas las acciones promocionales, con una visión transversal en toda la Facultad. Es una dinámica de funcionamiento que no se ha abandonado, a pesar de que se tenga una ratio demanda/plazas ofertadas muy favorable. Esta colaboración y coordinación, es necesaria y favorece la alineación de objetivos (*EST1.3_02_Seguimiento admisiones; EST1.3_03_Cierre curso académico 20-21; EST1.3_04_Plan de marketing 21-22*).

Cabe destacar, como se ha comentado en el punto anterior, que la mejor promoción, marketing y comunicación ha sido la derivada de la situación actual de la pandemia del coronavirus. La visibilidad de los profesionales de enfermería, en unas circunstancias extremas y de gran complejidad, en la que han demostrado la profesionalidad de los cuidados, el saber estar al lado de los que sufren, y que enfermería ha sido fundamental en esta crisis, ha desencadenado no sólo aplausos de reconocimiento sino vocaciones enfermeras que quieran dedicarse a esta profesión.

Además, UIC Barcelona, se ha hecho presente en los medios a través de entrevistas en prensa y radio, y ha adaptado todas las campañas y acciones programadas a metodología on-line en los dos últimos años. Las acciones más representativas han sido la participación en ferias como el Saló de l'Ensenyament y Uniferia de manera online, jornadas de puertas abiertas (on-line), campaña de adwords y redes sociales, publicidad en plataformas de juegos, Apps y en televisión y la campaña UIC non Stop. Esta última fue una campaña general de la UIC adaptada a cada uno de los grados, integrada por vídeos, creatividades y posters, que se han utilizado en todas las ferias y medios, destacando las fortalezas del título (*EST1.3_05_Resumen acciones de comunicación; EST1.3_06a_Folleto promocional Grado 2020-2021; EST1.3_06b_Folleto promocional Grado 2021-2022; EST1.3_07_Resumen de acciones promocionales*).

Las sesiones informativas on-line registraron mayor número de inscritos que en las sesiones presenciales. No obstante, si comparamos el número de participantes finales vs los inscritos, en las Jornadas de puertas abiertas presenciales y las on-line es prácticamente el mismo (92 en las jornadas presenciales vs 94 en las jornadas online). Resulta difícil poder comparar los datos al tratarse de campañas adaptadas a esta situación, además hay que tener en cuenta que en 2019-2020 se hicieron 3 jornadas presenciales y en 2020-2021 se realizaron 4 jornadas online motivadas por la situación de la pandemia COVID-19, por lo que los datos no son comparables y no podemos extraer conclusiones definitivas de estos dos últimos años excepcionales. Sí podemos concluir que los objetivos marcados han superado las expectativas, por lo que consideramos que las acciones planificadas son suficientes y efectivas. (*EST1.3_08_Asistencia Jornadas de Puertas abiertas*).

Otra de las acciones que se ha llevado a cabo es la mejora de la visibilidad de la información en la web, se ha adaptado la imagen y la información para hacerla más atractiva y navegable a través del móvil. Pensamos que los cambios aplicados son muy positivos y que han podido favorecer la solicitud de información de nuevos candidatos.

Cada año, el Departamento de Márquetin realiza una encuesta a los estudiantes admitidos con el objetivo de valorar que los ha llevado a tomar la decisión de optar por UIC Barcelona, que les atrae de UIC Barcelona y el consumo que hacen de los medios. Los resultados de esta encuesta nos ayudan a planificar el plan de marketing del siguiente curso académico. Con una participación del 63,26% de los estudiantes admitidos (83,87% mujeres; 16,13% hombres); el 60% de nuestros estudiantes fue su primera opción UIC Barcelona, el 40% de los estudiantes hubieran escogido UB (7); UAB (4) o URL-Blanquerna (10). Cada vez vamos impactando más en la decisión de los estudiantes, por lo que consideramos estos resultados muy positivos. En este contexto, destacar que los motivos principales por los que su decisión fue UIC Barcelona, en un

60% de los estudiantes admitidos por las prácticas; un 57% por el prestigio y un 53% por recomendación. Resultados que nos hacen pensar que el título ofertado destaca por su calidad y prestigio vs otras universidades (*EST1.3_09_Encuesta marketing perfil de estudiante admitido*).

Valoración del perfil de los estudiantes admitidos:

Los estudiantes admitidos cumplen con el perfil de ingreso definido en la memoria de verificación (*EST1.3_10_Ejemplos de expedientes de admisión*). La media de la nota de ingreso y los resultados de rendimiento, avalan que el perfil de estudiante es adecuado.

El hecho de disponer de un porcentaje elevado de estudiantes de CFGS, no parece ser una dificultad para la adquisición de competencias. Estos estudiantes en primer curso suelen presentar mayor dificultad en la asignatura de Biología del Cuidado y en Bioestadística (Gestión de la Comunicación y el conocimiento), pero consiguen superarlas con el asesoramiento de los profesores. Con la finalidad de objetivar esta afirmación, se ha estudiado la promoción de nuevo ingreso que inició en el curso 16/17 y que finalizó en el curso 20/21, registrando la media que alcanzan los estudiantes que provienen de vía 0 (Bachillerato+PAU) y la media de los estudiantes de vía 4 (CFGS), así como la comparativa con la media global del curso. La diferencia de la nota media global de esta cohorte a lo largo de los 3 años estudiados según la vía de acceso es de un promedio de -0,43 en los estudiantes de vía 4 versus la vía 0. El análisis estadístico de la nota media según vía de acceso muestra diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.05$), obteniendo mejores medias los estudiantes procedentes de vía 0 (nota media = 8.73 ± 0.21) versus vía 4 (nota media = 7.10 ± 1.11) en la nota media que incluye las 3 cohortes estudiadas. Si analizamos los estudiantes procedentes de vía 2 y vía 7, éstos también obtienen muy buenos resultados, especialmente los de vía 2 (estudios universitarios acabados), siendo también la diferencia entre medias estadísticamente significativa. No obstante, aunque la nota media es mejor entre los estudiantes procedentes de vía 0 y vía 2, pensamos que el porcentaje de estudiantes de cada vía es adecuado a nivel global en base a su rendimiento, y que por lo tanto el grupo es homogéneo y está bien equilibrado. Por ello podemos afirmar que son un perfil adecuado para este título. (*EST1.3_11a_Estudio rendimiento académico en función vía acceso*).

De acuerdo con la perspectiva de género, las estudiantes mujeres suponen un 85% vs un 15% de varones. Para entender el rendimiento académico, también se analizó si la variable género contribuía de alguna manera en los resultados obtenidos. La nota media entre hombres y mujeres fue similar, aunque algo mayor en las mujeres. Cuando se comparan sólo la cohorte 1 y la cohorte 2, la diferencia entre medias sí estadísticamente significativa, siendo algo superior la nota de las estudiantes mujeres; sin embargo, cuando se comparan las notas en las tres cohortes, la diferencia entre medias no es significativa ($p > 0.05$). (*EST1.3_11b_Estudio rendimiento académico según género*).

El hecho de disponer de convocatorias de becas de excelencia, nos permite mejorar el nivel académico de los estudiantes. Desde el año que se puso en marcha esta convocatoria la media académica de las becas BEA siempre ha sido superior con respecto a la media académica de la cohorte. El rango entre el que oscila esta diferencia se encuentra en puntuaciones entre [1,2-1,62], la media global de enfermería mejora por tanto al disponer de estas becas BEA. Cabe destacar que el número de becas de excelencia ha oscilado entre 3-5 becas en función de la aprobación de la Junta de Gobierno de la Universidad. Aunque los resultados avalan que estos estudiantes mejoran la media, son solo un 4% de los estudiantes aproximadamente los que disfrutaban de estas becas por lo que el impacto en la media global del curso no es demasiado (*EST1.3_11c_Estudio de rendimiento becas BEA*). Si analizamos la nota media obtenida por las estudiantes con beca BEA es un punto superior a la nota media obtenida por el resto de estudiantes, y las

diferencias son estadísticamente significativas en las tres cohortes (8.27 ± 0.09 vs 7.54 ± 0.94 con $p < 0.05$). (EST1.3_12_Condiciones y criterios de las becas BEA)

Respecto a la perspectiva de género en el estudiantado con beca BEA, cabe destacar que todas las estudiantes con beca son mujeres. Ningún estudiante varón ha optado a beca BEA.

Valoración de las vías y pruebas de acceso definidas por la titulación

En el curso 20/21 se observó un incremento significativo de estudiantes de vía 4: Ciclos Formativos de Grado Superior vs los estudiantes matriculados de vía 0: Bachillerato+PAU que se ha intentado equilibrar durante el curso 21-22. En el curso académico 20/21 los estudiantes matriculados de vía 4 fueron un 55,32% vs un 39,58% en el curso 19/20 y en el curso académico 21/22 de un 32%, porcentaje similar a la tendencia de años anteriores. Pensamos que este resultado puntual puede ser debido a la implementación del sistema de admisión online debido a la situación de la pandemia ya que no nos permitió discriminar, esta situación se ha normalizado en el curso 21/22. En relación a los estudiantes admitidos de otras vías son porcentajes muy poco significativos.

En comparación con otras universidades y tomando como referencia el curso académico 19/20 (datos publicados por AQU Catalunya):

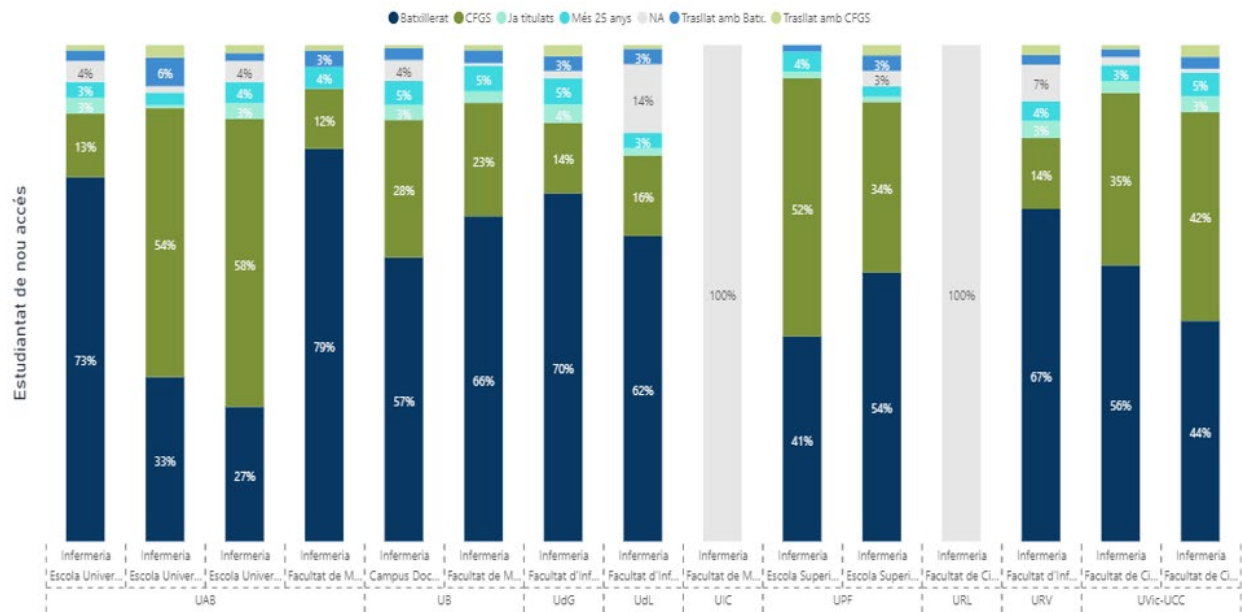


Figura nº1: Comparativa de estudiantes admitidos en las universidades catalanas según vía de acceso

Observamos que el rango de estudiantes admitidos de vía 4, oscila entre [12%-58%], siendo la media de un 31% (se ha sumado el resultado de UIC que no es visible en la web de AQU: 39,58%). En el curso 19/20 el porcentaje de estudiantes matriculados procedentes de esta vía se encuentra ligeramente por encima de la media. No obstante, como se ha comentado en el punto anterior, aunque la nota media es superior en los estudiantes de vía 0 y vía 2 vs vía 4, pensamos que el rendimiento del grupo es bueno y está bien equilibrado (nota media alrededor de 7 sobre 10). Estos resultados nos animan a seguir admitiendo estudiantes de esta vía, aunque manteniéndonos en valores idóneos entre un 30-40% pues se ha visto el buen rendimiento del

grupo con porcentajes 60% vía 0; 30% vía 4 y 10% de otras vías. Estos porcentajes de estudiantes según vías, suponen un adecuado rendimiento de las cohortes respecto a otras universidades. Este punto se detalla en el estándar 6.

Nos interesa especialmente que los estudiantes además de tener un buen expediente, tengan verdadera vocación y competencias de inteligencia emocional, lo que nos ha llevado los últimos cursos a ir ajustando las pruebas de admisión para conseguir que los estudiantes admitidos se adapten más a este perfil. Este punto ha sido también tema de debate de las reuniones del Grup per la millora del estudis de Grau en Infermeria, donde participan el Consell Interuniversitari de Catalunya, el Departament de Salut y las decanas de enfermería por delegación del rector de cada universidad catalana. Este tema se debatió previamente en una reunión de la Associació de Directives d'Escoles d'Infermeria de Catalunya (ADEIC), donde la UIC aportó que interesa seleccionar a los estudiantes de acuerdo a las competencias enfermeras y perfil competencial que se quiere alcanzar (*EST1.3_13_Acta reunió telemàtica extraordinaria 06 04 2020*; *EST1.3_14_Acta reunió telemàtica extraordinaria 13 05 2020*).

Las pruebas específicas de acceso que se llevan a cabo son las definidas en la memoria de verificación del título, pero desde el curso académico 18/19, se han modificado los pesos de cada apartado de las pruebas al incorporar un test de inteligencia emocional. El objetivo de estas modificaciones ha sido, seleccionar un perfil de estudiante con puntuaciones elevadas en estas competencias pues consideramos que son básicas para el desempeño de la profesión (*EST1.3_15_Tabla proceso de admisión_ranquing estudiantes de grado*).

Actualmente se asignan los siguientes pesos a cada una de las pruebas:

- Expediente académico: 25%
- Pruebas de admisión: en los que se incluye test psicotécnico, prueba de cultura general, test de inteligencia emocional, prueba de inglés: 50%
- Entrevista personal: 25%

Para poder objetivar que los porcentajes asignados a cada prueba al introducir este test son adecuados y que las repercusiones son positivas en el rendimiento de los estudiantes, se está realizando un seguimiento académico de estas cohortes. En la actualidad disponemos de resultados de dos cohortes (curso 19-20 y 20-21, por lo que son datos insuficientes para realizar un análisis estadístico; de momento hemos analizado los resultados obtenidos en el 1er curso de las cohortes 2 y 3 estudiadas con el objetivo de que fueran equivalentes). Estos resultados no son estadísticamente significativos.

Estamos recogiendo datos de toda la cohorte para poder realizar un estudio completo. El estudio pretende conocer el impacto de la inteligencia emocional (test de inteligencia emocional incorporado en las pruebas) respecto a la dimensión de inteligencia emocional de la escala SALI (*Self-Assessment Leadership Instrument*) de liderazgo obtenido al finalizar el grado. Este instrumento, SALI, ha sido validado por profesores del departamento de enfermería (Fuster Linares P, Rodríguez Higuera E, Martín-Ferreres ML, Cerezuola Torre MA, Wennberg Capellades L, Gallart Fernández-Puebla A. Dimensions of leadership in undergraduate nursing students. Validation of a tool. *Nurse Educ Today*. 2020 Dec;95:104576. doi: 10.1016/j.nedt.2020.104576.), y lo estamos utilizando en el proyecto liderazgo, que se explicará más adelante. Así pues, este estudio con datos de 4º curso, pretende conocer el impacto que tiene la inteligencia emocional en el rendimiento académico global. Estos resultados no se podrán obtener hasta finalizar el curso 22-23 y cursos subsiguientes para ir añadiendo cohortes y aumentar el tamaño de la muestra de estudio. Esta iniciativa surge de las líneas de investigación de los profesores de enfermería, así como literatura publicada.

SUBESTÁNDAR 1.4 La titulación cuenta con mecanismos de coordinación docente adecuados	
Valoración subestándar	En progreso hacia la excelencia. Los mecanismos de coordinación de los que dispone la titulación son muy adecuados.

En septiembre de 2015 el Departamento de Enfermería inició un proceso de reflexión estratégica que finalizó con la redacción y el inicio de la implementación del Plan estratégico 2015-2022. Para el trabajo, diseño y definición del nuevo Plan Estratégico, se tuvo en cuenta el anterior Plan Estratégico 2010-2015 del Departamento, así como también el Plan Estratégico de UIC Barcelona 2015-2022, aprobado por la Junta de Gobierno de la Universidad en Julio de 2015. Se definieron cinco ejes estratégicos: Docencia, Investigación, Internacionalización, Transferencia y Recursos coincidiendo con los mismos ejes descritos en el Plan Estratégico de UIC Barcelona (*EST1.4_01_Plan Estratégico*).

El objetivo último de nuestra estrategia pretende crear valor y satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés. Los grupos de interés participan activamente en distintos procesos, lo que nos permite relacionarnos, conocernos y atender sus necesidades y expectativas. Con el fin de garantizar este objetivo, se ha desplegado un modelo de gobernanza que nos permite la coordinación de distintos, aunque interdependientes actores, en el marco de las estructuras de toma de decisiones y procedimientos. El modelo de gobernanza incluye los siguientes niveles de coordinación:

Las Juntas de Centro en la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud tienen autonomía para la gestión de los títulos y para la toma de decisiones de las cuestiones académicas del mismo.

Las funciones de la Junta de Centro, en lo referente a la coordinación docente, se han mantenido tal como se describe en la memoria de verificación, son entre otras:

- Desarrollo y coordinación del programa del plan de estudios de la titulación de grado en Enfermería, su misión y visión, así como aquellas otras titulaciones que se autoricen en el futuro.
- Elaboración y consenso de los horarios académicos con los diferentes departamentos.
- Coordinación de la metodología docente y los sistemas evaluativos de las materias según el plan de estudios.
- Planificación y coordinación de los recursos económicos.
- Desarrollo de propuestas de mejora para cada curso académico.
- Ser el vínculo de unión entre los delegados y subdelegados de cada curso.

La Junta de Centro, desde la última acreditación y con la misma configuración, ha seguido trabajando mediante la monitorización de indicadores definidos en su cuadro de mandos y la evaluación semestral o anual de resultados. Evalúa anualmente el grado de consecución de los objetivos estratégicos definidos en el plan estratégico y realiza el seguimiento de las acciones de mejora propuestas, proponiendo nuevas acciones si conviene. Este sistema de trabajo nos permite garantizar la mejora continua, implicándonos en la procedimentación de procesos, la definición y análisis de indicadores, la creación de evidencias y la fundamentación de las acciones de mejora planteadas. Tiene como objetivo asegurar que se ha establecido una sistemática que nos permite analizar resultados y las áreas susceptibles de mejora, así como definir y proponer acciones de mejora que aseguren el ciclo de mejora continua de cada uno de los procesos definidos. En la actualidad podemos decir que está plenamente consolidado. (*EST1.4_02_Revisión anual del plan estratégico; EST1.4_03_Evaluación de los resultados; EST1.4_04_Cuadro mandos; EST1.4_05_Seguimientos*

indicadores; *EST1.4_06 Seguimiento de las acciones; EST1.4_07 Plan de difusión acciones de mejora; EST1.4_08 Plan de difusión cuadro de mandos*).

En las siguientes figuras se muestra el análisis del porcentaje de objetivos alcanzados de acuerdo a los programados anualmente, así como el análisis del porcentaje de acciones cerradas vs las programadas en cada curso académico.

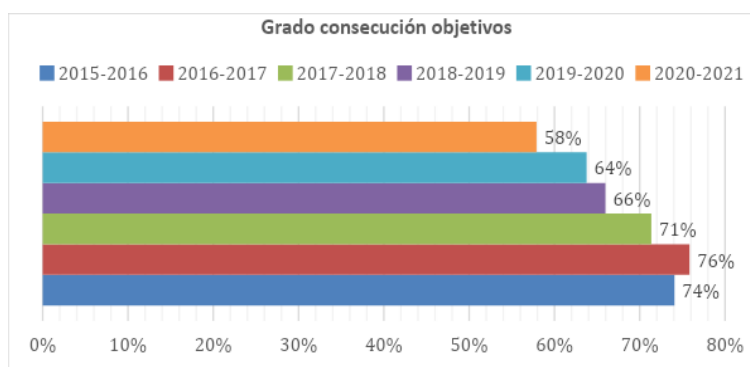


Figura nº2: Grado de consecución de los objetivos del plan estratégico según años de seguimiento

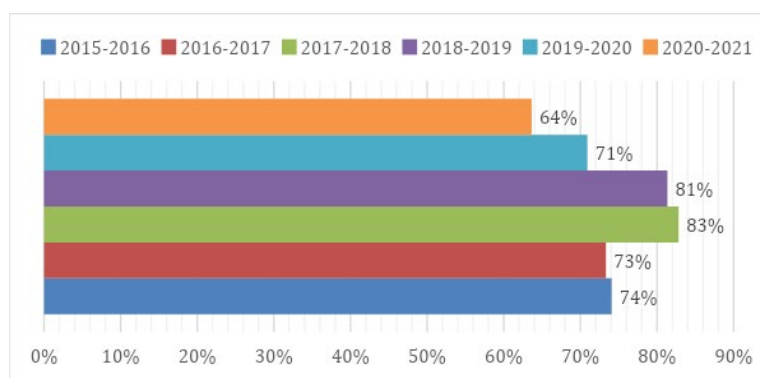


Figura nº3: Porcentaje de acciones cerradas sobre las planificadas del plan estratégico según años de seguimiento

La Junta de Centro se reúne semanalmente para el seguimiento operativo del desarrollo de los títulos levantando acta de todas las juntas (*EST1.4_09 Relación actas Juntas de Enfermería*).

La coordinación docente, tanto vertical como horizontal, se lleva a cabo con el soporte de todos los miembros de la Junta de Centro y se apoya en otras figuras que le facilitan y ayudan en la gestión y coordinación académica del grado en Enfermería. Se describen a continuación estas figuras; las reuniones de coordinación, así como las actas y otras evidencias generadas de las mismas:

Responsable de áreas básicas: La coordinación de los módulos y materias básicas del plan de estudios del grado en Enfermería se realizará desde el Departamento de Áreas Básicas ya que son asignaturas que comparten profesorado y metodología para las titulaciones de ciencias de la salud de la UIC (Enfermería, Fisioterapia, Medicina, Bioingeniería, Ciencias Biomédicas y Psicología). Anualmente, el responsable de cada área, se reúne con la Directora de Enfermería para evaluar la calidad del profesorado. Además, para analizar el rendimiento de los estudiantes, así como la coordinación de contenidos, los profesores responsables de las asignaturas de áreas básicas, suelen reunirse con la coordinadora en cuyo curso se

imparten estas asignaturas. De estas reuniones también se generan actas como evidencia (*EST1.4_010_Relación actas responsable de área*).

Coordinadores de curso: nos permite conseguir la máxima coordinación transversal entre las diferentes asignaturas del curso, como vertical entre los diferentes módulos del grado. Los coordinadores de curso desempeñan un rol esencial para la buena coordinación docente, por lo que la dirección ha realizado un esfuerzo importante por formar a cada uno de los coordinadores cuando ha sido necesario realizar un cambio (*EST1.4_11_Formación de coordinadores*). Se reúnen dos veces al año con el profesorado que imparte docencia en ese curso mediante la convocatoria de claustros, levantando acta de todas las reuniones. En los claustros se trabajan los indicadores de resultados de cada una de las asignaturas y las acciones de mejora que propone el profesor titular de la asignatura. De esta manera se asegura la participación del profesorado en el seguimiento e implantación de mejoras en la titulación y se toma conciencia de aquellas mejoras necesarias para seguir mejorando la calidad de la docencia impartida. Pensamos que este sistema ha permitido, de manera progresiva, que el profesorado haya integrado la cultura de la calidad (*EST1.4_12_Relación actas claustros de profesorado*).

Además, los coordinadores tienen reuniones entre ellos para definir el procedimiento de trabajo. Coincide que uno de los coordinadores de curso es miembro de la junta de centro de enfermería, por lo que es el canal de comunicación entre la junta y los coordinadores, tanto de la junta hacia los coordinadores, como desde los coordinadores hacia la junta de centro. Además, durante el curso 20-21 se ha establecido una acción de mejora en la que los coordinadores, una vez han finalizado y cerrado los claustros semestrales, participan en una reunión de la junta para dar *feedback* e informar de cómo han ido los claustros y resultados de los diferentes cursos por semestre. Esta acción quedó recogida en el acta de la junta de Enfermería del 2021 07 15. Además, se reúnen con los delegados de curso como mínimo una vez al año con el objetivo de monitorizar cualquier sugerencia, reclamación o queja (*EST1.4_13_Relación reuniones con delegados*).

Coordinador de Mención: en el caso de 4º curso existe además la figura de coordinador de mención que permite garantizar la coordinación de contenidos de cada una de las asignaturas optativas que integran la mención. Los coordinadores de las menciones se reúnen anualmente con el coordinador de 4º curso para evaluar el funcionamiento de las menciones, la calidad de la docencia de los profesores, así como los resultados académicos y la satisfacción de los estudiantes (*EST1.4_14_Relación actas coordinación de Menciones*).

Profesor titular de las asignaturas: coordina con los distintos profesores de la asignatura los contenidos, metodologías y sistemas de evaluación, así como las acciones de mejora que se proponen. Se reúnen con el coordinador de curso dos veces al año, previo a la cumplimentación de los indicadores de las asignaturas. Para tal efecto se ha diseñado una plantilla que recoge los resultados obtenidos (nota media de la asignatura y % de suspensos), metodologías y sistemas de evaluación utilizados, así como la evaluación de las acciones de mejora implantadas en la asignatura y la propuesta de mejoras para el siguiente curso. Al principio costó implantar este sistema, pero actualmente está consolidado y muy bien valorado por los profesores titulares pues les permite evaluar y reflexionar sobre los resultados obtenidos (*EST1.4_15_Plantilla de indicadores de las asignaturas*).

Coordinadora de prácticas: su responsabilidad es establecer los objetivos generales y específicos del programa práctico de acuerdo a las competencias del grado, orden CIN, Directiva Europea y modelo de enfermería del perfil UIC, manteniendo una visión integradora de todos los elementos que intervienen en el prácticum. Esto se realiza a través de dos niveles de coordinación:

- Primer nivel en el que mantiene reuniones periódicas con los centros de prácticas, coopera de forma activa y proactiva en las relaciones institucionales, se trabajan la adecuación de las rotaciones a los diferentes cursos académicos (objetivos docentes, nivel de complejidad etc.), la organización del seguimiento y tutorización del estudiante (tutora clínica y académica) y las cuestiones puramente logísticas de las rotaciones (turnos, normativa etc.). Además de estos aspectos, se buscan puntos de interés y necesidades a las que ambas instituciones puedan responder bajo una visión colaborativa.

- Segundo nivel de coordinación y junto con las titulares de las asignaturas del prácticum, diseña la evaluación continuada del estudiante y del programa práctico, forma y coordina los tutores académicos encargados del seguimiento del estudiante. Se establecen las juntas de evaluación de cada una de las asignaturas en las que se realiza seguimiento de cada periodo práctico, se detectan necesidades tanto de estudiantado como de tutores académicos y de los propios centros de prácticas.

Esta forma de trabajar, con la identificación y encuentros de los responsables de cada área, permite recibir un feedback continuo sobre las necesidades asistenciales en cuanto a difusión de los objetivos docentes, tutorización del estudiante, aplicación de los sistemas evaluativos y gestión del periodo de prácticas.

La coordinadora de prácticas fue clave durante el desarrollo de la pandemia tal como se expone en el estándar correspondiente (*EST1.4_16_Relación de actas juntas de evaluación*).

Tutores académicos de asignaturas prácticas: son las personas encargadas del aprendizaje y de las evaluaciones de la práctica, de acuerdo con los objetivos marcados, mediante los instrumentos diseñados a tal efecto. El tutor académico asigna un día de tutoría semanal con el estudiante, en la que se trabaja mediante la metodología de tutoría dialógica y reflexión sobre la práctica para facilitar el aprendizaje y adquisición-integración de competencias del programa práctico. Se coordina con la coordinadora de prácticas en las juntas de evaluación y con el tutor clínico mediante 2 o 3 visitas al centro sanitario en situación de normalidad. Durante la pandemia no ha sido posible realizar estas vistas por razones de seguridad. Los tutores durante el curso 20-21 han contactado por teléfono a los tutores clínicos para hacer este seguimiento (*EST1.4_17_Asignación de tutores académicos*).

Coordinadora de laboratorios de Simulación: entre sus funciones principales se encuentran: la coordinación de los profesores titulares de las asignaturas y comunicación con la junta de departamento para canalizar la propuesta de contratación de profesorado, el presupuesto destinado al laboratorio, las incidencias que puedan surgir, etc. Además, se coordina semanalmente con la persona responsable del Centro de Simulación para organizar la logística y recursos para cada actividad. Vela por la metodología docente a impartir por el profesorado y se responsabiliza de la formación del profesorado (metodología de la simulación en función del grado de la fidelidad). Vela también por la resolución de las incidencias en el aprendizaje de los estudiantes (*EST1.4_18_Relación de actas coordinación de laboratorios*).

Coordinadora de TFG: entre sus funciones principales se encuentra: la coordinación de los tutores de TFG (supervisión y formación de los tutores nuevos), actualización de la documentación del campus virtual (guía docente, calendario académico, etc.), la asignación de los trabajos a los tutores, garantizar, en última instancia, propuesta de asignación de tema y del tutor de TFG para todos los estudiantes matriculados, la propuesta de los tribunales y solución de posibles incidencias de estudiantes y tutores relacionadas con la asignatura. Se reúne al menos dos veces al año con todos los tutores para el seguimiento de la asignatura, así como de manera personalizada con aquellos tutores que lo requieren. Y trabaja en comisión con la Comisión Académica del TFG (*EST1.4_19_Relación de actas coordinación de TFG*).

Proyecto Liderazgo: La coordinación del proyecto se ha realizado a través de dos reuniones al semestre. Las competencias, resultados de aprendizaje, metodologías docentes y sistemas evaluativos de las

asignaturas se han reevaluado planificando como implantarlas el próximo curso. Durante los cursos 2019-20 y 2020-21 se han implantado las actividades planificadas durante el 2018-19 para el 2do curso y durante el 2019-20 para el 3er curso. Así mismo, en el 2020-21 se planeó la implantación del proyecto en las asignaturas de 4º para el curso 2021-22. Entre las metodologías de las asignaturas de segundo y tercer curso señalar numerosas innovaciones: a) Concursos de preguntas con planificación estratégica; b) Selección, valoración, defensa y crítica de videos; c) Entrevistas simuladas; d) Trabajos de Casos; e) Juegos para el desarrollo de competencias.

Por otro lado, señalar que una parte importante del proyecto pasa por la figura del “*Tutor de liderazgo*”, facilitador y evaluador del aumento de las competencias de liderazgo a través de 2-3 tutorías que se realizan fuera de las asignaturas en horario académico. En las reuniones de seguimiento, se ha visto que, aunque los tutores trabajan con equipos pequeños de 5-6 alumnos, esta situación no les ha permitido evaluar con exactitud su incremento de liderazgo y por este motivo, se ha decidido incorporar las actividades evaluativa-docentes que se hacían en las tutorías a una asignatura por semestre y curso. En cualquier caso, creemos que el esfuerzo realizado en el grupo para incrementar las competencias de liderazgo es importante, y aunque no disponemos de datos estadísticamente significativos, parece que los resultados al acabar el curso 2021-22 son superiores a los de otros cursos considerados como control. Además, los alumnos, subjetivamente nos han manifestado, al acabar tercer curso, que ellos mismos notan una mejora de dichas competencias.

Nursing Teaching: Como resultado del trabajo de planificación y seguimiento del proyecto liderazgo, y llegando al final de su implantación, se vio la necesidad de crear un escenario de trabajo sistemático para tratar los temas docentes: metodologías, sistemas evaluación, problemáticas, puntos de unión entre asignaturas. Como consecuencia se ha creado el *Nursing Teaching*, que durante el curso 2020-21 planificó organizarse a través de reuniones mensuales. Inicialmente se está estudiando los puntos que son tratados comúnmente en diferentes asignaturas.

Además de las figuras de coordinación, el departamento se coordina con los Hospitales Universitarios mediante: **Comisiones Mixtas Universidad/Centros clínicos** y/o reuniones de coordinación según el centro. La Comisión Mixta de Enfermería es el mecanismo mediante el cual los dos centros trabajan de manera coordinada, con el objetivo de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto docente del Prácticum del Grado en Enfermería, así como plantear acciones de mejora que reviertan en la calidad de su actividad. Así mismo, pretende ser el espacio de reflexión que fomente la unión Universidad-Centro Sanitario generando nuevas ideas y proyectos conjuntos orientados a la mejora de la profesión enfermera en el ámbito docente, en el ámbito de investigación y otros ámbitos según centro y necesidades. Estas reuniones se convocan una vez al año. Estas reuniones se valoran muy positivamente por ambas partes y fruto de ellas han surgido distintas iniciativas detalladas en el estándar 5 (*EST1.4_20_Relación actas comisiones mixtas*).

En el caso de centros con menor participación de estudiantes, el mecanismo de coordinación es una reunión anual con la dirección de enfermería o responsable de formación. En estas reuniones se busca también coordinar los mecanismos para la mejora docente y aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, se explora también otras posibilidades de colaboración si ambas instituciones lo estiman oportuno (*EST1.5_21_Tabla de coordinaciones*).

SUBESTÁNDAR 1.5 La aplicación de las diferentes normativas se realiza de forma adecuada y tienen un impacto positivo sobre los resultados de la titulación

 Valoración
subestándar

Se alcanza. La aplicación de las distintas normativas se realiza de manera adecuada y tiene un impacto positivo sobre los resultados de la titulación.

La aplicación de las diferentes normativas que afectan a la comunidad universitaria, detallada bien en la Memoria de Verificación o en los Informes de Seguimiento, se lleva a cabo de forma correcta y bajo la responsabilidad de la Secretaría General de la Universidad, de la Junta Facultad y de la Junta Centro.

Transcurridos varios años desde la implantación del grado, las diferentes normativas se han ido actualizando cuando lo ha requerido la legislación específica o las circunstancias. El balance ha resultado positivo por el impacto que tiene en los resultados obtenidos por la titulación (*EST1.5_01_Reglamento interno de reconocimiento y transferencia de créditos UIC Barcelona_Grados; EST1.5_02_Reglamento interno de prácticas externas UIC Barcelona; EST1.5_03_Reglamento interno de TFG y TFM UIC Barcelona; EST1.5_04_Reglamento interno de Gestión Académica UIC Barcelona; EST1.5_05_Información relacionada con la sostenibilidad y los ODS_UIC Barcelona; EST1.5_06_II Plan de Igualdad UIC Barcelona (2020-2025); EST1.5_07_Protocolo para la prevención, evaluación e intervención ante el acoso en UIC Barcelona*).

El Grado en Enfermería, aplica las siguientes de normativas propias:

- Convalidación del Prácticum de Iniciación a los estudiantes con contrato de auxiliar: se reconoce el Prácticum de Iniciación de primer curso, a aquellos estudiantes que están trabajando como auxiliares con un periodo mínimo de 6 meses en el último año (3 años consecutivos) y medio en el momento que se matriculan en el grado. Para realizar este estudio se les pide a los estudiantes la vida laboral, así como un certificado del centro indicando los servicios en los que ha trabajado (*EST1.5_08_Ejemplos de expedientes de reconocimiento de créditos de los títulos de grado*).
- El estudiante ha de matricular la asignatura de TFG en su última matrícula: esta normativa es visible en la guía docente de la asignatura en el apartado requisitos previos (<https://www.uic.es/ca/subject/9836/2020>).
- El estudiante no puede matricular más de 4 prácticums al año y un máximo de 2 por semestre: esta normativa nos permite garantizar que los estudiantes tienen derecho a dos convocatorias por cada prácticum matriculado, así como garantiza que lo pueden realizar en el calendario académico. Esta normativa aparece reflejada en la guía de prácticas del estudiante (*EST1.5_09_Guía de prácticas del estudiante*).

VALORACIÓN DEL LOGRO DE LOS ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN

ESTÁNDAR 2

Pertinencia de la información pública

La institución informa de manera adecuada a todos los grupos de interés sobre las características del programa, así como sobre los procesos de gestión que garantizan su calidad.

Autoevaluación

Subestándar		En progreso hacia la excelencia	Se alcanza	Se alcanza con condiciones	No se alcanza
2.1	La institución publica información veraz, completa, actualizada y accesible sobre las características de la titulación y su desarrollo operativo		X		
2.2	La institución pública información sobre los resultados académicos y de satisfacción		X		
2.3	La institución publica el SGIC en el que se enmarca la titulación y los resultados del seguimiento y la acreditación de la titulación		X		
Valoración global estándar		SE ALCANZA			

Resumen ejecutivo del estándar 2

La información principalmente se publica a través de la página web institucional que tiene contenidos generales de la universidad y específicos de la titulación. A finales de 2020 se completó el proceso de migración de la web institucional a nueva versión haciendo de la web de UIC Barcelona un *site* pionero en el sistema universitario catalán al ser el primer 100% *mobile*, una adaptación imprescindible a las nuevas tendencias y sobre todo a nuestros públicos.

La información pública que ofrece UIC Barcelona sigue las directrices de la Guía para el Seguimiento de Enseñanzas Oficiales de Grado y Máster de AQU Catalunya. En términos generales, se considera que se garantiza un fácil acceso a la información relevante sobre las características y el desarrollo operativo de la titulación a todos los grupos de interés, mediante la página web que se indican a continuación.

Desde el curso 2018-2019 UIC Barcelona cuenta con la Oficina de Datos Estadísticos y Ránkings (OFDER). Esta oficina depende de Secretaría General y se responsabiliza del posicionamiento de la Universidad en los ránkings, tanto nacionales como internacionales, así como, el tratamiento del Dato mediante los protocolos de UNEIX, así como otros cuestionarios institucionales provenientes de organismos públicos, como puede ser el Ministerio y la CRUE. Se tiene que destacar que el mantenimiento y actualización que desde OFDER se realiza sobre el contenido del Portal de Transparencia de UIC Barcelona.

Los indicadores publicados en la página interna de calidad son los que marca la Guía para el Seguimiento AQU-Catalunya. Estos indicadores han sido validados internamente y son de aplicación en universidades privadas. Para facilitar la visión de conjunto, la información agregada está siempre disponible en un solo apartado de la web. Como mejora se creó un link directo al SGIC de la universidad a la página web de cada uno de los títulos.

Con el fin de garantizar la transparencia, **UIC Barcelona publica el Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) -en el que se enmarca la titulación- en la página web institucional.** Dicha página puede visitarse sin necesidad de ninguna clave de acceso, con el objetivo de que la información llegue a los principales grupos de interés. El SGIC incluye un conjunto de procedimientos que contemplan la política de

calidad, el Manual de Calidad AUDIT y los procedimientos de calidad (diagramas de flujo) que de ellos se derivan.

En esta misma página se publica la información relativa al seguimiento y acreditación de las titulaciones oficiales. En concreto, como rendición de cuentas del proceso de acreditación, se publica el autoinforme que se envía a AQU Catalunya y el informe que emite la Agencia de Calidad después de la visita de acreditación.

Por todo lo expuesto en este resumen se considera que se da cumplimiento a los requisitos del estándar 2.

Evidencias que se aportan relacionadas con el estándar

Link de acceso a las evidencias estándar 2

Subestándar 2.1 La institución publica información veraz, completa, actualizada y accesible sobre las características de la titulación y su desarrollo operativo

- EST2.1_01_ Comunicación estreno de la web
- EST2.1_02_ Check list información pública Grado en Enfermería 2021-2022
- EST2.1_03_ Ejemplo de tickets web con solicitud de cambios
- EST2.1_04_ Resultados prueba trazabilidad de la web

Subestándar 2.3 La institución publica el SGIC en el que se enmarca la titulación y los resultados del seguimiento y la acreditación de la titulación

- EST2.3_01_ Manual de Calidad (AUDIT)
- EST2.3_02_ Política de Calidad

Valoración de los subestándares

SUBESTÁNDAR 2.1 La institución publica información veraz, completa, actualizada y accesible sobre las características de la titulación y su desarrollo operativo	
Valoración subestándar	Se alcanza. Se ofrece información pertinente sobre las características del programa y su desarrollo operativo. Además, la información es clara, legible, agregada y accesible a los grupos de interés.

La información principalmente se publica a través de la página web institucional que tiene contenidos generales de la universidad y específicos de la titulación. A finales de 2020 se completó el proceso de migración de la web institucional a nueva versión haciendo de la web de UIC Barcelona un *site* pionero en el sistema universitario catalán al ser el primer 100% *mobile*, una adaptación imprescindible a las nuevas tendencias y sobre todo a nuestros públicos (*EST2.1_01_ Comunicación estreno de la web*).

Además, con este cambio se ha mejorado la experiencia del usuario, a partir de la cual se ha definido la navegación, imaginando siempre qué interés era el prioritario para nuestros públicos y grupos de interés. Así, se ha querido mejorar el posicionamiento en buscadores evitando que las páginas importantes, como son las informaciones relativas a los estudios, quedaran escondidas bajo otras estructuras. En especial, se ha mejorado la accesibilidad y los tiempos de carga de las páginas. De momento, los contenidos no se han

modificado y son los que ya existían antes de la migración. El siguiente proyecto consistirá en un proceso de optimización de contenidos que elimine las páginas residuales y actualice los contenidos allí donde sea necesario, mejorando la eficiencia de la web.

La información pública que ofrece UIC Barcelona sigue las directrices de la Guía para el Seguimiento de Enseñanzas Oficiales de Grado y Máster de AQU Catalunya. En términos generales, se considera que se garantiza un fácil acceso a la información relevante sobre las características y el desarrollo operativo de la titulación a todos los grupos de interés, mediante las páginas web que se indican a continuación:

Tabla nº6: Enlaces a la información pública de UIC Barcelona

Web general UIC Barcelona	http://www.uic.es
Web específica de estudios y programa	https://www.uic.es/es/estudios
Web calidad	https://www.uic.es/es/universidad/uic-barcelona/portal-de-transparencia/informacion-institucional/calidad-educativa/
Web específica de las titulaciones objeto de evaluación	Grado en Enfermería https://www.uic.es/ca/estudis-uic/medicina-i-ciencies-de-la-salut/grau-en-infermeria
Indicadores	https://www.uic.es/es/universidad/uic-barcelona/portal-de-transparencia/informacion-institucional/calidad-educativa/
Portal de transparencia UIC Barcelona	https://www.uic.es/es/universidad/uic-barcelona/portal-de-transparencia

Dada la elevada relevancia de la página web, la información que contiene se revisa periódicamente para comprobar que la información facilitada a los distintos grupos de interés sea correcta y se encuentre actualizada en todo momento, motivo por el cual se cumplimenta un *check list* para verificar todos los apartados. Generalmente, la revisión se lleva a cabo antes del período de matriculación de los estudiantes y es objeto de análisis de la Comisión de Calidad (*EST2.1_02_Check list información pública Grado en Enfermería 2021-2021*).

Para mejorar la revisión de la página web específica del grado en Enfermería, desde secretaría se revisan, anualmente, los contenidos para la actualización de los mismos. La persona responsable de esta tarea se coordina con: a) los responsables de los diversos contenidos, b) se coordina con el Departamento de Comunicación para la redacción de los contenidos, c) se coordina con el Instituto de Multilingüismo para la revisión y traducción de los textos y en última instancia, d) con la persona responsable de la web para darle visibilidad. En este sentido, cabe destacar que se ha actualizado especialmente la información sobre las prácticas externas y la movilidad (*EST2.1_03_Ejemplo de tickets web con solicitud de cambios*).

Durante los últimos años, se ha hecho un esfuerzo por mejorar la visibilidad de los currículums de los profesores. Esta tarea no es sencilla pues la vinculación de la información se realiza una vez cumplimentado el currículum en la plataforma DRAC. Los profesores con menor dedicación no están acostumbrados al uso de la plataforma y se requiere un acompañamiento desde secretaría para conseguir el objetivo. Por otro lado, suele haber una rotación mayor en estas categorías contractuales, lo que implica que cada año se tenga que prestar una especial atención a este aspecto. Actualmente, podemos decir que en Grado en Enfermería el 96% (120/125) de los profesores han dado visibilidad a su currículum. No obstante, en algunos casos el grado de cumplimentación es desigual; los profesores de plantilla tienen currículums muy extensos,

pues a través de la plataforma DRAC posteriormente pueden crear CVN, CVA, CV de AQU, etc. En cambio, los profesores asociados cuesta que cumplimenten los datos; además, la plataforma DRAC es muy académica y no facilita la introducción de información más profesionalizante de los profesores (<https://www.uic.es/ca/estudis-uic/medicina-i-ciencies-de-la-salut/grau-en-infermeria#teachers>). Desde secretaría se ayuda y se realizan recordatorios para cumplimentar el CV en la web.

Con el objetivo de asegurar que la trazabilidad de la página web es buena y que la información es de fácil acceso, se realizó una prueba en la que participaron 2 PDI; 2 PAS y 1 estudiante. A todos se les pidió que buscaran la información del *Check list* de manera aleatoria a través de un *Google form*. Los resultados fueron los siguientes (*EST2.1_04_ Resultados prueba trazabilidad de la web*):

- Cuatro de los participantes (80%) accedieron al CV de los profesores de enfermería con facilidad. A uno de ellos (20%) le costó encontrar la información. Los cinco aportaron el link de acceso.
- Los cinco participantes (100%) encontraron con facilidad la información sobre Becas. Cuatro de ellos accedieron por la página principal de la Universidad (3 en catalán y 1 en castellano), uno de ellos a través del buscador.
- Los cinco participantes (100%) encontraron con facilidad la información sobre el Máster de Investigación Clínica a través de la web principal de UIC Barcelona (3 en catalán y 2 en castellano).
- Los cinco participantes (100%) supieron sacar el plan de estudios del curso 2017-2018 de Enfermería (3 en catalán y 2 en castellano).
- Los cinco participantes (100%) supieron encontrar la Guía de Prácticas de enfermería a través de la web del título; cuatro en la pestaña de prácticas (3 en catalán y 1 en castellano) y uno a través de la guía docente de la asignatura.
- Los cinco participantes (100%) supieron encontrar la Normativa del TFG para el Grado en Enfermería tres a través de la web (2 en catalán y 1 en castellano) y dos a través de la guía docente de la asignatura (1 en catalán y 1 en castellano).
- Los cinco participantes (100%) supieron descargar el folleto en la web (3 en catalán y 2 en castellano).
- Cuatro de los participantes (80%) han conseguido información con facilidad. A uno de ellos (20%) le ha costado encontrarla. Uno de ellos accedió a través de la web del Grado en Enfermería, tres a través de la pestaña servicios de la Facultad (1 en catalán y 2 en castellano) y 1 a través de you tube (este último entendemos que es a quien costó encontrar la información).

Los resultados indican que la trazabilidad de la web es buena y permite obtener la información con facilidad. A continuación, se detalla la información pública referente a las prácticas externas y el TFG.

Información pública prácticas externas – Las prácticas externas son uno de los puntos fuertes de nuestro departamento, por lo que nos implicamos en que la información esté actualizada y muestre los valores diferenciales de la universidad. A continuación, se muestra una tabla con los enlaces a las guías docentes de cada una de las asignaturas de prácticas.

Tabla nº7: Enlaces a las guías docentes de las asignaturas de prácticas externas

Enlaces a las guías docentes de las asignaturas de Prácticas externas	Prácticum de Iniciación (1r curso): https://www.uic.es/es/subject/9522/2020 Prácticum General I (2º curso): https://www.uic.es/es/subject/9527/2020 Prácticum General II (2º curso): https://www.uic.es/es/subject/9528/2020 Prácticum Avanzado I (3r curso): https://www.uic.es/es/subject/9529/2020 Prácticum Avanzado II (3r curso): https://www.uic.es/es/subject/9530/2020
---	---

	<p>Prácticum Avanzado III (3r curso): https://www.uic.es/es/subject/9531/2020</p> <p>Prácticum Avanzado IV (3er curso): https://www.uic.es/es/subject/9532/2020</p> <p>Prácticum Síntesis I (4º curso): https://www.uic.es/es/subject/9834/2020</p> <p>Prácticum Síntesis II (4º curso): https://www.uic.es/es/subject/9835/2020</p> <p>Prácticum de Perfil en Cuidados Clínicos Avanzados I (4º curso, Mención Cuidados Clínicos Avanzados): https://www.uic.es/es/subject/9830/2020</p> <p>Prácticum de Perfil en Cuidados Comunitarios I (4º curso, Mención Cuidados Comunitarios): https://www.uic.es/es/subject/9828/2020</p> <p>Prácticum de Perfil en Internacional Nursing I (4º curso, Mención Internacional Nursing): https://www.uic.es/es/subject/9832/2020</p> <p>Prácticum de Perfil en Cuidados Clínicos Avanzados II (4º curso, Mención Cuidados Clínicos Avanzados): https://www.uic.es/es/subject/9831/2020</p> <p>Prácticum de Perfil en Cuidados Comunitarios II (4º curso, Mención Cuidados Comunitarios): https://www.uic.es/es/subject/9829/2020</p> <p>Prácticum de Perfil en Internacional Nursing II (4º curso, Mención Internacional Nursing): https://www.uic.es/es/subject/9829/2020</p>
--	---

La información que se puede consultar en las guías docentes de las asignaturas de prácticas externas está actualizada y es coherente con la memoria de verificación. Además, en la página web del título se contempla un apartado de prácticas, donde se da una visión global y a la vez bastante detallada de lo que son las prácticas externas, facilitando la relación de los convenios más relevantes, los objetivos, las salidas profesionales y el material necesario. Los estudiantes disponen además de una guía de prácticas (<https://www.uic.es/ca/estudis-uic/medicina-i-ciencies-de-la-salut/grau-en-infermeria>) de acceso libre a través de la web, en la cual pueden encontrar toda la información necesaria sobre las mismas. Además, en la intranet tienen, además de una guía extensa con toda la información, diferentes normativas de actuación. Se considera que la información es completa y suficiente para los estudiantes, así como para los futuros estudiantes.

Un último aspecto que se quiere detallar, es que la normativa vigente de prácticas externas siempre está disponible en la guía docente de las asignaturas. Además, el documento se envía a los estudiantes a principio de curso por email, se presenta en la sesión informativa presencial de prácticas y se cuelga en el foro de los estudiantes y en el espacio virtual Moodle de cada asignatura de prácticas. De este modo, se asegura que el estudiante siempre la tiene a su disposición y es conocedor del contenido.

Información pública del Trabajo Fin de Grado – la información del TFG se encuentra actualizada y es coherente con la memoria de verificación del título. Toda la información del TFG aparece en la Guía docente de la asignatura, la cual se corresponde y resume los artículos de la normativa interna de TFG. Se pueden consultar la guía docente del TFG en el siguiente enlace:

Tabla nº8: Enlace a la asignatura de Trabajo de Final de Grado

Enlaces a las guías docentes de las asignaturas de TFG	https://www.uic.es/es/subject/9836/2020
--	---

En el Moodle de la asignatura el estudiante dispone de la misma guía docente desplegada, así como de las rúbricas evaluativas, cronogramas, etc. que acaban de componer la normativa. Esta documentación se actualiza cada año o siempre que es preciso y se informa al estudiante de ello.

En la página web del título se contempla un apartado de TFG, donde se da una visión global y a la vez bastante detallada de la asignatura de TFG. Los estudiantes disponen, además de la Normativa de Reglamento Interno del Trabajo de Final de Grado. Se considera que la información es completa y suficiente para los estudiantes como para los futuros estudiantes.

SUBESTÁNDAR 2.2 La institución pública información sobre los resultados académicos y de satisfacción	
Valoración subestándar	Se alcanza. La institución pública información sobre los resultados académicos y de satisfacción de la titulación.

Para mejorar la transparencia y la rendición de cuentas a la sociedad, durante el curso 2016-2017 desde Dirección de Comunicación se trabajó en el Portal de transparencia de UIC Barcelona (<https://www.uic.es/es/universidad/uic-barcelona/portal-de-transparencia>). Este portal permite acceder a toda la información relevante sobre la actividad y el funcionamiento de la Universidad. En concreto, los apartados que pueden encontrarse son:

- Información institucional, donde se describe la misión, filosofía y valores de la institución, la historia y evolución de la universidad y calidad educativa.
- Plan estratégico, que describe las principales líneas estratégicas definidas para el periodo 2015-2022.
- Normativa que rige la universidad.
- Personal de la universidad, que incluyen datos estadísticos e indicadores sobre la plantilla.
- Gobierno, información sobre las personas que gobiernan la universidad y el detalle de sus funciones.
- Oferta y demanda académica, con la oferta de los estudios.
- Personal docente e investigador, con indicadores relativos a este sector.
- Estudiantes, con datos sobre los estudiantes de cada grado.
- Información económica, con el balance y la cuenta de resultados del último ejercicio.
- Investigación, con indicadores del trabajo de investigación que se realiza y acceso a los distintos grupos de investigación, cátedras de empresa, institutos y escuela de doctorado.
- Resultados, se pueden consultar indicadores de rendimiento académico, satisfacción de estudiantes, rankings e inserción laboral.
- Memoria, con un resumen de toda la actividad académica del curso.

Por otro lado, con el objetivo de mejorar la difusión interna de los resultados de las encuestas de satisfacción del estudiantado, desde el curso 2016-2017 se informa a todos coordinadores de curso, a los titulares de asignaturas y los estudiantes, a través de correo electrónico, del porcentaje de participación y el grado de satisfacción por curso.

Desde el curso 2018-2019 UIC Barcelona cuenta con la Oficina de Datos Estadísticos y Ránkings (OFDER). Esta oficina depende de Secretaría General y se responsabiliza del posicionamiento de la Universidad en los ránkings, tanto nacionales como internacionales, así como, el tratamiento del dato mediante los protocolos de UNEIX, así como otros cuestionarios institucionales provenientes de organismos públicos, como puede ser el Ministerio y la CRUE. La oficina también ofrece apoyo a la gestión de los datos para las encuestas, ránkings, informes y listados específicos que reciba cualquier otro departamento de la

Universidad. Para finalizar, se tiene que destacar que el mantenimiento y actualización que desde OFDER se realiza sobre el contenido del Portal de Transparencia de UIC Barcelona.

Por último, los indicadores publicados en la página interna de calidad <https://www.uic.es/es/universidad/uic-barcelona/portal-de-transparencia/informacion-institucional/calidad-educativa/> son los que marca la Guía para el Seguimiento AQU-Catalunya. Estos indicadores han sido validados internamente y son de aplicación en universidades privadas. La valoración de los indicadores se encuentra incluida en la valoración de cada uno de los estándares. Para facilitar la visión de conjunto, la información agregada está siempre disponible en un solo apartado de la web. Como mejora se creó un link directo al SGIC de la universidad a la página web de cada uno de los títulos.

SUBESTÁNDAR 2.3 La institución pública el SGIC en el que se enmarca la titulación y los resultados del seguimiento y la acreditación de la titulación

Valoración subestándar

Se alcanza. La institución publica la política de calidad, los procesos del SGIC y los elementos que de él se derivan para la rendición de cuentas, incluidos los resultados del seguimiento y de la acreditación.

Con el fin de garantizar la transparencia, UIC Barcelona publica el Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) -en el que se enmarca la titulación- en la página web institucional. Dicha página puede visitarse sin necesidad de ninguna clave de acceso, con el objetivo de que la información llegue a los principales grupos de interés. El SGIC incluye un conjunto de procedimientos que contemplan la política de calidad, el Manual de Calidad AUDIT (*EST2.3_01_Manual de calidad de AUDIT*) y los procedimientos de calidad (*diagramas de flujo que de ellos se derivan (EST2.3_02_Política de calidad)*).

En esta misma página se publica la información relativa al seguimiento y acreditación de las titulaciones oficiales. En concreto, como rendición de cuentas del proceso de acreditación, se publica el autoinforme que se envía a AQU Catalunya y el informe que emite la Agencia de Calidad después de la visita de acreditación.

Para facilitar la información a los distintos usuarios, durante el curso 2016-2017 se realizó un proceso de mejora de la página web del SGIC, con el fin de organizar y clasificar los documentos por tipología y cursos. En la actualidad los documentos se clasifican en siguientes categorías: Sistema de Garantía Interna de Calidad, Evaluación de la docencia – DOCENTIA, Seguimiento de las titulaciones oficiales, Acreditación de las titulaciones oficiales – Autoinformes de acreditación (AI), Documentos de referencia, Acreditación de las titulaciones oficiales – Informes de acreditación de título, y Otros contenidos.

Para aquellas titulaciones que han superado el proceso de acreditación, se incluye el correspondiente sello de acreditación en la página web de la correspondiente titulación. Está previsto que, para futuros cursos académicos, se puedan utilizar estos sellos en otro tipo de soportes, por ejemplo, en los dossieres informativos que se diseñen para fines promocionales.

VALORACIÓN DEL LOGRO DE LOS ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN

ESTÁNDAR 3

Eficacia del SGIC

La institución dispone de un sistema de garantía interna de la calidad formalmente establecido e implementado que asegura, de forma eficiente, la calidad y la mejora continua de la titulación.

Autoevaluación

Subestándar		En progreso hacia la excelencia	Se alcanza	Se alcanza con condiciones	No se alcanza
3.1	El SGIC implementado tiene procesos que garantizan el diseño, la aprobación, el seguimiento y la acreditación de las titulaciones		X		
3.2	El SGIC implementado garantiza la recogida de información y de los resultados relevantes para la gestión eficiente de las titulaciones, en especial los resultados académicos y la satisfacción de los grupos de interés		X		
3.3	El SGIC implementado se revisa periódicamente y genera un plan de mejora que se utiliza para su mejora continua		X		
Valoración global estándar		SE ALCANZA			

Resumen ejecutivo del estándar 3

El Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIQ) de UIC Barcelona, está diseñado de acuerdo al modelo AUDIT para dar cumplimiento a los requisitos legales y a los estándares de calidad establecidos por AQU Catalunya en las guías para llevar a cabo los procesos de verificación, seguimiento, modificación y acreditación de los títulos oficiales. Tanto es así que AQU ha validado el SGIQ de la universidad de modo que se replica de igual forma para todas las facultades.

El SGIC implementado, **garantiza la recogida de información y de los resultados relevantes** para hacer el seguimiento y proponer las acciones necesarias que favorezcan la mejora continua. Son evidencia los indicadores cuantitativos y cualitativos que se obtienen de la aplicación del SGIC.

Se vela especialmente por la **recogida de los resultados académicos de aprendizaje y por la medida de la satisfacción de los diferentes grupos de interés.**

La satisfacción de los estudiantes y su *engagement* son temas clave para la titulación. Con una participación creciente cada curso en las encuestas que miden el grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado, **logrando en los últimos cursos académicos superar siempre la nota de 4/5 en el promedio de todos los cursos.**

El SGIC también establece mecanismos para la medida de **satisfacción de profesorado (PDI) que presenta una satisfacción también buena** y acorde a la de los estudiantes. El PAS también es preguntado por diversos aspectos para conocer su satisfacción, habiéndose suspendido la encuesta de 2020 por la situación de pandemia.

Finalmente, también se mide la satisfacción de los **ocupadores y de los egresados**, en ambos casos siguiendo el modelo que ha elaborado AQU Catalunya. Cabe destacar que los resultados muestran la **alta satisfacción de estos dos grupos de interés.**

Como se explica en el apartado Proceso de Elaboración del Autoinforme, **la elaboración de los informes de seguimiento y de acreditación parten de la revisión de los diferentes procedimientos del SGIC que tienen incidencia en la calidad del título.** El Departamento de enfermería convoca anualmente la Comisión de Calidad (donde participan los grupos de interés: dirección, profesorado, PAS, estudiantes, exestudiante y ocupadores), y que posteriormente serán validados por la Junta de Centro.

En cada seguimiento/acreditación se revisa la adecuación de los procedimientos, los indicadores que marcan la evolución y se recogen aquellas acciones de mejora propuestas por la Comisión de Calidad que han sido definitivamente aprobadas por la Junta de Centro en un completo Plan de Mejora. En él, para cada acción se define su prioridad, responsable y seguimiento. El formato de este Plan de Mejora ha sido siempre muy bien valorado en los Informes de Evaluación del Seguimiento que realiza anualmente AQU Catalunya.

El Plan de Mejora viene realizándose desde el primer seguimiento. Desde el curso 2010-2011 se está utilizando la misma estructura. Para cada una de las acciones que se recogen en el Plan de Mejora se define la siguiente información: vinculación con los ejes del plan estratégico de UIC Barcelona, objetivo relacionado, priorización, responsables de seguimiento y de ejecución, plazo y las acciones de seguimiento. La estructura de este plan ha sido considerada un punto fuerte en los Informes de Evaluación del Seguimiento de las Titulaciones (IAST) emitidos por AQU Catalunya. En ella queda patente la relación entre las acciones de mejora, los objetivos del centro y los ejes del Plan Estratégico.

Por todo lo expuesto en este resumen se considera que se da cumplimiento a los requisitos del estándar 3.

Indicadores

Para valorar este estándar se aportan indicadores relacionados con:

- Satisfacción de los estudiantes
- Satisfacción de los egresados
- Satisfacción del PDI
- Satisfacción del PAS

Evidencias que se aportan relacionadas con el estándar

Link de acceso a las evidencias estándar 3

Subestándar 3.1 El SGIC implementado tiene procesos que garantizan el diseño, la aprobación, el seguimiento y la acreditación de las titulaciones

- EST3.1_01_Procedimiento autorización y verificación
- EST3.1_02_Procedimiento de seguimiento
- EST3.1_03_Procedimiento de modificaciones no sustanciales
- EST3.1_04_Procedimiento de modificación
- EST3.1_05_Procedimiento de acreditación
- EST3.1_06_Otros procedimientos
- EST3.1_07_Informes de seguimiento y acreditación
- EST3.1_08_Información acreditación G. Enfermería – Ciclo 1
 - EST3.1_08a_Autoinforme de acreditación Ciclo 1_G. Enfermería

EST3.1_08b_Informe de visita acreditación FMCS
EST3.1_08c_Informe de acreditación Grado en Enfermería
EST3.1_09_Informe seguimiento G. Enfermería 19-20
EST3.1_10_Informe seguimiento G. Enfermería 18-19
EST3.1_11_Plantillas informes acreditación
EST3.1_12_Calendario de trabajo acreditación
EST3.1_13_Formato de autoevaluación
EST3.1_14_Composición Comisión de calidad
EST3.1_15_Acta de la Comisión de calidad
EST3.1_16_Cuadro evolución de indicadores G. Enfermería
EST3.1_17_Comunicado interno Depto. Enfermería de aprobación autoinforme
EST3.1_18_Comunicado interno de la Junta de la FMCS de aprobación autoinforme

Subestándar 3.2 El SGIC implementado garantiza la recogida de información y de los resultados relevantes para la gestión eficiente de las titulaciones, en especial los resultados académicos y la satisfacción de los grupos de interés

EST3.2_01a_Resumen de los estudiantes que no superan el 50% de los créditos matriculados
EST3.2_01b_Resumen de los estudiantes en 5ª y 6ª convocatoria
EST3.2_02_Instrumentos medida satisfacción_UIC Barcelona
EST3.2_03a_Modelo de encuesta sesión bienvenida
EST3.2_03b_Modelo de encuesta centros prácticas
EST3.2_04a_Modelo encuesta satisfacciones estudiantes DOCENTIA Global
EST3.2_04b_Modelo encuesta satisfacciones estudiantes DOCENTIA TFG/TFM
EST3.2_04c_Modelo encuesta satisfacciones estudiantes DOCENTIA Prácticas externas
EST3.2_04d_Encuesta de satisfacción sobre la docencia no presencial 2º semestre 19-20
EST3.2_04e_Resultados encuestas satisfacción estudiantes_2019-2020 1r semestre
EST3.2_04f_Resultados encuestas satisfacción estudiantes_2019-2020 2º semestre COVID
EST3.2_04g_Resultados encuestas satisfacción estudiantes_2020-2021
EST3.2_04h_Plantillas cumplimentadas participación estudiantes
EST3.2_05a_Modelo encuesta PDI 17-18
EST3.2_05b_Modelo encuesta PDI 19-20
EST3.2_05c_Resultados encuesta satisfacción PDI 2017-2018
EST3.2_05d_Resultados encuesta satisfacción PDI 2019-2020
EST3.2_06a_Modelo encuesta PAS
EST3.2_06b_Informe resultados encuesta PAS 17-18
EST3.2_07a_Manual de uso del colaborador UIConversation
EST3.2_07b_Manual de uso del responsable UIConversation
EST3.2_08a_Modelo encuesta egresados 2019-2020
EST3.2_08b_Resultados encuesta egresados 2019-2020
EST3.2_09_Registro de sugerencias, reclamaciones y quejas
EST3.2_10_Opinión de los ocupadores sobre la formación enfermera
EST3.2_11_Plantillas cumplimentadas participación ocupadores
EST3.2_12_Aportaciones Advisory Board

Subestándar 3.3 El SGIC implementado se revisa periódicamente y genera un plan de mejora que se utiliza para su mejora continua

EST3.3_01_Procedimiento de metaevaluación SGIQ
EST3.3_02_Plan de mejora
EST3.3_03_Seguimiento análisis recomendaciones agencia evaluadora acreditación

Valoración de los subestándares

SUBESTÁNDAR 3.1 El SGIC implementado tiene procesos que garantizan el diseño, la aprobación, el seguimiento y la acreditación de las titulaciones	
Valoración subestándar	Se alcanza. El SGIC cuenta con un proceso implementado que facilita el diseño y aprobación de las titulaciones, así como su seguimiento y acreditación, con implicación de los grupos de interés más significativos.

La normativa española que regula los procesos internos y externos de evaluación de la calidad de los títulos oficiales de grado, máster universitario y doctorado es el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. En consonancia con esta regulación y con los estándares de calidad europeos, AQU Catalunya, la agencia de calidad para el sistema universitario catalán, ha establecido una serie de guías para llevar a cabo los procesos de verificación, seguimiento, modificación y acreditación de los títulos oficiales.

El Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIQ) de UIC Barcelona, está diseñado de acuerdo al modelo AUDIT para dar cumplimiento a los requisitos legales y a los estándares de calidad establecidos por AQU Catalunya en las guías citadas anteriormente. Tanto es así que AQU ha validado el SGIQ de la universidad de modo que se replica de igual forma para todas las facultades.

El SGIQ dispone de procedimientos claramente definidos que establecen los parámetros para el diseño y aprobación de las titulaciones (proceso de verificación) para la realización periódica de la evaluación interna (seguimiento) para la tramitación de cambios sustanciales en el título (modifica) y para la renovación de la acreditación. Están bien establecidos los periodos en que se puede realizar el trámite y las funciones de cada departamento implicado, así como las evidencias que hay que generar en cada parte del proceso. Las facultades reciben el soporte técnico del Servicio de Innovación y Calidad Educativa (SIQE), con dependencia del Vicerrectorado de Planificación y Calidad, para el desarrollo de estos procesos (*EST3.1_01_Procedimiento autorización y verificación; EST3.1_02_Procedimiento de seguimiento; EST3.1_03_Procedimiento de modificaciones no sustanciales; EST3.1_04_Procedimiento de modificación*).

La creación de un nuevo título implica procesos de consulta internos y externos con los grupos de interés, tal y como queda recogido en la memoria de verificación. En el proceso de verificación, la aprobación de las titulaciones corresponde, en primera instancia, a la Junta de Centro y a la Junta de Facultad. En un segundo momento, previo informe del SIQE, es elevada a la Junta de Gobierno. Finalmente se expone a la decisión del Patronato Universitario.

El procedimiento de seguimiento que se plantea en UIC Barcelona tiene como objetivo la evaluación del desarrollo de sus enseñanzas a partir del análisis de datos cuantitativos e indicadores, y la elaboración, en caso necesario, de propuestas de mejora que sirvan para corregir las desviaciones observadas entre el diseño de los títulos y su desarrollo ordinario, y si fuera preciso solicitar una modificación del título. Para cada una de las titulaciones se dispone de un cuadro de evolución de indicadores (*EST3.1_16_Cuadro evolución de indicadores G. Enfermería*). Podemos afirmar que el proceso de seguimiento, implantado y desarrollado según las directrices de AQU Catalunya, está totalmente consolidado: es el undécimo año que se reúne la Comisión de Calidad del Centro y que se elabora un completo Plan de Mejora que permite

establecer para cada acción un plazo y un responsable y que facilita la tarea de seguimiento del estado de las acciones (*EST3.3_02_Plan de mejora*).

El SGIC facilita también el proceso de renovación de la acreditación de las titulaciones. En UIC Barcelona el proceso de acreditación es la continuación natural del seguimiento anual que se hace mediante las Comisiones de Calidad constituidas en cada uno de los centros, donde participan representantes de todos los grupos de interés. Se puede consultar como evidencia el procedimiento de acreditación – diagrama de flujo y de seguimiento de las titulaciones oficiales (*EST3.1_05_Procedimiento acreditación*). Es importante destacar que para los seguimientos posteriores a la primera renovación de la acreditación se ha prestado especial atención a las recomendaciones realizadas por el Comité de Evaluación Externo (*EST3.3_03_Seguimiento análisis recomendaciones agencia evaluadora acreditación*).

El proceso de acreditación ya cuenta con 15 visitas de acreditación realizadas en centros de la universidad. Concretamente, el Grado en Enfermería superó el proceso de acreditación durante el curso académico 2016-2017 con una valoración favorable, siendo la visita de acreditación el 5 de octubre de 2016. Para cada uno de estos procesos de acreditación, se pueden consultar las siguientes evidencias en la carpeta compartida: Autoinforme de acreditación Ciclo 1_FMCS, Informe visita de acreditación FMCS y los Informes de acreditación de cada una de las titulaciones (*EST3.1_07-EST3.1_18*).

SUBESTÁNDAR 3.2 El SGIC implementado garantiza la recogida de información y de los resultados relevantes para la gestión eficiente de las titulaciones, en especial los resultados académicos y la satisfacción de los grupos de interés	
Valoración subestándar	<p>Se alcanza. El SGIC cuenta con un proceso implementado que gestiona la recogida de resultados relevantes, con la existencia de un cuadro de indicadores con información sobre su evolución temporal.</p> <p>El SGIC permite la recogida de la información sobre la satisfacción del estudiantado y titulados con respecto al programa formativo.</p>

El SGIC implementado, garantiza la recogida de información y de los resultados relevantes para hacer el seguimiento y proponer las acciones necesarias que favorezcan la mejora continua. Son evidencia los indicadores cuantitativos y cualitativos que se obtienen de la aplicación del SGIC.

A continuación, se amplía la información referida a los resultados académicos de aprendizaje y a la satisfacción de los grupos de interés:

3.2.1 Resultados académicos de aprendizaje

La recogida cuantitativa de los indicadores sobre los resultados de aprendizaje se hace desde el Servicio de Innovación y Calidad Educativa (SIQE) y se enmarca dentro del procedimiento del SGIC que hace referencia al seguimiento.

Para poder realizar el análisis de la evolución de los datos, anualmente se confecciona un cuadro de indicadores que acumula los datos de cursos anteriores. Por otro lado, desde el aplicativo de Gestión Académica, al que tienen acceso los Gestores de Centro, se pueden extraer datos concretos sobre el rendimiento académico de los estudiantes, organizados según distintos criterios (asignatura, curso, etc.).

Los sistemas de evaluación persiguen comprobar si se consiguen los resultados de aprendizaje esperados y son revisados por los coordinadores de curso y por la Junta del Departamento de Enfermería. Los profesores responsables de asignatura deben centrar la evaluación en los resultados de aprendizaje que se proponen y asegurar que los estudiantes los alcanzan al finalizar la asignatura. La evaluación de los resultados se realiza en el estándar 6 de este autoinforme.

Gracias a la estructura de coordinación docente comentada en el apartado 1.4 de este autoinforme, se puede hacer una evaluación de los resultados de aprendizaje de los estudiantes por semestre, curso y asignatura. Semestralmente, una vez se cierran las actas, se realizan cortes de resultados y se analizan en la junta de Centro. Posteriormente se comunica a los coordinadores de curso, mención, prácticum y laboratorios de simulación. Además, estudiantes con bajo rendimiento (porcentaje de créditos aprobados bajo y 5a y 6a convocatorias matriculadas) se analizan y se definen acciones de mejora. Los datos particulares, se presentan en los claustros de evaluación y también son comentados en las reuniones con los delegados de los estudiantes (*EST3.2_01a_Resumen de los estudiantes que no superan el 50% de los créditos matriculados; EST3.2_12b_Resumen de los estudiantes en 5ª y 6ª convocatoria*).

3.2.2 Satisfacción de los grupos de interés

El Servicio de Innovación y Calidad Educativa (SIQE), en el marco del Manual de Calidad (AUDIT), ha establecido de acuerdo con las facultades los procedimientos necesarios para evaluar el grado de satisfacción de los siguientes grupos de interés: *estudiantes, personal docente e investigador (PDI), personal de administración y servicios (PAS), ocupadores y egresados (Encuestas adaptadas de AQU)*.

Como evidencia y en formato tabla se aporta una relación de todos los instrumentos utilizados en UIC Barcelona para conocer la satisfacción de los distintos grupos de interés. Para cada uno de los instrumentos se facilita la siguiente información: Servicio responsable del instrumento, público encuestado, estado (activo / en diseño), modelo de encuesta (AQU / interno), formato (online / presencial / telefónico), periodicidad, fecha de encuesta, responsable del análisis de los datos y a quién/es se comunican los resultados obtenidos. (*EST3.2_02_ Instrumentos medida satisfacción_UIC Barcelona*).

Además, en el Grado en Enfermería se monitoriza la satisfacción de los estudiantes con respecto a la sesión de bienvenida dirigida a los estudiantes de 1r curso, la satisfacción respecto al centro asignado de prácticas a todos los estudiantes en prácticas y la coordinación de las mismas por parte de la universidad, satisfacción de los evaluadores externos que forman parte de los tribunales de TFG (esta última no se ha recogido en el curso 19-20 y 20-21 por la situación excepcional de la COVID-19). El Departamento está totalmente comprometido en evaluar y analizar los resultados de satisfacción de los distintos grupos de interés (*EST3.2_03a_Modelo de encuesta sesión bienvenida; EST3.2_03b_Modelo de encuesta centros prácticas*).

Los métodos de evaluación de la satisfacción se consideran muy adecuados para cada grupo de interés y aportan la información suficiente y necesaria para la mejora de la calidad del título. Además, de la descripción de los instrumentos utilizados se aporta, a continuación, una valoración de los resultados obtenidos.

3.2.2.a Evaluación del grado de satisfacción de los estudiantes

Desde el curso 2008-2009 existe un cuestionario formalmente definido que es utilizado por todas las titulaciones oficiales de UIC Barcelona para evaluar la satisfacción de la docencia impartida /recibida en cada una de las asignaturas. A pesar de ser un modelo consolidado, se ha ido revisando y mejorando de

acuerdo a sugerencias de las juntas de centro de UIC Barcelona. Desde el curso 2018-2019 disponemos de 3 modelos de encuestas: la encuesta “estándar” para la docencia convencional, la encuesta para asignaturas prácticas y la encuesta específica para los tutores de TFG/TFM. Esta diferenciación de modelo de encuesta responde a la necesidad de adecuar cada uno de los ítems a estas asignaturas específicas, pero todos responden a la misma dimensión que pretenden evaluar (es decir, si se busca evaluar la planificación del profesor, el ítem se ha adecuado a cada circunstancia de encuesta). Los estudiantes que formamos parte del comité de trabajo, en especial los representantes de 3º y 4º ya que los estudiantes de 1º en estos momentos no hemos realizado las encuestas, consideramos que el formulario es adecuado y valoramos como aspecto positivo el disponer de un espacio de observaciones para poder realizar una valoración personal. Proponemos como mejora introducir la opción de N/A en el ítem “atención fuera del aula” si no se ha requerido de esta atención. La dirección propone trabajar esta mejora para que pueda ser implantada en el curso 22/23.

La encuesta está basada en preguntas que hacen referencia a rasgos predeterminados que están incluidos en las recomendaciones del programa DOCENTIA, como la planificación, el desarrollo y los resultados de la actividad docente. Todas las preguntas han sido orientadas a la evaluación del profesorado y no de la materia en sí misma. Las valoraciones de la encuesta siguen una escala Likert que puntúa del 1 al 5, siendo el 5 la valoración máxima que puede otorgar el estudiante respecto a la actividad del profesor. De este modo se consigue que el estudiante encuestado pueda situar su valoración en 2 tramos (concordancia y desacuerdo), a la vez que se le da la posibilidad de expresar una posición neutral. Las titulaciones de la FMCS han programado un campo abierto que permite a los estudiantes hacer observaciones y comentarios adicionales de carácter más cualitativo (*EST3.2_04a_Modelo encuesta satisfacción de estudiantes DOCENTIA Global; EST3.2_04b_Modelo de encuesta satisfacción estudiantes DOCENTIA TFG/TFM; EST3.2_04c_Modelo de encuesta satisfacción estudiantes DOCENTIA Prácticas externas; EST3.2_04d_Encuesta de satisfacción sobre la docencia no presencial 2º semestre 19-20*).

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en las encuestas desde el curso 2016-2017 hasta la actualidad:

Tabla nº9: Evaluación de los indicadores de satisfacción de los estudiantes de grado

Indicadores de Satisfacción de los estudiantes		Curso 16/17	Curso 17/18	Curso 18/19	Curso 19/20	Curso 20/21
% de participación de estudiantes en la cumplimentación de encuestas de satisfacción	1r curso	27,67%	37,34%	29,00%	35,49%	25,23%
	2n curso	15,74%	19,36%	34,12%	20,73%	18,00%
	3r curso	26,88%	22,08%	20,80%	57,51%	26,99%
	4rt curso	22,59%	23,15%	26,97%	60,12%	30,11%
Promedio obtenido por el conjunto de PDI en las encuestas de satisfacción	1r curso	4,08	4,33	4,29	4,21	4,32
	2n curso	4,35	4,20	4,37	4,18	4,15
	3r curso	4,56	4,34	4,04	4,37	4,58
	4rt curso	4,46	4,64	4,6	4,5	4,62

La tendencia de la participación de los estudiantes en las encuestas, según los análisis que hemos ido presentando en los informes de seguimiento, se considera que está en la línea de ir incorporando, tanto en los docentes como en los estudiantes, cultura de calidad. Hemos ido trabajando durante estos años para

que el profesorado integre el indicador como un punto destacable del análisis de su docencia, por lo tanto, debería implicar él mismo al estudiante para que participe. Desde las coordinaciones de curso también se trabaja a nivel de profesorado y a nivel de delegados de clase, para vincular al estudiantado al evento. La dificultad se cree que radica en encontrar un espacio para que el estudiante rellene la encuesta dentro del calendario académico. En la medida que podemos, intentamos calendarizarlo por curso académico y una asignatura cede su espacio, para que secretaría lidere este evento con los estudiantes. Los estudiantes valoramos positivamente que las encuestas se realicen en el aula pues es la manera de encontrar ese “tiempo” para realizarlas. No obstante, el tiempo para contestar en el aula a veces es insuficiente, proponemos alargarlo si es posible. También nos ha gustado mucho que se deje un tiempo abiertas para realizarlas online si no ha dado tiempo en el aula y los recordatorios que nos hacen desde secretaría. Aun así, pensamos que es más eficaz que el recordatorio lo haga un profesor, pues a veces los correos que recibimos de secretaría no los leemos. Para mejorar la participación proponemos cambiar las fechas de los cuestionarios y que no se hagan todas de golpe la última semana de clases. Otra acción que podría fomentar la participación es recibir feedback de la implementación de las mejoras a raíz de nuestros comentarios. Facilitaría también que el profesorado nos hagan conscientes de que no es un bien para la universidad, sino que revierte en mejoras hacia nosotros. La dirección se compromete a valorar si es posible alargar el tiempo para responder a las encuestas en el aula y buscar la manera de dar este feedback como acción de mejora para el curso 21/22.

La tendencia también es que los cursos superiores, 3º y 4º son siempre los cursos más satisfechos y los que más participan. Por un lado, estos estudiantes realizan asignaturas muy vinculadas con la profesión que estudian, por lo que creemos que la motivación va vinculada a la participación, y además son estudiantes que ya han ido recibiendo instrucciones de cultura de calidad y, sobre todo en 4º curso, el grupo clase es más pequeño porque se dividen por mención y esto creemos que genera más vínculo entre ellos y los docentes, por lo tanto, están más comprometidos a participar.

Hay que destacar, que durante el periodo de pandemia se pasó un comunicado desde el servicio de SIQE (Servicio Innovación y Calidad Educativa) de la Universidad, considerando que no se pasarán las encuestas de satisfacción debido a que no se ajustaban a la metodología on-line llevada a cabo. No obstante, desde el departamento se consideró pasarla dando una breve explicación de los ajustes de los ítems a los estudiantes. La alta participación llevada a cabo por 4º curso, se debió al apoyo continuo que recibió el estudiantado por parte del profesorado, llegando a generar incluso espacios de encuentro para acompañar a los estudiantes durante los momentos tan difíciles que estaban viviendo con los contratos de auxilio sanitario. El año académico 2020-21 ha sido especial debido a la implementación del modelo híbrido de la docencia.

En general, por asignaturas, se ha tenido una tendencia bastante similar a cada año académico. Todas las asignaturas obtienen puntuaciones en un rango entre [3,55-5], por lo que podemos afirmar que el estudiantado está satisfecho, incluyendo las nuevas adaptaciones que se han tenido que realizar por el *blended* plan y el sistema on-line. En aquellas asignaturas en la que la tendencia es una puntuación más baja: Antropología de la Salud; Salud Pública y Metodología del Cuidado. Se ha hablado con los profesores y se han establecido mejoras tal como se detallan en los informes de seguimiento. Las asignaturas mejor valoradas no tienen un porcentaje más alto de participación en su cumplimentación, de esta manera vemos la importancia que tiene el profesorado para inducir en su cumplimentación y el espacio que además se puede destinar.

Cabe destacar que el año que ha tenido una participación mayor de estudiantes ha sido el año Covid-19 (2019_2020) donde se utilizó la metodología presencial y on-line en 2º semestre. Esto nos hace pensar, que el tener un estudiante conectado a la plataforma, ha facilitado mucho la participación de los mismos.

La tendencia de la valoración que se puede realizar de los ítems de la encuesta de satisfacción en relación al docente de los últimos tres cursos académicos, nos lleva a que todos ellos están valorados con puntuaciones superiores al 4 (sobre 5). De esta manera, se puede concluir que la satisfacción cuantitativa del estudiantado en relación al profesorado es muy satisfactoria. Si pasamos a valorar cada uno de los ítems, incluyendo las tres tipologías de encuesta, coinciden que los ítems mejor valorados están relacionados tanto con la puntualidad del profesorado como con la planificación y organización de su docencia. El primero se debe a una actitud del profesorado y la segunda se debe a una manera intrínseca de trabajo propio del departamento de enfermería. Los coordinadores docentes tanto de curso como de asignaturas velan para que tanto las guías docentes como las planificaciones de la asignatura que concierne a todo el profesorado que la configura estén bien estructuradas, detalladas y sea una información accesible al estudiantado. Este indicador, nos confirma que la información compartida entre el estudiantado y el profesorado es conocida y que además se lleva a cabo. Hay que destacar igualmente que, en las modalidades de encuesta tanto del tutor de prácticas como del tutor del TFG, las puntuaciones en general son muy altas. Creemos que el beneficio de trabajar con un grupo reducido y la implicación del tutor por acompañar más allá de lo puramente docente, es decir, adaptarse dentro de una justa medida a sus circunstancias e incluirlo en el proceso docente haciéndolos corresponsales de su aprendizaje, genera un vínculo muy favorecedor como reflejan las encuestas.

La tendencia del indicador que obtiene puntuaciones más bajas (4,1-4,3), siendo el correspondiente a la encuesta de la modalidad docencia convencional, denominado “metodologías y actividades realizadas”; esto puede ser debido a los cambios que, en los últimos años, el profesorado ha incorporado para desarrollar el proyecto de liderazgo en sus clases. La metodología y las actividades precisan de rodaje y ajustes que se consiguen con el análisis de varios años de ejecución. Cabe destacar que los cambios de profesor de un curso para otro provocan a veces cierto desajuste, aunque en el grado no existe una alta rotación de profesorado, pero siempre tenemos un porcentaje pequeño.

Finalmente, destacar que estos indicadores no recogieron la información de las prácticas de segundo semestre durante el periodo COVID de estado de alarma (año 19-20), ya que el estudiantado, pudo realizarlas, excepto 3º y 4º que sí pudieron acabarlas pero con condiciones excepcionales (*EST3.2_04e_ Resultados encuestas satisfacción estudiantes_2019-2020 1r semestre; EST3.2_04f_ Resultados encuestas satisfacción estudiantes_2019-2020 2º semestre COVID; EST3.2_04d_ Resultados encuestas satisfacción estudiantes_2020-2021*).

- Los estudiantes que formamos parte del comité de trabajo, valoramos muy positivamente del profesorado: La cercanía, accesibilidad y la disponibilidad de los profesores
- La asistencia individual que proporcionan
- La claridad con la que exponen
- La unión de la práctica con la teoría
- Su amplio currículum y conocimiento sobre la materia
- Los valores y profesionalidad que transmiten
- La buena actitud en clase mostrando paciencia, amabilidad y humildad

Pensamos que los aspectos que podrían mejorar nuestra satisfacción podrían ser:

- Que se haga más patente la unión entre las materias
- Mantener esa asistencia individual y cercanía
- Aumentar la resolución de dudas y los ejemplos de modelos de exámenes
- Dar mayor espacio para conocer la trayectoria profesional del profesorado y que nos orienten profesionalmente.
- Tutorización individualizada a los estudiantes con dificultades de aprendizaje.

La dirección se compromete a trabajarlo en los claustros de profesores.

3.2.2.b Evaluación del grado de satisfacción de los estudiantes – Sugerencias, quejas y reclamaciones de los estudiantes

El Departamento de Enfermería, dispone de distintos mecanismos a través de los cuáles recoge las sugerencias, reclamaciones y quejas de los estudiantes. Entre otros, destaca el buzón de sugerencias que gestiona el Defensor del pueblo, la secretaría del grado, los distintos coordinadores, así como la misma Directora de Grado. Los estudiantes de primer curso avalamos que la coordinadora de 1r curso nos ha facilitado esta información al inicio de curso. Todos conocemos como proceder en las distintas situaciones y a quién acudir. Quizá no tenemos tan clara la figura del Síndic de Greuges o el momento en el que entra en el proceso. En la reunión de trabajo se clarifica. Valoramos positivamente:

- La rápida respuesta e implicación para resolver un problema, duda o conflicto
- Tener varios niveles a los que acudir
- Empatía e igualdad entre profesor-estudiante
- La disposición de escucha para cualquier aspecto de mejora
- La facilidad con la que podemos acceder para solucionar un problema

Proponemos como mejoras ayudar a conciliar las prácticas con la vida personal en circunstancias especiales y hacer más amigables los procesos. Uno de nosotros mejoraría el tiempo de respuesta. La dirección se compromete a estudiar esta propuesta de mejora.

Desde que se decretó el estado de alarma hasta la actualidad, se han llevado a cabo las siguientes acciones de manera proactiva, con el objetivo de estar en continua comunicación con los estudiantes y acompañarlos en todo momento:

Comunicados oficiales por parte del Rector: A partir del 14 de marzo de 2020, y para dar respuesta inmediata al estado de alarma generado por el COVID-19, fue directamente el rector quien comunicó a los estudiantes la decisión de la Universidad de trasladar la docencia presencial a no presencial. El departamento reforzó esta información adaptada a cada curso.

Se activaron reuniones frecuentes con los delegados (semanalmente o quincenalmente) para transmitir información. Estas reuniones las asumieron los coordinadores: coordinadores de curso, prácticas, Laboratorios, TFG, etc. y en todo momento se contó con los delegados **para tomar las decisiones** consensuadas. Han sido los delegados de curso quienes han estado en contacto en todo momento con la titulación para exponer sus inquietudes principalmente con temas relacionados con las prácticas y la evaluación final.

A través de las **adendas docentes** se dio respuesta a los estudiantes sobre los cambios implementados en las asignaturas que quedaban pendientes por finalizar y en las que se mostraban los criterios académicos

generales para la adaptación de la actividad docencia presencial a la modalidad no presencial motivada por la crisis sanitaria de la COVID19. En el curso 20-21 las guías docentes han reflejado la modalidad híbrida durante todo el curso.

Se creó un grupo de trabajo docente en 2019-2020 (Grupo de Docencia On-line GDOL). Este grupo recogía todas las sugerencias, incidencias, experiencias y buenas prácticas. Todo el profesorado tuvo acceso al espacio del grupo GDOL para aprender, o manifestar sugerencias, dudas, preguntas. Fue muy participativo.

Se creó un grupo de comunicación COVID liderado por el Vicerrectorado de Comunidad Universitaria: la vicerrectora de comunidad universitaria dinamizó un grupo de trabajo referente en temas de comunicación. Todos los departamentos incorporamos a un miembro de la junta o profesor referente en temas de COVID, como un modo de unificar informaciones. Se informó a toda la comunidad universitaria de enfermería (estudiantes, profesores, PAS) sobre esa figura y cómo se iba a centralizar la información de forma bidireccional. En el curso 20-21 se mantuvo esta figura.

Las sugerencias, quejas o mejoras recibidas se resumen en los siguientes temas:

Relacionados con las matrículas de los estudiantes:

En 2019-2020, un total de 4 estudiantes solicitaron poder cambiar sus periodos prácticos y fijarlos en otros periodos por incompatibilidades horarias. En 2020-2021 fueron 10 las instancias recibidas por temas de prácticas (2 solicitaron traspaso por motivos de COVID, 3 por motivos de salud y el resto por tener demasiada carga docente por el hecho de tener que recuperar los prácticums no realizados. Todos estos cambios fueron solucionados, con un plazo máximo de 10 días y se archivaron en secretaría.

Debido a la anulación de los períodos de prácticas del 1r curso (Iniciación) y 2º curso (General I y General II), por la situación de alarma, después de numerosas reuniones que mantuvo la Junta con la Coordinadora del Prácticum, se procedió al cambio en las matrículas de los estudiantes. Se informó en primer lugar a los delegados, de las decisiones de anular la matrícula del prácticum de iniciación de 1er curso y General I y II de 2º curso, así como la manera de recuperarlos durante el siguiente curso académico. Posteriormente se informó al estudiantado explicando la decisión y cómo se articularían para próximos cursos académicos. También se les informó que el importe económico se traspasaba íntegramente para su realización al siguiente año. Fue bien visto por los estudiantes quienes entendieron perfectamente la situación y agradecieron poder hacer las prácticas clínicas y no seminarios o casos online.

Preocupación por la celebración de la graduación:

Una de las quejas que manifestaron los estudiantes de 4º curso a su coordinador en el curso 19/20, fue no poder celebrar el acto de Graduación. Fue tratado en Junta de departamento siempre siguiendo las directrices de la Universidad y el Departamento de Salud de la Generalitat y finalmente se aplazó para el mes de septiembre del curso 20-21. Finalmente, tampoco se pudo celebrar y se aplazó para septiembre 21-22 siendo otra vez anulada por registrar un porcentaje de participación muy bajo a este acto. Con el objetivo de poder reconocer a esta promoción, se convocó un acto de reconocimiento para aquellos egresados y familias que quisieran acudir en enero 2022. El coordinador de curso y el PAS de secretaría ha estado en contacto con las delegadas de 4º en todo momento para mantenerlas informadas de la situación.

Preocupación de los estudiantes por la afectación de sus prácticas y contratos de auxilio sanitario:

Los estudiantes manifestaron su preocupación por la realización del prácticum. La coordinadora de prácticum, así como la Junta de Centro, estuvieron pendientes en todo momento, de la situación de los estudiantes y dieron solución a las incidencias individuales y colectivas que iban surgiendo. Se les incorporó, en muchas ocasiones, en la toma de decisiones.

Entre el 22 de febrero y el 13 de marzo se produjeron múltiples incidentes con las prácticas de los estudiantes de 3º que estaban realizando el prácticum Avanzado IV, inicialmente estudiantes que estaban en el extranjero y también locales. Los hospitales nos iban informando de la situación que estaban viviendo con los primeros casos de COVID-19. Algunos Hospitales unilateralmente decidieron suspender prácticas, incluso no permitir el acceso a los estudiantes sin previo aviso. En ningún momento hubo directivas generales de salud pública. Las decisiones se fueron improvisando por parte de los hospitales y centros de salud. Esto llevó a mucho malestar entre el estudiando. Ante esta situación se decidió proactivamente, enviar correos, a cada curso académico, informando de la situación de su prácticum. Se atendió personalmente a los estudiantes que pedían claridad en la información. El día 10 de marzo, observando la intranquilidad de estudiantes, padres y los propios centros sanitarios, se activó la cancelación temporal de las prácticas y el día 14 se declaraba el estado de alarma con confinamiento domiciliario para toda la población.

Otra de las preocupaciones de los estudiantes del 4º curso, fue cómo se llevó a cabo su incorporación en el sistema sanitario. Empezaron a manifestar preocupación por el tipo de contratos que se les hacía (no eran en algunos casos de Auxilio Sanitario sino de Auxiliar de Enfermería), dedicación temporal, definición de competencias laborales, etc. En este punto, la propia directora del grado asumió la comunicación con los estudiantes y las delegadas. La dirección del grado respondió proactivamente, ofreciéndose a asesorar a los estudiantes en su decisión, atendió personalmente a unos 30 estudiantes quienes le consultaron por su contrato laboral, cambio en su dedicación, etc.

Preocupación por la realización de los exámenes finales con los estudiantes:

El Vicerrectorado de Planificación y Calidad, a finales de abril, nos informó tanto a la Junta de Enfermería, así como al GSDOL de la utilización de la plataforma SMOWL como herramienta para la realización del proceso final evaluativo. De hecho, al profesorado implicado del 2º semestre se les realizó una sesión de formación online el 29 de abril, que fue grabada para todos aquellos que no pudieran asistir. Dicha plataforma grababa a los estudiantes e iba captando imágenes de ellos mientras realizaban sus exámenes, lo que conllevó varias quejas del estudiantado que llegaron al Consejo de estudiantes de la UIC por un tema de protección de datos e imagen. A raíz de un informe técnico presentado en una reunión de Rectores del CIC y de CRUE, se recomendó no utilizarlo ya que había dudas sobre los requisitos de la ley de protección de datos. La Universidad, conjuntamente con su gabinete jurídico, optó por declinar la utilización de dicha plataforma puesto que supondría reclamaciones e impugnaciones de exámenes por parte del estudiantado. El Vicerrectorado de Planificación y Calidad nos envió un documento sobre “Instrucciones sobre el uso de grabaciones y monitorización de los estudiantes UIC Barcelona en la realización de los exámenes en línea”. Dicho documento se envió al estudiantado después de consensuarlo con los coordinadores de curso.

Cabe destacar que el estudiantado utilizó el órgano de estudiantes del campus, quienes nos hicieron llegar mediante una carta su preocupación sobre el modo de realizar exámenes; se les dio respuesta por escrito a sus peticiones a nivel de campus.

En mayo la Dirección del centro, con copia a los coordinadores, recibió una serie de quejas de cómo se llevaría a cabo la evaluación final a través de los delegados. Las quejas iban referidas a 4 puntos básicos:

tiempo de duración de los exámenes, visionado del estudiante durante la prueba, uso del micrófono y variación en el método de evaluación por parte del profesorado.

Por otro lado, desde secretaría se recogieron algunas quejas por parte de estudiantes que alegaban tener dificultades tecnológicas para poder llevar a cabo su docencia online y evaluación en línea pero que finalmente pudieron llevar a cabo sin incidencia alguna. Por otro lado, manifestaron inquietudes sobre las dificultades técnicas de accesos a internet, caídas posibles de red, etc., que se trataron grupalmente e individualmente según el caso.

Otra de las quejas que se recibió estuvo relacionada con la realización del examen final de LBS III. De hecho, el 3r curso fue el único que no pudo iniciar sus LBS de forma presencial. Un grupo de estudiantes solicitó la modificación de la fecha fijada para el examen final alegando que habían estado trabajando en primera línea COVID19. Tras realizar la votación con todo el grupo-clase se acordó no modificar la fecha.

Actividad de “La Granja” *ability training center* (actividad *outdoor* de inicio de curso para 1º de enfermería):

Una de las quejas que llegó a través del Defensor del Pueblo estuvo relacionada con una salida a “La Granja” (<https://barcelona.lagranjatc.com/>) que se llevó a cabo con todos estudiantes de 1º del Grado en Enfermería. Se trata de una actividad *outdoor*, dirigida a obtener una mayor cohesión y conocimiento del grupo, y trabajar el control de las emociones bajo la dirección profesional de La Granja (acelerador de competencias emocionales). A través de la delegada de curso nos llegó, al Departamento, una queja formal en la que solicitaban que la Universidad pudiera proporcionar un autocar para el desplazamiento. El Departamento aceptó la sugerencia. Se acordó con los estudiantes un autocar y como acción de mejora se implementó en los cursos siguientes.

Estudiantes con dificultades de aprendizaje:

El Departamento de Enfermería solicitó ayuda y consejo al Defensor del pueblo sobre los derechos y deberes de los estudiantes en relación a una estudiante con problemas de dislexia. La Junta decidió tratar el tema con el defensor del pueblo puesto que los propios padres se pusieron en contacto con diversos profesores del Departamento para reivindicar los derechos de su hija. Por parte del Departamento, desde Secretaría se hizo la consulta al Defensor del pueblo de si existían algunas directrices y/o normativa para que el profesorado pudiera aplicar en aquellos estudiantes que manifestasen y justificasen tener dislexia o algún TDA. Se nos hizo llegar una guía “Guía de adaptaciones en la Universidad. Red SAPDU” que se envió a todo el profesorado y se colgó en el Fòrum para que todo el estudiantado pudiera disponer de ella. (*EST3.2_10_Registro de sugerencias, reclamaciones y quejas*).

3.2.2.c Evaluación del grado de satisfacción del profesorado (PDI)

Desde el curso 2013-2014, el Servicio de Innovación y Calidad Educativa (SIQE) de la universidad dispone de una encuesta para evaluar la satisfacción del profesorado, la cual está alineada con el diseño de AQU Catalunya. Dicha encuesta se realiza bianualmente. Se inició en el curso 2013-2014 y sufrió una leve actualización en el curso 2017-2018 (*EST3.2_05a_Modelo encuesta PDI 17-18; EST3.2_05b_Modelo encuesta PDI 19-20*). Destacar que la encuesta cuenta con una serie de ítems coincidentes con la encuesta del PAS, con el fin de poder establecer una comparativa en la satisfacción de estos dos grupos de interés en relación a:

1. Política y acciones de formación

2. Mecanismos de comunicación interna
3. Servicios externos (papelería y librería, limpieza, cafetería y restaurante, copistería y reprografía)

En 2019-2020 se realizó la cuarta edición de la encuesta que incorporó, excepcionalmente, varios aspectos relacionados con la docencia no presencial que se impuso de forma súbita debido a la crisis sanitaria por COVID-19. Debido a la situación de excepcionalidad, se incorporaron preguntas orientadas a valorar la docencia virtual o en línea por aquellos profesores con docencia en el segundo semestre del curso 19-20.

En el departamento de enfermería se obtuvo un total de 41 respuestas de profesores de grado (16 de profesores de plantilla y 25 de profesores asociados y externos), un 44% de participación.

La satisfacción global de todo el profesorado participante en el Grado de Enfermería en comparación con los resultados globales de todos los grados de la UIC ha sido de 4.16 sobre 5, estando este valor por encima de la media de la UIC (3.96 sobre 5).

El ítem mejor evaluado ha sido “Coordinación docente con el resto del profesorado de la titulación”, con un 4.49 sobre 5. Se trata de la mejor puntuación obtenida en este ítem respecto a todos los grados de la UIC. Los segundos ítems mejor valorados han sido “Mecanismos de comunicación interna en el Departamento/Facultad” y “Organización de la docencia de las asignaturas” con un 4.46. Este ítem de organización de la docencia de las asignaturas ha obtenido la segunda mejor puntuación de todos los grados de la UIC. La tercera mejor puntuación ha sido de 4.37 para el ítem de “Satisfacción global con el desarrollo de la titulación”.

Los ítems con puntuaciones más bajas han sido el “Grado de implicación del estudiantado”, los “Sistemas de soporte al estudiante fuera de la docencia” y el “Rendimiento académico de los estudiantes” con un 3.71, 3.78 y 3.85 respectivamente. El ítem de “Acciones de formación para el PDI” obtuvo una puntuación de 3.95. El resto de ítems, todos han obtenido una puntuación por encima de 4. Destacar que los puntos con puntuaciones más bajas comentados, excepto los “Sistemas de soporte al estudiante fuera de la docencia” tienen puntuaciones un poco más elevadas que en la encuesta del curso 17-18. Consideramos que estos ítems han sido un reto para el profesorado en esta situación de complejidad y no sorprenden que sean los que han obtenido una menor puntuación. No obstante, pensamos que no es una mala valoración por parte del PDI.

Respecto a la encuesta anterior de manera global, se observa una tendencia a la mejora en la satisfacción del profesorado del grado de Enfermería, siendo 0.04 puntos superior a la encuesta anterior (curso 17-18: 4,12; curso 19-20: 4,16).

Si comparamos la puntuación obtenida entre el PDI de plantilla respecto al PDI externo es muy similar, no obstante, es mayor la puntuación del PDI externo, 4.17 vs 4.15. Sin embargo, si comparamos cómo han evaluado los ítems cada uno de los perfiles de profesores (externo y plantilla), es muy diferente. Los ítems mejor puntuados en el PDI de plantilla han sido “Adecuación del perfil de ingreso de los estudiantes”, “Coordinación docente con el resto de profesores de la titulación” y “Soporte de la Junta de Centro del Dpto/Facultad”. En cambio, los ítems mejor valorados por parte del PDI externo han sido “Organización de la docencia de las asignaturas”, “Soporte del personal de administración y servicios (PAS)” y los “Mecanismos de comunicación interna del dpto /Facultad”. Los resultados son muy positivos pues reflejan una buena coordinación de la docencia en situaciones de complejidad.

En relación a las preguntas relacionadas con la situación excepcional vivida este curso a raíz de la pandemia COVID-19, la satisfacción del PDI obtenida ha sido del 4.05, siendo superior a la satisfacción global del PDI de la UIC (3.39).

El ítem mejor puntuado por el PDI del grado de Enfermería ha sido “Seguimiento de la docencia no presencial por parte de tu responsable de titulación” con un 4.41 sobre 5. El segundo ítem mejor puntuado con un 4.38 ha sido “soporte técnico informático” y con un 4.32 se han evaluado dos ítems, “Coordinación y comunicación de tu Departamento Facultad” y “Directrices y criterios docentes establecidos por tu Departamento Facultad”. El ítem peor puntuado con un 4.05 ha sido “Soporte y mecanismos disponibles para la evaluación no presencial de los estudiantes”. La dirección del grado se muestra muy satisfecha con los resultados de la valoración del PDI. (*EST3.2_05c_Resultados encuesta satisfacción PDI 2017-2018; EST3.2_05d_Resultados encuesta satisfacción PDI 2019-2020*)

3.2.2.d Evaluación del grado de satisfacción del PAS

Como prevé el procedimiento de recogida de la satisfacción y opinión de los grupos de interés de UIC Barcelona la encuesta dirigida al Personal de Administración y Servicios (PAS) se realiza también cada dos años (*EST3.2_06a_Modelo encuesta PAS*).

La encuesta estaba prevista para el mes de julio de 2020. Sin embargo, ante las excepcionales circunstancias que se estaban viviendo en ese momento, debido a la pandemia por COVID-19, Gerencia decidió retrasarla unos meses esperando cierta normalidad en el funcionamiento de la universidad. A 30 de enero de 2021, la evolución de la crisis sanitaria no aconsejó la realización de esta encuesta pues los resultados no serían comparables con la serie anterior de encuestas. En caso de que sea posible su ejecución antes de la visita de acreditación, se hará llegar al Comité Externo de Evaluación el correspondiente informe de resultados.

Por lo tanto, se analizan los resultados de la encuesta de satisfacción PAS realizada en 2018 (curso 2017-2018). La encuesta se envió el 21 de junio de 2018 y estuvo abierta hasta el 29 de junio. La población encuestada era de 323 PAS y se obtuvo una elevada participación (59%), lo que nos ofrece unos datos significativos (*EST3.2_06b_Informe resultados encuesta PAS 17-18*).

La encuesta está diseñada en base a 5 bloques diferentes y un total de 40 preguntas, con valoraciones cuantitativas tipo *Likert* (de 1-5) y cualitativas (con indicadores que van desde “muy en desacuerdo” hasta “muy de acuerdo”). Los bloques de preguntas son los siguientes: En mí puesto de trabajo, relación con mi equipo, relación con mi responsable, sobre UIC Barcelona y satisfacción general. A diferencia de la edición 2016 (curso 2015-2016), el campo abierto de comentarios y observaciones, de carácter opcional, se ha redactado animando a los participantes a constatar como máximo tres puntos de mejora. Este cambio favoreció un aumento en el número de comentarios.

La encuesta es totalmente anónima. Los únicos campos identificadores de la encuesta son campus y vinculación como PAS, y además se ha añadido años de antigüedad, dato que nos permite discriminar la satisfacción del PAS en función de los años de desempeño profesional en UIC Barcelona.

A continuación, se exponen las principales conclusiones y resultados generales que pueden extraerse de la encuesta. El índice de satisfacción del PAS de la encuesta de 2018 es similar al de la edición de 2016:

Tabla nº10: Comparativa de resultados encuesta de satisfacción del PAS

BLOQUE PREGUNTAS (sobre 5)	Promedio satisfacción 2015-2016	Promedio satisfacción 2017-2018
En el puesto de Trabajo	4,36	4,40
Relación con el equipo	4,06	4,11
Relación con el responsable	4,00	3,83
Sobre UIC Barcelona	3,83	3,69
Satisfacción general	3,59	3,51

Analizando ítem por ítem, el aspecto mejor valorado está relacionado con las tareas propias y el desarrollo de la actividad en el puesto de trabajo. Tanto los aspectos mejor y peor valorados son los mismos que en la encuesta 2016.

La satisfacción más elevada la encontramos en el PAS que lleva menos de 5 años en UIC Barcelona. Los comentarios abiertos muestran diferentes preocupaciones según el perfil del PAS, pero en términos generales hacen referencia a los siguientes aspectos: horarios, recursos humanos, aspectos de gobierno de UIC, procesos internos y formación.

A continuación, se hace una breve relación de los principales aspectos de mejora que se detectaron en la encuesta 2018 y de las acciones realizadas.

- a) Fomento de la comunicación interna entre el PAS y de las acciones y estrategias institucionales de UIC Barcelona que ayuden a mejorar el clima laboral. Comunicación y transparencia sobre la Política del PAS, principalmente en cuanto a promoción, evaluación, movilidad y salarios, beneficios sociales: El proceso de evaluación del desempeño del PAS, denominado *UIC Conversation*, puede ayudar a mejorar la comunicación. Este proceso se pilotó en el curso 2017-2018 y actualmente está totalmente consolidado (EST3.2_07a__ Manual de uso del colaborador *UICConversation*; EST3.2_07b_ Manual de uso del responsable *UICConversation*).
- b) Formación para el PAS de Facultades en el Campus Sant Cugat: actualmente está en proceso de revisión el proceso de formación para facilitar la incorporación de mejoras. No obstante, se ha favorecido la formación transversal a todo el PAS en idiomas, herramientas de Office (power point y Excel), así como formación en liderazgo y gestión para las posiciones intermedias.
- c) Flexibilidad horaria para el PAS de Servicios del Campus Barcelona: Actualmente está implantada la jornada flexible para todo el PAS de la universidad con dedicación completa. La satisfacción es elevada con respecto a este tema.
- d) Acciones de mejora respecto del servicio de cafetería de Barcelona: A finales del curso 2017-2018 la empresa suministradora del catering en la cafetería de Barcelona realizó notables mejoras en el servicio. Actualmente la satisfacción a mejorado con respecto a este servicio.

3.2.2.e Evaluación del grado de satisfacción de los ocupadores

AQU Cataluña, para complementar la encuesta trienal de inserción laboral a las personas graduadas de las universidades catalanas, pretende conocer la percepción de los ocupadores respecto a las competencias y la formación universitaria de los recién titulados. Además de una encuesta general (por el conjunto de sectores económicos), se han realizado encuestas adaptadas a los sectores de Función Pública, Educación, Medicina y Enfermería. Esta diferenciación ha permitido recoger una mejor información sobre las necesidades competenciales de cada uno de estos sectores, así como la satisfacción de los ocupadores con el nivel de los recién graduados en relación a la adquisición de estas competencias durante su periodo formativo. La finalidad del estudio es que las universidades puedan desarrollar políticas de mejora en el sistema universitario en cuanto a la oferta académica y los programas formativos, y acercar así la formación universitaria a las necesidades del mercado laboral.

La encuesta, realizada a lo largo del mes de noviembre de 2014 se ha basado en el estudio *Eurobarometer* (2010) y en el *Skills Survey Questionnaire* del Reino Unido (2013), y se ha adaptado a la realidad de las empresas catalanas. Esta encuesta se dirigió a alrededor de 14.000 empresas y entidades públicas de los diferentes sectores económicos de Cataluña, y su principal objetivo era conocer la percepción sobre la adecuación de las competencias de los recién graduados universitarios a las necesidades de la empresa. Además, el estudio ha permitido generar datos comparables a nivel internacional, para disponer de referentes que permitan valorar el nivel de ajuste de la formación universitaria.

UIC Barcelona participó aportando datos sobre empresas de los siguientes sectores: industria química y farmacéutica, sector industrial, construcción, servicio al consumidor y a empresas, tecnologías de la comunicación, medios de comunicación, instituciones financieras e inmobiliarias.

Los resultados han sido analizadas en una etapa posterior del proyecto, por diferentes grupos de trabajo para cada uno de los sectores de actividad económica, y en el siguiente enlace se puede obtener el informe definitivo http://www.aqu.cat/doc/doc_69192241_1.pdf

En el año 2016 la Obra Social "la Caixa" y AQU Catalunya han renovado el convenio de colaboración para realizar la segunda edición de la encuesta 2017-2019 y dar así continuidad al proyecto.

Dado que uno de los puntos fuertes de la primera edición del proyecto fue el diseño de encuestas e informes diferenciados para determinados sectores, en esta segunda edición se amplían a dieciséis las encuestas sectoriales. Esto permite identificar las particularidades de cada sector especialmente en relación con las competencias específicas necesarias. Los dieciséis sectores son los siguientes: Servicios culturales (Bibliotecas, archivos y museos), Diseño, Función pública y entes locales, Servicios jurídicos, Comunicación, Actividades financieras y seguros, Consultorías, Turismo, Educación, Enfermería, Medicina, Biociencias, Farmacia, TIC, Ingenierías de la producción y logística, y Construcción.

El proyecto ha constado de tres fases principales: la primera se basa en el diseño de las diferentes encuestas, la recogida de la base de datos de ocupadores y el trabajo de campo; en la segunda fase se ha llevado a cabo el análisis de los datos para cada uno de los sectores y, en la última fase, se realizó los diferentes informes y se les dio difusión (*EST3.2_10_Opinión de los ocupadores sobre la formación enfermera*).

En concreto para el sector de Enfermería, el informe concluye:

- El grado de Enfermería tiene una demanda elevada y está feminizado.

- El estudiantado está satisfecho con la formación recibida (especialmente, la formación práctica) y con las prácticas externas, pero no tanto con el TFG. Su inserción laboral es muy buena, aunque con un elevado grado de temporalidad.

Los centros que contratan a personas tituladas en Enfermería presentan las siguientes características:

- En cuanto a la titularidad, el 55% son centros del ICS y el 45% de la XHUP y otras entidades. Por tipología, el 40% son CAP, el 56% son centros hospitalarios y el 4%, otras entidades. El 91% de los centros han contratado a personal recién titulado en Enfermería.
- Un tercio de los centros del ICS han tenido posibilidad de decisión del perfil en la contratación temporal. Estos centros valoran más las competencias personales, sociales y cognitivas de las personas candidatas, además de la experiencia laboral en el mismo centro.
- En el caso de los centros de la XHUP, que tienen libertad de decisión, también valoran las competencias personales, sociales y cognitivas. Asimismo, valoran el hecho de haber realizado prácticas en el mismo servicio. Por otro lado, 8 de cada 10 de los centros de la XHUP encuestados han tenido dificultades en la contratación de nuevo personal de enfermería, por la falta de solicitantes con formación específica en el servicio.
- Los centros sanitarios opinan que la adecuación del nuevo personal de enfermería a las necesidades del puesto de trabajo ha empeorado con respecto a la encuesta de 2015: del 77% ha pasado al 65%. Es probable que esto sea debido a una falta de especialización del nuevo personal de enfermería.

Respecto a la formación universitaria:

- El 62% de los centros han incorporado a nuevo personal con máster en Enfermería. La valoración del máster es buena, pero peor que en la encuesta de 2015: el 61% de las personas encuestadas consideran que el máster ha servido para mejorar todas las competencias del personal de enfermería, el 17% solamente las competencias de investigación y el resto no identifica ninguna mejora.
- En cuanto a las competencias transversales, la resolución de problemas y toma de decisiones es la competencia con una mayor necesidad de mejora (65%). Esto es un hecho compartido con otros sectores. Le siguen la formación práctica (56%), la responsabilidad en el trabajo (53%), el trabajo autónomo (53%) y el trabajo en equipo (50%).
- En relación con las competencias específicas, el 51% de los centros consideran que existe un déficit en la competencia de espíritu crítico con las intervenciones profesionales y búsqueda de la mejora continua. Le siguen la capacidad de realizar una buena valoración enfermera y planificar y llevar a cabo intervenciones adecuadas (47%), la prestación de cuidados basándose en la atención integral (41%), la capacidad para comunicarse eficazmente (38%) y la capacidad para basar las intervenciones de enfermería en la evidencia científica (37%).
- Pese a las necesidades de mejora, el colectivo empleador valora con un 6,7 su satisfacción con las competencias de las personas recién tituladas a las que ha contratado.

Otras conclusiones:

- Como pasa en otros sectores, la principal colaboración de los centros sanitarios con las universidades está relacionada con la oferta de prácticas al estudiantado (colaboran 3 de cada 4 centros). Destaca que 1 de cada 4 servicios encuestados participa en la formación de los estudiantes en la universidad.

- Casi todos los centros efectúan acciones de acogida y/o formación al nuevo personal de enfermería, ya sea mediante un mentor/tutor o realizando sesiones programadas ad hoc.
- La innovación es importante para los centros sanitarios: mejora de la calidad, plan estratégico, relación con los demás centros y cambios en la tecnología. Además, los hospitales destacan por los acuerdos de colaboración con centros extranjeros.
- Aproximadamente la mitad de los centros prevén un aumento del empleo en enfermería gracias a la rotación de la plantilla (jubilaciones).
- Las competencias relacionadas con la atención comunitaria, la cronicidad, la investigación y las TIC (nuevas tecnologías, atención telemática...) son las que cobrarán más importancia en el futuro, a pesar de que se observan importantes diferencias según la tipología de centro: los CAP identifican una creciente importancia de la atención comunitaria y la cronicidad, mientras que en el caso de los hospitales destaca la importancia de la investigación, la innovación y las TIC.
- En cuanto a las especialidades del futuro, los CAP dan importancia a la atención comunitaria y la enfermería familiar, mientras que los centros hospitalarios creen que las especialidades de geriatría, cirugía y pediatría serán las más importantes en los próximos años.

De esta encuesta podemos concluir que en UIC Barcelona estamos formando a nuestros estudiantes según las necesidades del sistema sanitario. El proyecto liderazgo, contempla la adquisición de competencias específicas como la resolución de problemas y toma de decisiones, el trabajo autónomo y el trabajo en equipo. En las asignaturas prácticas especialmente, se fomenta también el pensamiento crítico. Los estudiantes tienen la oportunidad de elegir la Mención en Cuidados Comunitarios y formarse en la especialidad del futuro. Asimismo, el Departamento gestiona el Máster Universitario en Investigación Clínica con el objetivo de capacitar a los s en competencias de investigación y el Máster Universitario en Urgencias y Emergencias Sanitarias con carácter profesionalizador.

Por otro lado, los ocupadores han participado activamente en la elaboración de este autoinforme. Se ha contado con la participación de 4 centros sanitarios. La selección de los participantes se ha realizado intentando que fuera representativa: 2 centros universitarios (Hospital General de Cataluña; Hospital General de Granollers) y 2 centros colaboradores (Parc sanitari Pere Virgili; HM Delfos). Con esta selección queda representado el ámbito clínico y sociosanitario.

Para facilitar su participación, se creó una plantilla de *check list* (cada ítem se puntúa en una escala *Likert* del 1 al 4) que facilita la puntuación de diferentes ítems por cada estándar del autoinforme. Además, cada apartado dispone de un campo de observaciones para destacar puntos fuertes y acciones de mejora (*EST3.2_11_Plantillas cumplimentadas participación ocupadores*). A continuación, se presenta el resumen de sus aportaciones:

- **Valoración sobre el plan de estudios:** se ha consultado a los ocupadores sobre la adecuación del perfil de estudiantes para el desempeño de la profesión; sobre si el plan de estudios facilita la adquisición de las competencias de los estudiantes en prácticas; y si el plan de estudios facilita la formación de buenos profesionales. En un 91,66% se han puntuado los ítems con la mayor puntuación de 4.

Destacan como puntos fuertes:

- Plan de estudios con nivel de exigencia
- El plan de estudios facilita la integración de la teoría con la práctica
- El plan de estudios orienta la rotación de las prácticas al perfil preferente del estudiante, pero asegurándose la adquisición de las competencias transversales y generales.
- La formación en espacios de simulación de la atención de pacientes: consideramos que favorece

que el estudiante se sitúe más fácilmente en un entorno de prácticas y laboral similar.

Destacan como aspectos de mejora:

- Sería perfecto si los centros colaboradores pudiesen recibir el plan de estudios al inicio de cada curso académico
- Nos gustaría poder tener más estudiantes de tercero y cuarto Grado, para facilitar la vinculación posterior con el hospital.

- **Valoración sobre la coordinación:** se ha consultado a los ocupadores sobre si la UIC dispone de mecanismos adecuados para una buena coordinación de los estudiantes en prácticas; si la UIC mantiene relaciones institucionales más allá de la coordinación de prácticas; si la UIC resuelve de manera adecuada las incidencias que surgen relacionadas con los estudiantes en prácticas; y si las comisiones mixtas de trabajo con la UIC facilitan la coordinación de las diferentes colaboraciones. En un 81,25% se han puntuado los ítems con la mayor puntuación de 4 y en un 18,75% con una puntuación de 3.

Destacan como puntos fuertes:

- Las personas referentes de la coordinación de prácticas son muy resolutivas y proactivas.
- La figura de la Coordinación del Prácticum como nexo de interrelación y soporte en la resolución de incidencias si procede.
- Grupos de trabajo como el de Seguridad del Paciente crean sinergias en el área de la investigación.
- Comisión Mixta: Reunión de Autoevaluación de la colaboración.
- Colaboración de rigor con el equipo docente y de gestión
- Es muy positivo que el tutor tenga vinculación con el hospital para poder favorecer su acogida y la interrelación con el estudiante y su enfermera de referencia.
- La relación con la UIC es impecable en cuanto a querer trabajar hacia la excelencia y con propuestas de mejoras comunes para hacer más fácil y mejor el período de prácticas del estudiantado y la relación con el Hospital Granollers.

Destacan como aspectos de mejora:

- Sin comentarios.

- **Valoración sobre el Sistema de Garantía Interno de Calidad:** se ha consultado a los ocupadores sobre la satisfacción global del centro con la UIC y si la universidad establece mecanismos que le ayudan a la mejora continua. El un 100% se han puntuado los ítems con la mayor puntuación.

Destacan como puntos fuertes:

- La UIC se preocupa por la calidad de los contenidos y métodos que utiliza en la formación de sus estudiantes
- Selección del perfil del estudiante egresado: teniendo en cuenta no sólo el nivel de cultura general sino también desde el desarrollo de la inteligencia emocional y formación integral humanista
- Búsqueda siempre de la excelencia y mejora continua
- Evaluaciones continuas y *feed back* semestral a nivel de Dirección.
- Trato personalizado, empático y cercano.
- La buena alineación entre la UIC y el Hospital en lo que refiere al abordaje del estudiantado y la formación de los futuros profesionales

Destacan como puntos de mejora:

- Sin comentarios

- **Valoración sobre el profesorado:** se ha consultado a los ocupadores sobre si la universidad dispone de tutores académicos de prácticas adecuados para el seguimiento del aprendizaje del estudiante; y si dispone de mecanismos de formación adecuados para los tutores académicos y clínicos. En un 62,5% se han puntuado los ítems con la mayor puntuación y en un 37,5% con una puntuación de 3.

Destacan como puntos fuertes:

- Ofrecer una acción formativa a los tutores clínicos
- Curso de actualización de tutores para académicos y clínicos.
- Tutorización y seguimiento de los estudiantes en prácticas por profesionales concedores del centro
- Clases de grupo reducidos y modelo de prácticum especializado
- Favorecen y facilitan la formación de profesores asociados y evalúan su vinculación y satisfacción

Destacan como puntos de mejora:

- Quizás podrían ofrecerse más ediciones del curso para tutores
- Fomentar la formación de los colaboradores: otorgar becas, y formación en investigación para los profesionales.
- Quizás ayudaría poder tener más número de tutores que hagan el seguimiento de los estudiantes

- **Valoración sobre el apoyo al estudiante:** se ha consultado a los ocupadores sobre si la universidad establece mecanismos para orientar al estudiante en las salidas profesionales; si colabora con los ocupadores para la inserción laboral de los estudiantes; sobre la valoración de los informes que emite la UIC con los resultados del curso académico; sobre la valoración global del desarrollo de las prácticas; y sobre las instalaciones de la UIC. En un 90% se han puntuado los ítems con la mayor puntuación y en un 10% con una puntuación de 3.

Destacan como puntos fuertes:

- La UIC ofrece anualmente una Jornada entre la Universidad y ocupadores para que los estudiantes (inminentes profesionales), puedan conocer características, condiciones y oferta de los Centros
- Programa de tutelaje de los estudiantes en el centro: tutorización individual y de orientación al estudiante
- Las Jornadas Universidad-Empresa: permiten una relación institucional más allá de las prácticas
- Seguimiento y trato personalizado de los estudiantes
- Excelente el entorno, acogida, acompañamiento y valoración continua.

Destacan como puntos de mejora:

- Es muy importante para los centros colaboradores disponer de una información relativa a la experiencia y valoración de los estudiantes sobre su estancia en el centro.
- Nos gustaría valorar la posibilidad de tener una escuela de enfermería de la UIC más cercana al territorio para poder afianzar futuros profesionales de la zona, ya que la ubicación en Sant Cugat favorece la vinculación futura a otros centros más cercanos (es un proyecto que podríamos explorar de forma conjunta).

Consideramos que las aportaciones de los ocupadores son de gran valor, tanto para hacernos una idea de la opinión de los mismos sobre lo que valoran como punto fuerte del Grado en UIC Barcelona, así como de los puntos de mejora. Consideramos que en el curso 21-22 se podrían abordar algunas de ellas como hacer llegar el plan de estudios; valoraremos ampliar las plazas del curso de tutores clínicos ya que llevamos dos ediciones sin poderlo convocar; valorar la posibilidad de ampliar los tutores académicos con profesionales

de los centros si cumplen el perfil; otorgación de becas en el Máster de Investigación Clínica; reforzar la información sobre la valoración de los estudiantes en los centros de prácticas. Los demás puntos de mejora no son fáciles de abordar, pero se les dará *feedback* a los centros sanitarios en las comisiones mixtas o reuniones de coordinación. Por último, destacar, que nuestro Grupo de expertos o también denominado Advisory Board recibió el autoinforme en el periodo abierto a la revisión del mismo. Todos valoraron muy positivamente el trabajo realizado y la oportunidad de participar en el proceso. Se adjunta como evidencia las aportaciones recibidas (*EST3.2_12_Aportaciones Advisory Board*).

3.2.2.f Evaluación del grado de satisfacción de los egresados

Las universidades catalanas, en coordinación con AQU Catalunya, realizan desde el año 2015 en el caso de los grados, y desde el 2017 en el de másteres, una encuesta para conocer cuál es la satisfacción de la población recién titulada en relación con la carrera que acaban de cursar. El objetivo de esta encuesta proporciona indicadores comunes para la mejora de las enseñanzas en las dimensiones de satisfacción con la enseñanza aprendizaje, los servicios y equipamientos, el impacto personal que ha tenido en el estudiantado, etc. Como evidencias de este apartado se facilita el modelo de encuesta que usan todas las universidades catalanas (*EST3.2_08a_Modelo de encuesta de los egresados 2019-2020*).

Durante el curso académico 2019/20, hemos obtenido una participación del 34,50%, siendo un poco inferior a la participación del curso 2018/19 (36,6%).

De los indicadores de satisfacción destacamos que en todas las áreas obtenemos una puntuación por encima de la media, con un intervalo de 7,7 y un 9,1. De forma concreta nos gustaría remarcar el resultado de las áreas enseñanza y aprendizaje, apoyo al estudiantado y satisfacción global con la universidad en la que obtenemos la mayor puntuación. Por otro lado, el área en la que tenemos más camino para la mejora sería la satisfacción con la titulación en la que nos situamos en quinta posición, a este respecto, creemos necesario clarificar que esta posición corresponde a un 93,4% de satisfacción estando un 4,5% por encima de la media, esto nos indica que en general la satisfacción de la titulación es muy elevada, y que el área de mejora se mueve en el nivel de la excelencia.

En cuanto al área de diseño de la enseñanza y aprendizaje encontramos la mayor puntuación en el ítem sobre la estructura del plan de estudios como facilitador del aprendizaje en la que obtenemos la primera posición del ranking con un 93,4% de satisfacción (media ítem: 76,3%). Del mismo modo los ítems sobre el volumen de trabajo exigido y los sistemas de evaluación también nos sitúan en primera posición con un 83,6% y un 76,7% respectivamente (media de los ítems 59,7% y 57,5%).

Del área de desarrollo de la enseñanza y aprendizaje hemos mejorado respecto a años anteriores en los ítems de la metodología docente como en la satisfacción con el profesorado (90,2% y 86,9% respectivamente). El ítem sobre la utilidad de la tutorización nos sitúa en séptima posición con un 55% de satisfacción, en general, ha sido el ítem peor valorado por el estudiantado ya que la media de todas las universidades es sólo de 52,9%. Respecto a este ítem debemos reflexionar dentro del departamento para encarar una mejora y entender el ítem en el contexto de pandemia en el que se ha dado, creemos que con el retorno a la presencialidad el estudiante se sentirá más y mejor tutorizado.

Sobre el área de soporte del estudiante destacamos que en todos los ítems evaluados estamos por encima de la media. Los ítems mejor valorados hacen referencia a las instalaciones, los recursos facilitados por biblioteca y la información referente a la titulación en la web (98,4%, 86,7% y 86,7%). Dentro de los ítems

de esta área, recibir respuesta adecuada a mis quejas hemos pasado de la primera posición a la tercera del ranking general, aunque las instituciones que ocupamos los 3 primeros puestos, nos movemos en el rango de 61,1 a 64,4% de satisfacción, en este sentido seguimos trabajando en la línea a través de las reuniones con delegados y dando una atención individualizada con cualquier estudiante que lo necesite.

Una de las áreas en las que, a pesar de mantener porcentajes muy elevados, nuestro puesto del ranking no está en los primeros lugares es el área de la formación recibida, las medias generales de los 3 ítems están por encima del 7,5, por lo que, aunque tenemos camino para la mejora también creemos que el hecho de la pandemia y no poder hacer presencialidad con el estudiante ha podido afectar en estos ítems.

Finalmente, el área de movilidad, prácticas y TFG sigue teniendo resultados elevados de satisfacción y siempre por encima de la media del ranking general. Destacamos en este punto el 95,1% de satisfacción de las prácticas externas, y abrimos reflexión con el 52,5% del TFG. En este sentido, hemos implementado mejoras metodológicas y organizativas en la asignatura del TFG, tanto para la elección del tema del TFG, donde el estudiante tiene mucha más autonomía en la elección del tema, como el acompañamiento, el seguimiento tutorial, y el contenido de los seminarios que acompaña al desarrollo del TFG. Creemos que eso tendrá un efecto positivo en los próximos cursos.

Además, para fomentar la participación de los alumni en el autoinforme, se les envió un *check list* con un cuestionario tipo *Likert* (1-4) y con preguntas abiertas, para que pudiesen valorar el grado de enfermería de una forma cuantitativa y cualitativa. Se preguntó por plan de estudios, coordinación, información pública, sistema de garantía interno de calidad, profesorado y apoyo al estudiante. Han participado un total de 8 alumni en este autoinforme.

A nivel cuantitativo remarcar que la satisfacción de los estudiantes es muy elevada con una media de puntuación superior a 9,1 en todas las áreas. Los ítems mejor valorados fueron los que preguntaban sobre coordinación, profesorado, sistema de garantía interno de calidad e información pública. El área de apoyo al estudiante fue la que obtuvo menor puntuación concentrándose la mayoría de ítems alrededor del 4: los mecanismos para orientar al estudiante en las salidas profesionales y la bolsa de trabajo. Esto nos ha llevado a realizar cambios importantes en las jornadas dirigidas a la orientación profesional para que tengan un carácter más participativo e interactivo del estudiantado con los centros contratadores.

A nivel cualitativo el estudiantado destaca la integración y como se alinean la teoría y la práctica en los diferentes cursos, teniendo en gran consideración el aprendizaje en los laboratorios de simulación y la variabilidad de los centros de prácticas. Además, también expresan como puntos fuertes el contacto frecuente entre coordinación y delegados y la figura del asesor que acompaña al estudiante durante su trayectoria universitaria, así como la figura del tutor académico durante las prácticas clínicas. Otros puntos fuertes que destacan hacen referencia a la información pública en la web que califican como adecuada para responder a las dudas sobre la titulación, al sistema de garantía interno de calidad remarcando la rapidez de la respuesta a las aportaciones del estudiantado, la calidad del profesorado y la posibilidad de evaluarlo al finalizar las asignaturas. Finalmente, expresan que el sistema de asesoramiento es uno de los atributos característicos de la universidad.

Como puntos de mejora en las preguntas abiertas proponen: virtualizar más gestiones administrativas, aumentar la presencia y visibilidad de la figura del coordinador en aula. Mejorar la competencia docente de los tutores clínicos, y poder realizar más actividades de IPE (*interprofessional education*) para mejorar en el aprendizaje de trabajo en equipo. Por último, en cuanto al apoyo al estudiante una vez finalizado los estudios, proponen mejorar la información y cantidad de ofertas en la bolsa de trabajo, y aumentar la orientación al estudiante en las salidas profesionales. Pensamos que todas estas propuestas se pueden

trabajar en el curso académico 21-22 (*EST3.2_08b_Resultados encuesta egresados 2019-2020; (EST3.2_08c_Plantillas cumplimentadas participación egresados).*

SUBESTÁNDAR 3.3 El SGIC implementado se revisa periódicamente y genera un plan de mejora que se utiliza para su mejora continua	
Valoración subestándar	<p>Se alcanza. El SGIC dispone de un proceso implementado para su revisión que se concreta en un informe que recoge la reflexión sobre el funcionamiento del SGIC y que incluye los cambios realizados en el sistema.</p> <p>Las acciones de mejora del SGIC son coherentes con la revisión efectuada y se estructuran en planes de mejora que recogen los elementos mínimos necesarios para realizar un seguimiento suficiente de la implantación de las medidas.</p>

Como se explica en el apartado *Proceso de Elaboración del Autoinforme*, la elaboración de los informes de seguimiento y de acreditación parten de la revisión de los diferentes procedimientos del SGIC que tienen incidencia en la calidad del título. A continuación, se detallan los aspectos que se revisan en la Comisión de Calidad (donde participan los grupos de interés: dirección, profesorado, PAS, estudiantes, exestudiante y ocupadores), y que posteriormente serán validados por la Junta de Centro.

- Modificaciones de la memoria verificada - Relación y valoración de las modificaciones sustanciales autorizables, formalizadas mediante un proceso de modifica y modificaciones no sustanciales formalizadas durante el seguimiento
- Perfil de ingreso y aplicación normativa
- Coordinación docente
- Revisión información pública
- Satisfacción de los estudiantes
- Satisfacción del profesorado y del personal de administración y servicios (cada 2 años)
- Satisfacción de los egresados
- Atención a las sugerencias, reclamaciones y quejas
- Cualificación académica y dedicación del PDI
- Calidad y formación del PDI
- Asesoramiento personal
- Orientación profesional
- Gestión de los recursos materiales
- Gestión de las prácticas externas
- Rendimiento académico
- Gestión de la movilidad
- Trabajo de Fin de Grado
- Análisis recomendaciones agencias evaluadora acreditación
- Plan de mejora

Por lo tanto, en cada seguimiento/acreditación se revisa la adecuación de los procedimientos, los indicadores que marcan la evolución y se recogen aquellas acciones de mejora propuestas por la Comisión de Calidad que han sido definitivamente aprobadas por la Junta de Centro en un completo Plan de Mejora. En él, para cada acción se define su prioridad, responsable y seguimiento. El formato de este Plan de Mejora ha sido siempre muy bien valorado en los Informes de Evaluación del Seguimiento que realiza anualmente AQU Catalunya.

El Plan de Mejora viene realizándose desde el primer seguimiento. Desde el curso 2010-2011 se está utilizando la misma estructura. Para cada una de las acciones que se recogen en el Plan de Mejora se define la siguiente información: vinculación con los ejes del plan estratégico de UIC Barcelona, objetivo relacionado, priorización, responsables de seguimiento y de ejecución, plazo y las acciones de seguimiento. La estructura de este plan ha sido considerada un punto fuerte en los Informes de Evaluación del Seguimiento de las Titulaciones (IAST) emitidos por AQU Catalunya. En ella queda patente la relación entre las acciones de mejora, los objetivos del centro y los ejes del Plan Estratégico.

La base para la metaevaluación del SGIQ son los Informes de Seguimiento o de Acreditación que realiza la Comisión de Calidad de cada centro. Brevemente se describe lo que ya se recoge en los diagramas de flujo de metaevaluación que se aporta como evidencia:

- En primera instancia, el funcionamiento de cada uno de los procedimientos que conforman el SGIQ, así como de los resultados obtenidos tras su desarrollo, son evaluados por los responsables de cada uno de los procedimientos, destacando las áreas de mejora detectadas. Dicha evaluación es recogida formalmente en los informes individuales que se citan en el apartado “Proceso de Elaboración del Autoinforme”.
- Posteriormente la Comisión de Calidad (donde participan todos los grupos de interés) evalúa de nuevo la gestión de todos los procedimientos y sus resultados, y determina formalmente puntos fuertes, propone un plan de mejora y elabora el Informe de Seguimiento (o de acreditación si es el caso). Es/Son la/s Junta/s de Centro quien revisa y aprueba el Informe de Seguimiento (o de acreditación si es el caso).
- Finalmente, la evaluación del SGIQ, en forma de Informe de Seguimiento o Acreditación se envía a AQU Catalunya para su revisión y evaluación.

Tal como se recoge en la evidencia aportada (diagrama de flujo del procedimiento de metaevaluación del SGIQ; *EST3.3_01_Procedimiento de metaevaluación SGIQ*), la metaevaluación del SGIQ se realiza desde el Servicio de Innovación y Calidad Educativa (SIQE) y es revisada y aprobada por el Vicerrector de Planificación y Calidad. Se recopilan todos los Informes de Seguimiento y/o Acreditación (junto a los Planes de Mejora derivados y los posibles informes de retroalimentación de AQU Catalunya) y se realiza metaevaluación que queda recogida en el Informe de Seguimiento de la Universidad (ISU).

En el ISU se establece el plan de mejora transversal que afecta a toda la universidad, y por tanto al SGIQ de todos los centros. En el caso concreto en que se hayan producido visitas externas de acreditación, antes de elaborar el ISU se presentan los resultados a la Junta Ejecutiva de Gobierno y al Patronato Universitario, para incluir su valoración en la metaevaluación del sistema de calidad (*EST3.3_02_Plan de mejora*).

Como se ha comentado en apartados anteriores, para los seguimientos posteriores a la acreditación se ha prestado especial atención a las recomendaciones realizadas por el Comité de Evaluación Externo y que se recogen en los informes de visita y de acreditación. Las acciones de mejora derivadas del proceso de acreditación se recogen en el plan de mejora (*EST3.3_03_Seguimiento análisis recomendaciones agencia evaluadora acreditación*).

A modo de breve resumen, y haciendo referencia a las mejoras propuestas en los Informes de Visita de Acreditación, se aporta la siguiente tabla donde se detallan las recomendaciones, las acciones realizadas, la priorización que se le ha dado, el responsable de llevarlas a cabo, así como el curso académico en el que se cerró cada una de las acciones:

Tabla nº11: Seguimiento de las acciones propuestas en los Informes de Visita de Acreditación

Aspecto a mejorar obligatoriamente/recomendación	Acción de mejora
<p>Obligatorio: El centro ha aportado información detallada de cómo van a realizar la ampliación de las horas de prácticas clínicas previstas en el marco de la directiva comunitaria europea, especificando el despliegue temporal y la distribución de las 2300 horas. En un plazo no superior a los dos años se realizará el seguimiento de su implantación.</p>	<p>Implantación del plan de mejora establecido por la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud para dar respuesta al requerimiento del Comité de Evaluación Externa. Finalizada la implantación en el curso 2017-2018. Evaluación de su implementación en cada uno de los cursos académicos. Se evalúa en el curso 2018/2019 en el informe de seguimiento de prácticas externas y se da por cerrado el plan de mejora de este punto.</p>
<p>Obligatorio: El SGI debe ser más accesible para todos los posibles interesados, incluidos los externos a la UIC.</p>	<p>Se ha trabajado una nueva estructura de la página web de calidad para facilitar el acceso al SGIQ. En la página web de cada título se ha incorporado un link de acceso al apartado del SGI donde se encuentra toda la información</p>
<p>Recomendable: Se propone la publicación de otros resultados disponibles como complemento a la disponible hasta la fecha (satisfacción de los grupos de interés con el programa formativo, características del profesorado de la titulación, valoración global de las asignaturas por parte de los s, etc.).</p>	<p>Durante el curso 2017-2018 se ha trabajado este tema, ya que, se consideró necesario la publicación de los indicadores. Como primer paso se ha creado un portal de transparencia http://www.uic.es/es/portal-de-transparencia-uic/resultados donde se publican indicadores de forma más atractiva. Actualmente se están publicando indicadores de rendimiento académico (tasa de rendimiento, tasa de abandono, tasa de graduación, ...), indicadores de satisfacción de los s y datos de la inserción laboral.</p>
<p>Obligatorio: El centro debe mejorar la información, en la web del centro, de los indicadores como las tasas de rendimiento y de éxito de la titulación. También deben estar disponibles en la web pública los informes de seguimiento anuales y los resultados de aprendizaje alcanzados por los s.</p>	<p>Se ha trabajado en una nueva estructura de la página web de calidad para facilitar el acceso a la información solicitada. El IST de las titulaciones oficiales del Departamento de Enfermería curso académico 2017-2018 son públicas a través de la web. El IST publicado es la valoración de cada uno de los estándares mediante rúbrica, los indicadores de seguimiento y el plan de acciones de mejora de la titulación.</p>
<p>Recomendable: Se invita a buscar alternativas de mejora de la recogida de información, orientadas a incrementar la participación de los s en el proceso de encuesta.</p>	<p>Se canalizará esta acción a través de los coordinadores de curso, quién trabajarán específicamente este punto en la reunión con los delegados para incentivar la participación. Se realiza esta acción y se trabaja con los delegados de curso mejorando los resultados ligeramente. Se realizará el seguimiento a través del informe anual de seguimiento.</p>
<p>Recomendable: Destaca la idoneidad del programa de mentorización que viene siendo desplegado en los últimos cursos. Consideramos que su sostenimiento en el medio plazo ha de convertirse en una buena práctica que ha de facilitar la obtención de mejores resultados por el centro.</p>	<p>Dirigir el plan de mentorización del profesorado a la obtención de la acreditación correspondiente ya que, en el curso 17/18 todos los profesores de plantilla serán ya doctores. Se mantiene el plan de mentorización para conseguir la acreditación del profesorado. Resultado: 3 profesores más acreditados. Se realizará el seguimiento a través del informe anual de seguimiento. Organizar sesiones de formación dirigida a todos los profesores de plantilla para orientarles en los requisitos necesarios para la obtención de la acreditación. Se realiza este plan de formación, ampliándolo a otras necesidades tal como se detalla en el informe correspondiente. Se realizará el seguimiento a través del informe anual de seguimiento.</p>

VALORACIÓN DEL LOGRO DE LOS ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN

ESTÁNDAR 4

Adecuación del profesorado al programa formativo

El profesorado que imparte docencia en las titulaciones del centro es suficiente y adecuado, de acuerdo con las características de las titulaciones y el número de estudiantes.

Autoevaluación

Subestándar		En progreso hacia la excelencia	Se alcanza	Se alcanza con condiciones	No se alcanza
4.1	Subestándar 4.1 El PDI reúne los requisitos del nivel de cualificación académica exigidos por las titulaciones del centro y tiene suficiente y valorada experiencia docente, investigadora y, si en su caso, profesional		X		
4.2	El profesorado del centro es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para desarrollar sus funciones y atender los estudiantes		X		
4.3	La institución ofrece apoyo y oportunidades para mejorar la calidad de la actividad docente e investigadora del profesorado	X			
Valoración global estándar		SE ALCANZA			

Resumen ejecutivo del estándar 4

El PDI reúne los requisitos del nivel de cualificación académica exigidos por las titulaciones del centro y tiene suficiente y valorada experiencia docente, investigadora y profesional. Estos resultados son fruto de las estrategias implementadas desde la universidad y el departamento para asegurar el estándar de profesorado a pesar de la dificultad objetiva de falta de doctores/doctores acreditados en enfermería. Las diferentes líneas estratégicas contemplan la incorporación de profesores a través de “calls competitivas de profesorado” (a raíz del logo HR4RS, *Human Resources for Research Strategy*), formación al profesorado y un seguimiento individualizado y mentorización para acompañarlo en el camino de su doctorado y acreditación.

El claustro de profesores se compone de profesores docentes académicos del Departamento de Enfermería, de docentes clínicos que combinan la docencia y la actividad clínica asistencial y de docentes de otros departamentos que imparten docencia en materias básicas o transversales.

Todos ellos muestran **una implicación excelente en la mejora continua de los títulos**, son creativos en la aplicación de metodologías docentes que facilitan la adquisición de competencias por parte de los estudiantes y son coherentes con los sistemas de evaluación que proponen. Adaptan los recursos de las asignaturas a las necesidades de los estudiantes y se muestran colaborativos en la atención personalizada si se requiere.

Desde el curso 2016/2017, **el 58,3% de los profesores del departamento han obtenido una calificación de “Muy Favorable” en la evaluación interna de la CADU y el 41,66% restante una calificación de favorable.** Los resultados avalan la experiencia docente de la plantilla y la calidad de la docencia impartida.

Otro indicador que avala la experiencia docente de la plantilla son **las encuestas de los estudiantes**. Los resultados (una media de 4/5 en todos los cursos académicos) avalan una alta satisfacción de los mismos.

El Grado en enfermería cuenta actualmente con 27 sexenios vivos, 21 de profesores de áreas transversales y 6 de profesores del departamento de Enfermería. Todos los profesores doctores tienen un plan trazado para lograr su 1er sexenio y siguientes, con el objetivo de cumplir con la estrategia de investigación marcada en el departamento.

El departamento cuenta con **dos grupos de investigación reconocidos por AGAUR** (1 grupo SGR consolidado y 1 grupo emergente financiado), **12 proyectos activos** (11 proyectos competitivos y 1 proyecto no competitivo) y **dirige dos cátedras-empresa**. Desde 2017, se han publicado un total de **80 artículos indexados en JCR** por el profesorado de enfermería.

Actualmente el **100% de los profesores doctores participan en algún proyecto competitivo**. Durante los últimos años hemos contado con reuniones quincenales que denominamos *Nursing Research* donde se tratan dudas metodológicas y se plantea estrategia de investigación. En estas reuniones, los profesores que son investigadores principales de proyectos y coordinadores de SGR tienen un papel fundamental por su experiencia investigadora en proyectos competitivos.

Actualmente contamos con una plantilla de 121 profesores, plantilla de profesorado adecuada y suficiente, **con experiencia docente, investigadora y clínica para impartir la docencia del grado en enfermería** teniendo en cuenta el volumen de estudiantes y el número de grupos divididos según las diversas metodologías docentes.

La institución ofrece apoyo y oportunidades de manera excelente para mejorar la calidad de la actividad docente e investigadora del profesorado. Destaca la implicación de la universidad, así como de la dirección del departamento en apoyar al profesorado en la mejora de todos los ámbitos de actuación, docencia, investigación y gestión. Son numerosas las oportunidades de que dispone el profesorado con este objetivo.

Todo lo anterior supone, a nuestro entender, el adecuado cumplimiento del estándar 4.

Indicadores

Para valorar este estándar se aportan indicadores relacionados con:

- La cualificación académica del profesorado y su dedicación
- La valoración del programa DOCENTIA

Evidencias que se aportan relacionadas con el estándar

Link acceso evidencias estándar 4

Subestándar 4.1 El PDI reúne los requisitos del nivel de calificación académica exigidos por las titulaciones del centro y tiene suficiente y valorada experiencia docente, investigadora y, si en su caso, profesional

- EST4.1_01a_Explicación categorías profesorado UIC Barcelona
- EST4.1_01b_Reglamento interno de profesorado de UIC Barcelona
- EST4.1_01c_Modelo ficha compromiso del profesorado
- EST4.1_02_Manual evaluación docente

EST4.1_03_Despliegue POA_G. Enfermería Curso 2020-2021
EST4.1_04_Tabla compromiso PDI
EST4.1_05_Publicación calls
EST4.1_06_Plan de mentoring
EST4.1_07_Procedimiento de formación
EST4.1_08_Texto acta comisiones mixtas
EST4.1_09_Sesión dirigida a profesores asociados
EST4.1_10_Criterios de asignación profesorado de primer curso, prácticas externas, TFG
EST4.1_11_Miembros de la comisión evaluadora docente
EST4.1_12_Procedimiento cambios en las guías docentes
EST4.1_13_Relación de profesores con sexenios vivos
EST4.1_14_Formación sexenios
EST4.1_15_Mapas de investigación Depto. Enfermería
EST4.1_16_Direcciones de tesis
EST4.1_17_Ficha GRE_Grupo de Investigación Emergente en Educación en Salud
EST4.1_18_Ficha GRC_Atención a las personas al final de la vida
EST4.1_19_Proyectos activos
EST4.1_20_Presentación cátedras Depto. Enfermería
EST4.1_21_Convenio cátedra DECIDE
EST4.1_22_Tesis dirigidas desde 2017
EST4.1_23_Tesis en curso

SUBESTÁNDAR 4.2 El profesorado del centro es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para desarrollar sus funciones y atender a los estudiantes

EST4.2_01_Análisis contratación profesorado de acuerdo a los créditos docentes

Subestándar 4.3 La institución ofrece apoyo y oportunidades para mejorar la calidad de la actividad docente e investigadora del profesorado

EST4.3_01_Procedimientos PDI
EST4.3_02a_Gaudí Programa_Descripción general
EST4.3_02b_Mail convocatoria programa Gaudí
EST4.3_03_Solicitud formación PDI
EST4.3_04_Programas de formación en liderazgo
EST4.3_05a_Programa Curso Leena Salminen
EST4.3_05b_Noticia web curso Leena Salminen
EST4.3_06a_Programa del curso de tutores clínicos
EST4.3_06b_Resultado satisfacción curso tutores clínicos
EST4.3_7a_Sesión formación. Carrera académica
EST4.3_7b_Sesión formación. Acreditación Contratado Doctor y Ayudante Dr.
EST4.3_7c_Sesión formación. Acreditación Lector AQU
EST4.3_7d_Sesión formación. Sexenios
EST4.3_7e_Sesión formación Acreditación ANECA TU
EST4.3_7f_Sesión formación. FIS
EST4.3_08_Guión sesiones formación profesores nuevos
EST4.3_09a_Aula de Innovación
EST4.3_09b_Noticia taller de innovación docente
EST4.3_10_Reconocimiento proyectos innovación docente
EST4.3_11_Participación profesorado jornadas de formación

EST4.3_12a_Guion cumplimentación AV
 EST4.3_12b_Excel análisis de seguimiento de la cumplimentación de las autovaloraciones
 EST4.3_12c_ E-mails recordatorios al profesorado sobre la importancia de las autovaloraciones
 EST4.3_13_ Información de las fechas de cumplimentación de la Autovaloración de la docencia
 EST4.3_14_ Acciones de mejora recogidas resultado de las AV
 EST4.3_15_ Informe Responsable desde el 17-18 hasta el curso 20-21

Valoración de los subestándares

SUBESTÁNDAR 4.1 El profesorado reúne los requisitos del nivel de cualificación académica exigidos por las titulaciones del centro y tiene suficiente y valorada experiencia docente, investigadora y, si procede, profesional	
Valoración subestándar	Se alcanza. Para el profesorado de grado: El profesorado dispone de la cualificación y de los reconocimientos externos establecidos, así como de la experiencia adecuada. El centro tiene establecidos criterios para la asignación de docencia. El estudiantado está satisfecho con la competencia docente del profesorado.

4.1.1 Valoración de la cualificación académica

Respecto a la cualificación académica, *el artículo 72 de la Ley 4/2007, de 12 de abril, Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU), establece los porcentajes mínimos de doctores y de doctores acreditados en equivalencia a tiempo completo que tiene que tener la universidad en su conjunto: [...] al menos el 50 por ciento del total del profesorado tendrá que estar en posesión del título de Doctor y, al menos, el 60 por ciento del total de su profesorado doctor tendrá que haber obtenido la evaluación positiva de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine. A estos efectos, el número total de profesores se computará sobre el equivalente en dedicación a tiempo completo [...].*

Antes de abordar la evaluación del nivel de cualificación académica exigido al profesorado de las titulaciones del centro (EST4.1_01a-EST4.1_03b) conviene tener en consideración que la UIC, según los criterios de la Guía de Seguimiento de AQU Cataluña y a los indicadores establecidos a WINDDAT:

- realiza los cálculos para cada titulación y no por el global de la universidad.
- calcula el porcentaje de horas impartidas por doctores y el porcentaje de horas impartidas por doctores acreditados sobre el total de horas impartidas en la titulación. Con esta operación se obtiene el mismo resultado que calculando el porcentaje en equivalencia a tiempo completo tal como hace referencia la LOMLOU.
- calcula el porcentaje de horas impartidas por doctores y el porcentaje de horas impartidas por doctores acreditados sobre el total de horas impartidas de docencia presenciales en aula (horas HIDA) y sobre el total de horas impartidas en la titulación (teniendo en cuenta las horas presenciales en aula y no presenciales en aula). Se facilitan los datos agregados como desagregados por los dos indicadores.
- establece como valor objetivo lograr que el 50% del total de horas impartidas sean impartidas por doctores y que el 30% del total de horas impartidas sean impartidas por doctores acreditados (este valor objetivo de 30% sobre el total de horas impartidas es equivalente a establecer como valor objetivo que el 60% de las horas impartidas por doctores lo sean por doctores acreditados).

Teniendo en cuenta estas consideraciones, se muestran a continuación la evolución de los indicadores en el este título en los últimos cinco cursos académicos:

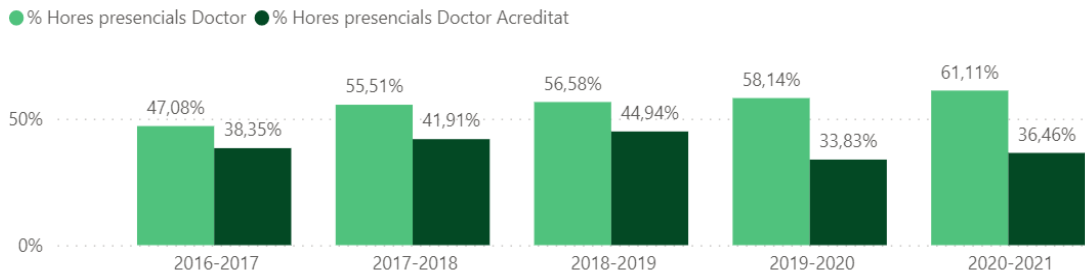


Figura nº4: Porcentaje de horas impartidas por doctores y porcentaje de horas impartidas por doctores acreditados sobre el total de horas impartidas de docencia en aula (horas HIDA) en los últimos cinco cursos académicos

Observamos en la figura nº4 que **el indicador del porcentaje de horas impartidas de docencia en aula por doctores se cumple desde el curso académico 2017-2018, y el porcentaje de horas impartidas de docencia en aula por doctores acreditados se cumple desde el curso académico 2016-2017.**

Si tomamos como referencia las horas presenciales en aula (HIDA), actualmente curso 20-21, el 61,11% de horas docentes presenciales en aula fueron impartidas por doctores, y el 36,46% impartidas por doctores acreditados, y se observa un aumento paulatino de las horas de doctor en los últimos años y se mantiene con pocas variaciones las horas de doctor acreditado. Estas cifras garantizan los porcentajes de horas exigidos, lo que garantiza la calificación académica del profesorado.

Como se indica en el punto c, la universidad calcula también el indicador sobre el total de horas impartidas en la titulación (horas presenciales en aula + horas no presenciales en aula). En este caso la evolución del indicador en los últimos cinco cursos académicos se muestra en la siguiente figura:

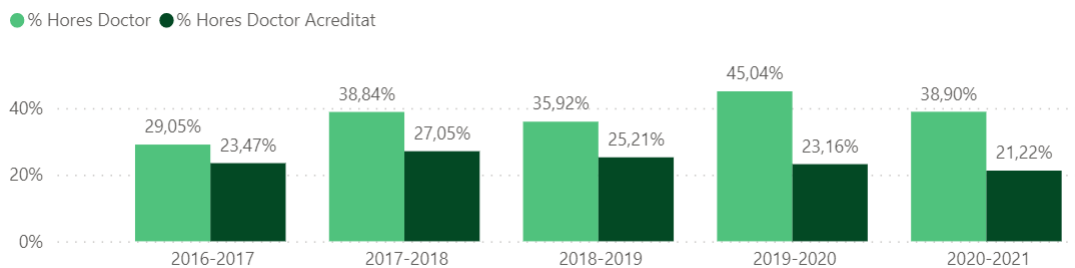


Figura nº5: Porcentaje de horas impartidas por doctores y porcentaje de horas impartidas por doctores acreditados sobre el total de horas de la titulación (horas presenciales en aula+ horas no presenciales en aula) en los últimos cinco cursos académicos

Antes de iniciar el análisis de los datos de la figura nº5 es necesario exponer que por la situación de pandemia de la COVID-19, se han visto alteradas las horas no presenciales en los cursos académicos 19/20, 20/21 y 21/22, al tener que programar algunos periodos prácticos en un curso académico que no corresponde en situación de normalidad.

En concreto, durante el 19-20 los estudiantes de 1º y 2º de grado no pudieron realizar las asignaturas prácticas (previstas por calendario los meses de abril, mayo y junio). Este hecho ha provocado una

disminución de 1573,21 horas de docencia totales en la titulación, que se han recuperado entre los cursos 20/21 y 21/22 (se anularon las asignaturas en las matrículas de los estudiantes y se trazó un plan de contingencia para recuperación de las mismas en los años subsiguientes).

Además, la asignatura de Prácticum de Síntesis II de 4º curso, también se vio afectada; en este caso se trazó un plan de contingencia para lograr que los estudiantes pudieran finalizar sus periodos prácticos con otro tipo de actividad tal y como indicó la Conferencia Nacional de Decanas y Decanos de Enfermería (CNDE). En este caso, el profesorado asociado clínico, la gran mayoría de profesores de esta asignatura tuvo que dedicar su tiempo a atender la realidad asistencial de la pandemia, y los profesores doctores de plantilla tuvieron que asumir esta docencia (total de 140,25 horas de doctor). Este hecho impactó también en el total de horas, incrementando las horas de doctor en horas de prácticas externas en el curso 19/20 tal como se observa en la figura nº5.

Si contemplamos el total de horas de la titulación incluyendo las horas no presenciales en el curso 20-21, el porcentaje de horas impartido por doctores pasa a 38,90% y por doctores acreditados a un 21,22%; estos porcentajes son los más alterados debido al incremento total de horas no presenciales del título por lo expuesto anteriormente (este curso se han recuperado el Prácticum de iniciación; el Prácticum General I y Prácticum General II no realizados durante el 19-20 y se anuló el Prácticum Avanzado IV de 3r curso por incompatibilidad de horarios con el Prácticum General II). Por lo que en el curso 20/21 se han ampliado las horas no presenciales que ha requerido un volumen de profesorado asociado clínico, un perfil de profesor con amplia experiencia y bagaje en el entorno asistencial y principalmente con formación de máster y en la que es prácticamente imposible contar con profesores doctores. Hemos observado que este perfil clínico es el más adecuado para trabajar los objetivos del prácticum y la reflexión sobre la práctica, de modo que pueden realizar el meta-modelaje de pensamiento enfermero de forma más efectiva.

Además, de acuerdo con el “Informe d’avaluació transversal: Grau en Infermeria: Millors en la formació de les infermeres”, publicado por AQU en julio de 2018 (http://www.aqu.cat/doc/doc_37119997_1.pdf), se observa la dificultad existente en el grado de enfermería de cubrir con profesores doctores en enfermería, el volumen de prácticas tan importante que los estudiantes han de realizar de acuerdo a la directiva europea que regula los estudios de enfermería. En la página 16 el documento mencionado publicado por AQU en 2018, destaca el grado de desdoblamiento de grupos en el prácticum, aspecto que incrementa el volumen de horas de profesor en el grado de forma exponencial. El mismo **documento establece que el perfil de profesorado de prácticas no necesariamente ha de ser doctor, pero sí es necesario que mantenga una vinculación directa con la universidad y que tenga un perfil de enfermera competente**. El informe también comenta que **se podría estudiar aplicar los requerimientos del profesorado universitario en la docencia que corresponda a las asignaturas teóricas**. No obstante, se establece que debería existir una fuerte cohesión entre la universidad y los centros de prácticas. **Nuestra estrategia precisamente busca este aspecto, una fuerte cohesión entre la práctica y centros clínicos con la universidad**.

En condiciones normales (no pandemia), los porcentajes de estos dos indicadores hubieran sido:

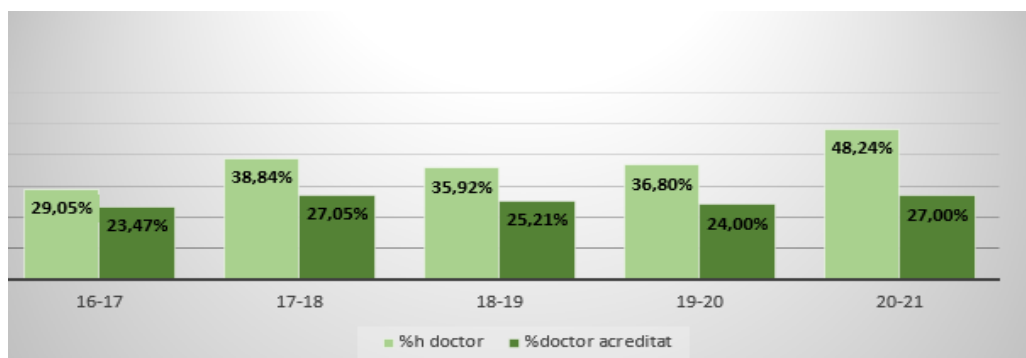


Figura nº6: Porcentaje de horas impartidas por doctores y porcentaje de horas impartidas por doctores acreditados sobre el total de horas de la titulación (horas presenciales en aula+ horas no presenciales en aula) en condiciones normales (no pandemia) en los últimos cinco cursos académicos

Si analizamos la figura nº6, muestra la evolución del porcentaje de horas impartidas de doctor y doctor acreditado sobre el total de horas de la titulación (horas presenciales en aula + horas no presenciales en aula) a lo largo de los últimos 5 años; se observa un incremento paulatino hacia los estándares de calidad también en este indicador.

La siguiente tabla muestra la evolución progresiva de número de doctores y número de doctores acreditados que se han incorporado o han defendido tesis a lo largo de estos años:

Tabla nº12: Evolución progresiva del nº de doctores y nº de doctores acreditados que se han incorporado o han defendido tesis a lo largo de estos años

		2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021	
Estructura de PDI de la titulación de enfermería por personas físicas	Distribución de PDI	Número PDI	% que representa	Número PDI	% que representa	Número PDI	% que representa	Número PDI	% que representa	Número PDI	% que representa
	Número total de PDI de la titulación	91	100%	98	100%	122	100%	134	100%	121	100%
	Número de PDI doctor de la titulación	25	27,47%	32	32,65%	36	29,51%	40	29,85%	44	36,36%
	Número de PDI doctor acreditado de la titulación	17	18,68%	18	18,37%	21	17,21%	24	17,91%	28	23,14%

Estos resultados son fruto del esfuerzo por incorporar profesores a través de “calls competitivas de profesorado”, de formar al profesorado y de hacer un seguimiento individualizado y mentorización para acompañarlo en el camino de su doctorado y acreditación (se desarrollará en los apartados siguientes).

En este sentido cabe destacar, las estrategias implementadas desde la universidad y la dirección del grado para asegurar el estándar de profesorado a pesar de la dificultad objetiva de falta de doctores/doctores acreditados en enfermería. Algunas de las acciones realizadas que nos gustaría destacar son las siguientes:

Por parte de la Universidad:

Política universitaria de descarga de créditos docentes en el periodo predoctoral y postdoctoral hasta la obtención de la primera acreditación: La normativa del PDI de la Universidad se concreta en un “compromiso con el profesorado” en función de la categoría del profesor y de los resultados de su investigación. Para las categorías de profesor Ayudante y Ayudante Doctor, el compromiso contempla una descarga de 39 y 37 créditos respectivamente, por lo que la Universidad hace un gran esfuerzo por formar investigadores a corto y medio plazo (*EST4.1_04_Tabla compromiso PDI*).

“Calls competitivas” para captar talento: Con la ayuda del Vicerrectorado de Ordenación académica y Profesorado, se realizan convocatorias competitivas externas para buscar profesorado de acuerdo con el perfil definido. Ya en el curso 2015-16 se incorporaron un profesor Contratado Doctor y una profesora Ayudante Doctor. Y en los cursos académicos 2019-2020 y 2020-2021 se ha realizado una búsqueda activa de incorporación de profesores con perfil R3-R4. Tras definir bien el perfil y publicitar la convocatoria en diversas bases de datos nacionales e internacionales, no se logró encontrar el perfil de profesorado requerido. Este hecho hizo que tuviéramos que incorporar dos profesoras R1 en 2019-2020 y ninguna en 2020-2021, incorporando a plantilla profesorado formado en el propio departamento (*EST4.1_05_Publicación calls*). Cabe mencionar que existe un déficit muy importante de profesorado de enfermería en el Sistema Universitario Español. Datos publicados por el Ministerio de Universidades, Sistema Integrado de Información Universitaria

(<https://www.universidades.gob.es/portal/site/universidades/menuitem.78fe777017742d34e0acc310026041a0/?vgnnextoid=719f372673680710VgnVCM1000001d04140aRCRD>) sobre el porcentaje de plazas cubiertas por profesores funcionarios en la universidad pública, se observa que sólo están cubiertas el 17,61% de las plazas y que este porcentaje ha ido en disminución en los últimos cinco años pasando del 24,16% en 2015-16 al 17,61% en 2019-20.

Tabla nº13: Indicadores de personal docente e Investigador según las áreas de conocimiento de las universidades del Sistema Universitario Público

Estadística de Personal de las Universidades: Personal Docente e Investigador(PDI): %PDI Permanente					
Resultados nacionales					
%PDI permanente en centros propios de universidades públicas por sexo y área de conocimiento					
Unidades: Personal.Porcentaje.					
	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017	2015-2016
	Enfermería (255)	Enfermería (255)	Enfermería (255)	Enfermería (255)	Enfermería (255)
Total					
Ambos sexos					
PDI Total	3.571	3.473	3.368	3.251	3.183
% PDI Permanente	17,61	18,57	20,67	22,24	24,16

Si analizamos la edad media de la plantilla docente de los centros propios de las universidades públicas en el área de enfermería, se observa que en 2019-20 sólo el 9,83% es plantilla joven (edad <35 años), que el 14,95% de la plantilla docente está en proceso de jubilación (entre 60 y 66 años) y que el 1,01% tiene 67 o más años, lo que hace un total de 15,96% de profesores en edad de jubilación. Estos datos han ido empeorando en los últimos 5 años, alcanzando sus peores datos en 2019-20.

La siguiente tabla muestra los datos comentados. Además, se observa que ha habido un aumento de 388 profesores en la plantilla universitaria, no obstante, la edad media se mantiene igual en los últimos 5 años.

Tabla nº14: Indicadores de plantilla docente en centros propios de universidades públicas por área de conocimiento de las universidades del Sistema Universitario Público

Estadística de Personal de las Universidades: Personal Docente e Investigador(PDI): Edad de la plantilla docente					
Resultados nacionales					
Edad de la plantilla docente en centros propios de universidades públicas por área de conocimiento y sexo					
Unidades: Personal. Media. Porcentaje.					
Ambos sexos					
	PDI Total	Edad Media	% Plantilla joven	% Plantilla en proceso de jubilación	% Plantilla con 67 o más años de edad
2019-2020					
Enfermería (255)	3.571	48,27	9,83	14,95	1,01
2018-2019					
Enfermería (255)	3.473	48,37	9,30	14,34	0,95
2017-2018					
Enfermería (255)	3.368	48,40	9,23	14,40	0,77
2016-2017					
Enfermería (255)	3.251	48,45	9,07	13,17	0,83
2015-2016					
Enfermería (255)	3.183	48,69	9,24	12,19	0,85

Esta es una realidad que preocupa a toda la enfermería española. La directora del departamento de enfermería es la presidenta de la Conferencia Nacional de Decanas y Decanos de Enfermería desde hace 3 años, y fue vicepresidenta durante 6 años, por lo que conoce muy de cerca estos datos y los han tratado en el pleno de la Conferencia, con las diferentes agencias de calidad universitaria y con el propio Ministerio, tal como queda reflejado en el reciente “Informe de la Conferencia Nacional de Decanas y Decanos de Enfermería sobre la Evolución del Profesorado Permanente del área de Enfermería 2021” y que es público a través de la web de la Conferencia: <https://cnde.es/noticias-eventos/noticias>

Dada la juventud y trayectoria de la disciplina enfermera en la universidad española, no existe el número suficiente de enfermeras doctoras acreditadas en nuestro país.

Con todos estos datos, y tras una búsqueda activa de profesorado a través de “calls competitivas” con escasos resultados, pensamos que la forma más eficaz de lograr una plantilla de profesorado adecuada a los indicadores definidos y estándares de calidad, es formar al profesorado a través del programa de doctorado, líneas y grupos de investigación. Esta estrategia es y ha sido clave en el departamento de enfermería. A continuación, vamos a detallar algunos puntos de esta estrategia.

Por parte del Departamento:

Plan de formación y mentoring del profesorado del departamento: Siendo conocedores de la dificultad de encontrar profesores con la calidad académica exigida, hemos optado por formar personalmente al profesorado. En nuestro caso alcanzamos el porcentaje de profesores doctores y profesores doctores acreditados, fruto de una estrategia de formación del profesorado de nueva incorporación de 9 años. Se estableció un plan de formación y mentorización (asignando un tutor-mentor a cada uno de los profesores noveles) dirigido a profesores con poca experiencia docente en UIC, a doctores para lograr acreditarse y desarrollar su carrera académica, así como incorporar profesores enfermeras y enfermeros para realizar su tesis doctoral y formarse como investigadores (*EST4.1_06_Plan de mentoring; EST4.1_07_Procedimiento de formación*).

Este programa de formación es para todos los profesores noveles y que además da respuesta al logo HR4RS antes mencionado:

- Ayudantes: su mentor suele coincidir con su director de tesis.
- Ayudantes doctor: su mentor suele ser un profesor CD o TU del departamento.
- Contratados Doctor: su mentor suele ser un TU para analizar su futuro y seguir sus objetivos académicos.
- En el caso de profesores asociados que realizan el doctorado, su propio director de tesis acompaña en la formación investigadora y futura acreditación.

Plan de formación del profesorado desde abajo, contratando a profesores Ayudantes con dedicación exclusiva y con compromiso en doctorarse en 4-5 años. De esta manera, conseguimos que los profesores alcancen el grado de doctor, ya que es muy difícil que un profesional de enfermería, en activo en el ámbito asistencial, realice un doctorado con un tiempo según normativa tan ajustado. Actualmente, sólo tenemos 1 profesora en esta situación (inicia su 4º año) y otra profesora con la que ganamos una beca AGAUR predoctoral (inicia su 3er año). Sin embargo, encontrar este perfil de profesorado es escaso, pues requiere, no sólo la renuncia de la actividad asistencial, sino también la de un salario más competitivo que los salarios de profesores ayudantes en la universidad, y esto no suele ser fácil de encontrar.

Plan de formación en carrera académica y acreditación a profesores asociados que son doctores (actualmente a dos profesores asociados). No obstante, este perfil también es poco habitual. Son muy escasas/os las/os enfermeras/os asistenciales con doctorado, que a la vez quieren realizar carrera docente e investigadora, con progresión académica. A pesar de ser una medida para muy pocas/os profesionales, sí hemos empezado a trabajar con los hospitales universitarios, las figuras de profesoras/es vinculadas/os y/o intensificaciones de investigación, con dedicaciones profesionales compartidas. (*EST4.1_08_Texto acta comisiones mixtas*). En nuestro caso no es tarea sencilla. Aunque contamos con conciertos de hospitales universitarios, la realidad de ser dos instituciones diferentes, en cualquier caso, una de ellas privada como es nuestro caso, aunque sea sin ánimo de lucro, no facilita la tarea. Sin embargo, es un punto que hemos empezado a abordar con alguno de nuestros hospitales universitarios. Este perfil de plaza aplicaría a un porcentaje muy bajo de profesionales, aun así, será un tema a abordar y trabajar en los próximos años. Una dificultad con la que nos encontramos en la actualidad, es el déficit de enfermeras tan grande que existe en el sistema sanitario. Este hecho dificulta todavía aún más la estrategia de figuras vinculadas, pues la necesidad actual de los hospitales es contar con enfermeras asistenciales a tiempo completo. Aun así, pensamos que puede ser una opción real a medio-largo plazo para enfermeras y enfermeros que quieren realizar las dos actividades profesionales, la asistencial y la docente e investigadora en la universidad. Desde el “Grup per la Millora dels estudis de Grau en Infermeria” se ha apoyado la participación de las comunidades autónomas en sesiones de trabajo con el Ministerio de Universidades para lograr que la figura de profesor vinculado, a pesar de la legislación anterior y que parcialmente se ha recuperado en el anteproyecto de Ley (LOSU), el eliminar la exigencia de ser especialista para optar a plaza vinculada, así como optar a estas plazas, profesores con la acreditación de ayudante doctor y contratado doctor, y no sólo titulares o catedráticos como la legislación vigente propone.

Contar como docentes, con enfermeras/os con trayectoria asistencial, y que tenemos en nuestro programa de doctorado. O profesores que son enfermeras asistenciales y docentes en nuestro grado, y que hemos animado a incorporarse en el programa de doctorado. En la actualidad tenemos un total de 18 enfermeras/os matriculadas/os en el programa de doctorado: 2 en 6º año (han pedido prórroga por la COVID), 2 en 5º año, 4 en 4º año, 2 en 3er año, 8 en 2º año. Además, a fecha de cierre de este informe, se acaban de admitir 3 estudiantes enfermeras en la Escuela de doctorado. De las/os 18, un total de 12 (66,66%) son profesores del grado de enfermería. De alguna forma los acompañamos y formamos en el ámbito investigador, todos ellos forman parte de las líneas de investigación del departamento, y confiamos

que sean futuros profesores doctores del grado de enfermería.

Reuniones con los responsables de áreas de las asignaturas básicas del plan de estudios: Es recurrente la petición de la dirección del grado a los responsables de áreas solicitando que el profesorado cumpla con la cualificación académica exigida. En este sentido, anualmente se revisa conjuntamente que la planificación docente responda a este criterio especialmente en el Grado en Enfermería por la dificultad en encontrar doctoras y doctores acreditadas/os enfermeras/os. Contamos con el apoyo del departamento de ciencias básicas, la facultad de humanidades, y el instituto de multilingüismo para que el profesorado de estas áreas sea doctor acreditado mientras vamos avanzando en la formación del profesorado de enfermería.

Incorporación de profesores de prácticum que estén realizando máster oficial, o bien que hayan realizado y que tengan interés por el programa de doctorado, garantizando así el perfil adecuado de profesor.

Sesiones informativas para los profesores asociados sobre la importancia y necesidad de contar con profesores doctores, y profesores asociados que quieran formarse y realizar el doctorado. (EST4.1_09_Sesión dirigida a profesores asociados).

4.1.2 Valoración de la experiencia docente

Con el objetivo de asignar el perfil de profesorado más adecuado a cada uno de los cursos y asignaturas seguimos la siguiente estrategia:

En primer curso, la titulación de enfermería selecciona al profesorado teniendo en cuenta los parámetros que puntúan en todos los profesores del grado e incorporando los siguientes criterios:

- Formación: Disponer del título de Máster universitario o estar realizándolo (condición *sine qua non*) / o Doctorado o en vías de doctorarse
- Profesores con capacidad de empatía, comunicación, proximidad al estudiante para facilitar la integración y fidelización del estudiante en 1er curso.
- Conocedores de la terminología específica del mundo profesional de la enfermería para los profesores del instituto de multilingüismo (inglés).
- Conocedores del mundo profesional de la enfermería y con experiencia clínica, especialmente para los profesores de laboratorios de simulación clínica como condición *sine qua non*.

El profesorado de primer año de Grado está formado principalmente por profesores del Departamento de Ciencias Básicas al estar integrado por asignaturas del módulo de Formación Básica. Son profesores transversales en la Facultad, con presencia en el Campus y de fácil accesibilidad para los estudiantes que inician su incorporación en el grado e inserción en la Comunidad Universitaria. Todos tienen sólida experiencia en investigación y experiencia docente en los primeros cursos de todas las titulaciones de la Facultad. Se selecciona al profesorado por su sólida experiencia docente que contribuye a integrar al estudiante de 1er curso en el grado y en la Facultad.

Durante todos los cursos académicos desde la implantación del Grado, la directora de enfermería y la coordinadora de este curso han impartido docencia en primer curso. Se valora muy positivamente esta acción ya que facilita el conocimiento rápido del perfil de estudiante de nuevo ingreso. Por otro lado, consideramos que de cara al estudiante facilita el acceso a la dirección y la integración del estudiante al

mundo universitario. La directora de enfermería y la coordinadora de curso son las dos figuras encargadas de la sesión de acogida al estudiante de nuevo ingreso; además, son docentes durante el primer semestre en este curso. La presencia en aula como docentes, permite un mayor seguimiento de las dudas o necesidades que se van presentando en este primer curso de adaptación.

Las asignaturas de Inglés Científico y Laboratorios de Simulación de Enfermería se organizan en grupos y por tanto están integradas por varios profesores, uno por cada grupo. Los grupos de inglés se configuran en función del nivel de los estudiantes y los profesores adaptan la metodología de aprendizaje a cada grupo en función de las necesidades. Todos los profesores de inglés son de nacionalidad extranjera o bien tienen la titulación adecuada para la docencia en inglés, así como experiencia docente. El profesorado de la asignatura de Laboratorios de Simulación en Enfermería está principalmente integrado por profesionales en activo en el ámbito asistencial por lo que se asegura un buen aprendizaje de la habilidad técnica por parte del estudiante.

Todos los **profesores del prácticum** son profesionales en activo por lo que el seguimiento del estudiante en prácticas es el adecuado para la adquisición de competencias. En la mayoría de centros, se cuenta con profesionales del mismo centro para esta tarea docente. La selección del profesorado se trabaja conjuntamente con los centros a través de las comisiones de trabajo con el objetivo de velar para que el perfil de profesional que se incorpora a la docencia, es el idóneo. Se selecciona al profesorado del área de prácticas teniendo en cuenta los parámetros que puntúan en todos los profesores del grado e incorporando los siguientes criterios:

- Formación: Estar en posesión de título de Máster universitario o estar realizándolo (condición *sine qua non*) / o Doctorado o en vías de doctorarse.
- Profesionales de enfermería en activo que ejerzan profesionalmente en un centro asistencial de forma continuada y que el centro quiera promocionar.
- Orientados a la docencia y con capacidad de trabajo en equipo.
- Profesional con ilusión en implicarse en el proyecto del prácticum

Se selecciona al profesorado de la **asignatura de trabajo de final de grado** teniendo en cuenta los parámetros que puntúan en todos los profesores del grado e incorporando los siguientes criterios:

- Formación: Estar en posesión del título de Máster universitario o estar realizándolo (condición *sine qua non*) / o Doctorado o en vías de doctorarse.
- Experiencia en metodología de seguimiento de trabajos, proyectos, procedimientos y protocolos.
- Experiencia en metodología de búsquedas bibliográficas.
- Conocedor del mundo profesional de la enfermería.

Todos los **profesores que tutorizan TFG** tienen experiencia profesional asistencial y todos tienen formación mínima de máster universitario. Una parte importante de profesores o bien son doctores o bien están realizando la tesis doctoral. De los 27 profesores de TFG del curso 20-21, 20 son doctores (74%); 5 (18,51%) están matriculados en un programa de doctorado y 2 (7,4%) nivel de máster universitario. (EST4.1_10_Criterios de asignación profesorado de primer curso, prácticas externas, TFG).

La Universitat Internacional de Catalunya evalúa anualmente la actividad docente de su profesorado desde el año 2009 según las directrices y el procedimiento del Manual DOCENTIA, certificado por la CEMAI el 13 de diciembre de 2007, y actualmente en proceso de seguimiento para la acreditación.

La evaluación docente del profesorado de la UIC es obligatoria para todos los profesores de plantilla. Esta evaluación se realiza cada cinco años igual que se haría en una universidad pública, (en nuestro caso fundación privada sin ánimo de lucro), el procedimiento de concesión de la evaluación favorable (y trámite posterior de concesión de un tramo) se puede considerar equivalente con los quinquenios de las universidades públicas según describe el Decreto 405/2006 de 24 de octubre por el cual se establecen las retribuciones adicionales para el personal docente.

En un documento informativo publicado por AQU Catalunya basado en el anterior Decreto, con fecha de 11 de enero de 2008, se hace un despliegue sobre las evidencias necesarias para proceder a la evaluación docente y a establecer la concesión de los quinquenios. Todo el procedimiento que se recoge en este documento es idéntico al establecido a la UIC en su proceso de evaluación docente del profesorado:

Los profesores que se presentan a la evaluación docente tienen que elaborar un autoinforme en que tienen que valorar su docencia indicando cómo la han planificado, considerando las condiciones de desarrollo, la coordinación con otros profesores, etc. También tienen que valorar la manera de cómo la han llevado a cabo, las actividades docentes, los planes de formación, su propia actuación como docentes y qué resultados han logrado sus estudiantes. Junto con el autoinforme, se considera la opinión de sus responsables académicos (a través del informe de responsable IR) y la de los estudiantes, por medio de los resultados de las encuestas. Finalmente, una comisión de evaluación formada por todos los diferentes miembros de grupos de interés de la universidad (decano/a, profesores/as con evaluación anterior muy favorable, alumni, /a, profesor/a de otra universidad emitirá el resultado de la evaluación (EST4.1_11_Miembros de la comisión evaluadora docente).

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por el profesorado específico del Departamento de Enfermería:

Tabla nº15: Resultados de la CADU del profesorado específico del Depto. de Enfermería en los últimos 5 años

		16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
Número de PDI del centro presentado		4	2	2	2	2
Número de PDI del centro presentado según el resultado obtenido	Resultado muy favorable	2	1	1	1	2
	Resultado favorable	1	1	1	1	0
	Resultado favorable condicionado	1	0	0	0	0
	Resultado desfavorable	0	0	0	0	0

Desde el curso 2016/2017, **el 58,3% de los profesores del departamento (7/12) han obtenido una calificación de “Muy Favorable”** en la evaluación interna **y el 41,66% restante una calificación de favorable (5/12)**. En el curso 2016/2017 aparece un profesor con un resultado favorable condicionado por no presentar la documentación a tiempo, una vez solventada esta incidencia, la evaluación fue favorable. Los resultados avalan la experiencia docente de la plantilla y la calidad de la docencia impartida.

Otro indicador que avala la experiencia docente de la plantilla son las encuestas de los estudiantes. Los resultados avalan una alta satisfacción por parte de los mismos. La siguiente tabla muestra la satisfacción de los estudiantes sobre su profesorado en el curso 20-21, con datos desagregados por curso.

Tabla nº16: Resultados de satisfacción sobre el PDI de los estudiantes del Grado en Enfermería en los últimos 5 años

		16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
Promedio obtenido por el conjunto de PDI en las encuestas de satisfacción	1r curso	4,08	4,33	4,29	4,21	4,32
	2n curso	4,35	4,20	4,37	4,18	4,15
	3r curso	4,56	4,34	4,04	4,37	4,58
	4rt curso	4,46	4,64	4,6	4,5	4,62

De forma global podemos destacar la implicación de todo el cuerpo de profesorado en la mejora de la docencia impartida. El porcentaje de cumplimentación de las autoevaluaciones de las asignaturas es muy adecuado, resultado que refleja la implicación de los mismos. En el apartado 4.3.2 sobre indicadores de DOCENTIA, se valorarán los datos de forma exhaustiva.

Cabe destacar también la implicación de la directora del grado en la cumplimentación de los Informes de responsable (IR). Está plenamente comprometida en esta tarea consciente de la responsabilidad de la evaluación del profesorado para la mejora de la calidad docente. En el apartado 4.3.2 se detalla información exhaustiva sobre este punto.

Los profesores, de manera global, son creativos en la aplicación de metodologías docentes que facilitan la adquisición de competencias por parte de los estudiantes y son coherentes con los sistemas de evaluación que proponen. Adaptan los recursos de las asignaturas a las necesidades de los estudiantes y se muestran colaborativos en la atención personalizada si se requiere. En este sentido, el departamento escribió recientemente (curso 20/21) un procedimiento para plantear cambios en las metodologías docentes (para mejorar los resultados de los estudiantes) que deberá ser aprobado por la Junta de Enfermería para velar por el global del título (*EST4.1_12_Procedimiento cambios en las guías docentes*). De manera global, se puede afirmar que los profesores cumplen con el nivel docente esperado.

A lo largo de estos años se han presentado 8 iniciativas a convocatorias de innovación docente, tres de ellas premiadas y financiadas, se detallan en el punto 4.3.1.b y en la evidencia referenciada.

4.1.3 Valoración de la experiencia investigadora

El Grado en enfermería cuenta actualmente con 27 sexenios vivos, 21 de profesores de áreas transversales y 6 de profesores del departamento de Enfermería. Del resto de la plantilla de profesores de enfermería, 4 profesores lo han solicitado en enero de 2022 (pendientes de resolución, aunque todos ellos cumplían con los méritos requeridos). Se prevé que en enero de 2023 dos profesores más lo puedan solicitar (uno su 1er sexenio y otro su 2º sexenio); en enero de 2024, un profesor solicitará su 2º sexenio; y en enero de 2025 un profesor su 3er sexenio. En 2022 el 75% de la plantilla de profesores de enfermería enfermeras tendrá sexenio. Y si lo miramos sobre los profesores que pueden tenerlo (eliminamos los profesores ayudantes), el 90% de la plantilla tendrá sexenio (*EST4.1_13_Relación de profesores con sexenios vivos*). Cabe destacar, además, que las dos profesoras ayudantes, cuentan con 3-4 publicaciones en 1er y 2o cuartil cada una, datos que son un preludio de próximo sexenio en cuanto defiendan tesis doctoral, y que muestran la adecuada estrategia seguida para alcanzar estos resultados.

La relación de sexenios en la plantilla de profesorado de enfermería que son enfermeros nos parece muy adecuada; nos gustaría destacar el esfuerzo que esto ha supuesto, así como poner en valor la estrategia seguida para normalizar los sexenios como algo normal en cualquier profesor de la universidad.

Si comparamos nuestros resultados con los sexenios de la plantilla de profesorado del Sistema Universitario Español (datos del Sistema Integrado de Información Universitaria del Ministerio de Universidad) observamos que sólo hay 17 catedráticos (enfermeras sólo 3, el resto son biólogos o médicos adscritos a departamentos de enfermería) y sí que suman una media de 3,88 sexenios. Si analizamos la categoría de Profesor Titular de Universidad, disminuye el número medio de sexenios a 0,70. De todas formas, también se observa un aumento progresivo de sexenios entre titulares de universidad en los últimos 5 años, pasando de 0,56 a 0,70, dato que muestra el cambio paulatino entre el profesorado de enfermería. En relación a estos datos, la proporción de sexenios del profesorado de enfermería (incluyendo los solicitados en enero 2022) acuerdo a quién puede tenerlos, es de 0,9.

Tabla nº17: Indicadores de sexenios en centros propios de universidades públicas por área de conocimiento de las universidades del Sistema Universitario Público

Estadística de Personal de las Universidades: Personal Docente e Investigador(PDI): Sexenios																
Resultados nacionales																
Sexenios del personal funcionario por cuerpo docente y área de conocimiento																
Unidades: Personal. Sexenios. Porcentaje.																
	Catedrático de Universidad				Profesor Titular de Universidad				Catedrático de Escuela				Profesor Titular de Escuela			
	CDU Total	CDU con al menos un sexenio	Nº de sexenios	Nº medio de sexenios	CDU Total	CDU con al menos un sexenio	Nº de sexenios	Nº medio de sexenios	CDU Total	CDU con al menos un sexenio	Nº de sexenios	Nº medio de sexenios	CDU Total	CDU con al menos un sexenio	Nº de sexenios	Nº medio de sexenios
2019-2020																
Enfermería(255)	17	17	66	3,88	219	94	153	0,70	33	16	28	0,85	102	0	0	0,00
2018-2019																
Enfermería(255)	16	16	60	3,75	223	89	139	0,62	34	14	24	0,71	127	0	0	0,00
2017-2018																
Enfermería(255)	17	17	64	3,76	221	82	120	0,54	39	15	23	0,59	165	1	1	0,01
2016-2017																
Enfermería(255)	9	9	34	3,78	215	82	126	0,59	45	17	31	0,69	201	2	2	0,01
2015-2016																
Enfermería(255)	4	4	17	4,25	216	83	122	0,56	53	22	44	0,83	243	1	1	0,00

Todos los profesores doctores del departamento de enfermería de la UIC tienen un plan trazado para lograr su 1er sexenio y siguientes, con el objetivo de cumplir con la estrategia de investigación marcada en el departamento. Durante el curso 2020-21, las profesoras noveles que se incorporaron en el departamento, recibieron la formación adecuada sobre lo que es un sexenio y los méritos o requisitos necesarios para alcanzarlo. Forma parte de su plan de mentoring, trazar el dibujo de su sexenio (*EST4.1_14_Formación sexenios*).

El departamento, después de varias reuniones estratégicas, ha conseguido elaborar el mapa de investigación alineando la investigación de los profesores en líneas estratégicas (*EST4.1_15_Mapa de investigación Departamento de Enfermería*). Marcó también como objetivo estratégico, lograr que todos los profesores estén en un proyecto competitivo. Se iniciaron acciones para trabajos conjuntos y prever en qué proyectos podrían incorporarse. Actualmente el 100% de los profesores doctores participan en algún proyecto competitivo. Durante los últimos años hemos contado con reuniones quincenales que denominamos *Nursing Research* donde se tratan dudas metodológicas, cómo orientar posibles TFMs, y proyectos a los que aplicar. En estas reuniones, los profesores que son investigadores principales de proyectos y coordinadores de SGR tienen un papel fundamental por su experiencia investigadora en proyectos competitivos. Antes de aplicar a un proyecto competitivo, se presenta el proyecto en la reunión *Nursing Research* para mejorar el proyecto en sí, analizar la adecuación del proyecto a la convocatoria.

La institución cuenta con un mecanismo de apoyo a la investigación del profesorado. Este apoyo se ha evidenciado en cuanto a la reducción de carga docente de cada profesión y cuantificación de la carga de gestión en función del perfil del profesor (compromiso del PDI individualizado). Por ejemplo, el curso 2020-2021, los profesores de staff del departamento han disminuido un total de 34,6 cr docentes tras el análisis de sus resultados en investigación y perfil académico (compromiso del profesorado, como se ha comentado anteriormente en el apartado 4.1.1, en estrategias por parte de la universidad). Este compromiso del PDI individualizado ha sido muy bien valorado por parte de los profesores. Este mecanismo ciertamente ha impulsado la investigación del departamento. Sin embargo, también podemos decir que va en detrimento del número de horas impartidas por profesores doctores y doctores acreditados. En pro de potenciar la actividad investigadora, se disminuye el número de horas de docencia en aula, en un perfil de profesorado que cuesta mucho encontrar doctores en enfermería para impartir la docencia. Sin embargo, es una política de profesorado muy interesante donde se muestra el compromiso de UIC Barcelona con la investigación.

Destacamos especialmente el programa de mentorización de profesores que desarrolla el departamento. Cada profesor cuenta con un mentor (profesor senior) que orienta al profesor novel en la gestión del tiempo, en sus objetivos investigadores, etc. Este aspecto es muy bien valorado por el profesorado. Además, la estrategia formativa ligada a las reuniones arriba mencionadas de “Nursing Research” también es muy bien valorada por el profesorado, al ser una ocasión de aprendizaje al discutir diseños metodológicos, etc.

Otra estrategia es la de incorporar a los profesores noveles en la codirección de tesis a modo de tandems profesor con experiencia en dirección de tesis y profesores noveles. El objetivo es formar a los profesores noveles en la tarea de la dirección de tesis. Del profesorado de plantilla, excepto la última incorporación de ayudante doctor, todos están co-dirigiendo tesis doctorales (*EST4.1_16_Direcciones de tesis*).

A continuación, se muestra un resumen de algunos indicadores de investigación del profesorado:

Grupos de investigación reconocidos:

2017-GRE-141 (*EST4.1_17_Ficha GRE_Grupo de Investigación Emergente en Educación en Salud*)

Nombre del grupo: Educación en salud UIC BCN

Nombre del coordinador: Dr. Albert Gallart

Universidad o Institución de Recerca: Universitat Internacional de Catalunya

Miembros: Encarna Rodríguez Higuera, María del Pilar Fuster Linares; María de Juan Pardo; Mireia Llauredó Serra; Jordi Castillo García; María Luisa Martín Ferreres; María de los Ángeles Cerezuela Torre; Anna María Aliberch Raurell; Montse Virumbrales Cancio; Esteve Llangués Rocabrúna; Lluís Sánchez Sitjes; Javier Herranz Pérez; Ángeles Martos Rodríguez; María Cibeles Moreno Chico, Laia Capellades Wennberg; Marta Elorduy Hernández, Lluís Giner Tarrida.

Financiación: 10.000€

Modalidad: Grupo de Investigación Emergente

2017-GRC-1004 (*EST4.1_18_Ficha GRC_Atención a las personas al final de la vida*)

Nombre del grupo: Atención a las personas al final de la vida.

Nombre del coordinador: Dr. Albert Balaguer

Universidad o Institución de Recerca: Universitat Internacional de Catalunya

IP: Dr. Albert Balaguer.

Miembros: Cristina Monforte-Royo, Josep Porta-Sales, Amor Aradilla Herrero, Christian Villavicencio-Chávez, Iris Crespo Martín, Montse Edo-Gual, Andrea Rodríguez-Prat, Mariona Guerrero Torrelles, Deborah Moreno-Alonso.

Modalidad: Grupo de Investigación Consolidado

Estamos pendientes de que la AGAUR convoque una nueva convocatoria de reconocimiento de grupos en Cataluña. Se prevé solicitar la renovación de los mismos dos grupos.

Resumen artículos publicados en los últimos años, clasificado según cuartil de JCR donde se clasifica la revista de publicación:

Tabla nº18: Resumen de los artículos publicados en los últimos años del profesorado del Departamento de Enfermería clasificados según cuartil de la revista donde se ha publicado

	Q1	1er decil	Q2	Q3	Q4	Indexada PubMed	TOTAL
2021	10	⇒ 3	7	2			19
2020	7	⇒ 2	4	3		2	14
2019	9	⇒ 3	3	1		3	16
2018	11	⇒ 4		1	4	1	17
2017	8	⇒ 3	4	2			14
TOTAL							80

En el siguiente enlace se puede acceder a todos los artículos publicados del Departamento de Enfermería:

<https://biblioguias.uic.es/c.php?g=686866>

Resumen proyectos activos de los últimos años: (EST4.1_19_Proyectos activos)

Tabla nº19: Resumen de los proyectos activos en los últimos años del profesorado del Departamento de Enfermería (EST4.1_20_Presentación cátedras Departamento. Enfermería) (EST4.1_21_Convenio cátedra DECIDE)

	Proyecto competitivo	Proyecto no competitivo	TOTAL
2021	2021-2024 Project: Definición y validación de la etiqueta diagnóstica Deseo de adelantar la muerte. Funding Entity: Fundació Infermeria i Societat. Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona Número de Expediente: PR-484/2021		3
	2021-2024 Project: Participació, apoderament i activació de la gent gran per a la millora de la seva qualitat de vida a través dels seus conciutadans. Funding Entity: Fundació Infermeria i Societat. Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona Número de Expediente: PR-528/2021		
	2021-2024 Project: Eficacia de una actividad formativa para el incremento de la resiliencia en estudiantes de Enfermería ante la COVID-19. Funding Entity: Fundació Infermeria i Societat. Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona Número de Expediente: PR-480/2021		

2020	2020 - 2023 Proyecto: New Agenda for Nurse Educator Education in Europe Funding Entity: Erasmus +, Key Action 2	2020-2021 Proyecto: Atenció d'Infermeria, Docència i Recerca (AIDIR Ciutat Vella)	3
	2020-2021 Proyecto: La muerte en soledad desde la perspectiva de supervivientes COVID-19. Un estudio fenomenológico. Funding Entity: Fundació Víctor Grifols i Lucas. Número de Expediente: BEC-2020-030		
2019	2019 – 2022 Proyecto: Implementación de una evaluación sistemática de necesidades multidimensionales en Cuidados Paliativos: Estudio multicéntrico de factibilidad Funding Entity: Fondo de Investigación Sanitaria; Instituto de Salud Carlos III Número de Expediente: PI19/1901	2019- 2022 Cátedra DECIDE	5
	2019-2022 Proyecto: Detección del riesgo y prevención del linfedema secundario al cáncer de mama: diseño de un abordaje. Funding Entity: Fundació Infermeria i Societat. Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona Número de Expediente: PR-378/2019	2019-2022: Cátedra WeCare (renovada por tres periodos; contamos con el compromiso de la empresa financiadora de renovarla de nuevo en febrero de 2022 por un periodo de tres años más).	
	2019-2022 Proyecto: Improving Working Environments for Nurses in the Critical Care Unit. Funding Entity: Erasmus + KA2.		
2018	2018-2021 Project: Humanización de los cuidados: perspectiva desde el paciente y la enfermera. Funding Entity: Fundació Infermeria i Societat. Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona Número de Expediente: PR-260/2018		1
2017	2017 – 2021 Proyecto: PROCOMP Nurse Funding entity: Academy of Finland		3
	2017 - 2018 Proyecto: Una nueva intervención sanitaria, proactiva y preventiva del deseo de adelantar la muerte para mejorar la calidad de vida de los pacientes con enfermedades crónicas avanzadas Funding Entity: MINECO; programa Acciones de Dinamización Europa Investigación. Número de Expediente: EUIN2017-87260;	2016-2019: Cátedra WeCare (renovada por tres periodos; contamos con el compromiso de la empresa financiadora de renovarla de nuevo en febrero de 2022 por un periodo de tres años más).	
TOTAL			15

Dirección de tesis:

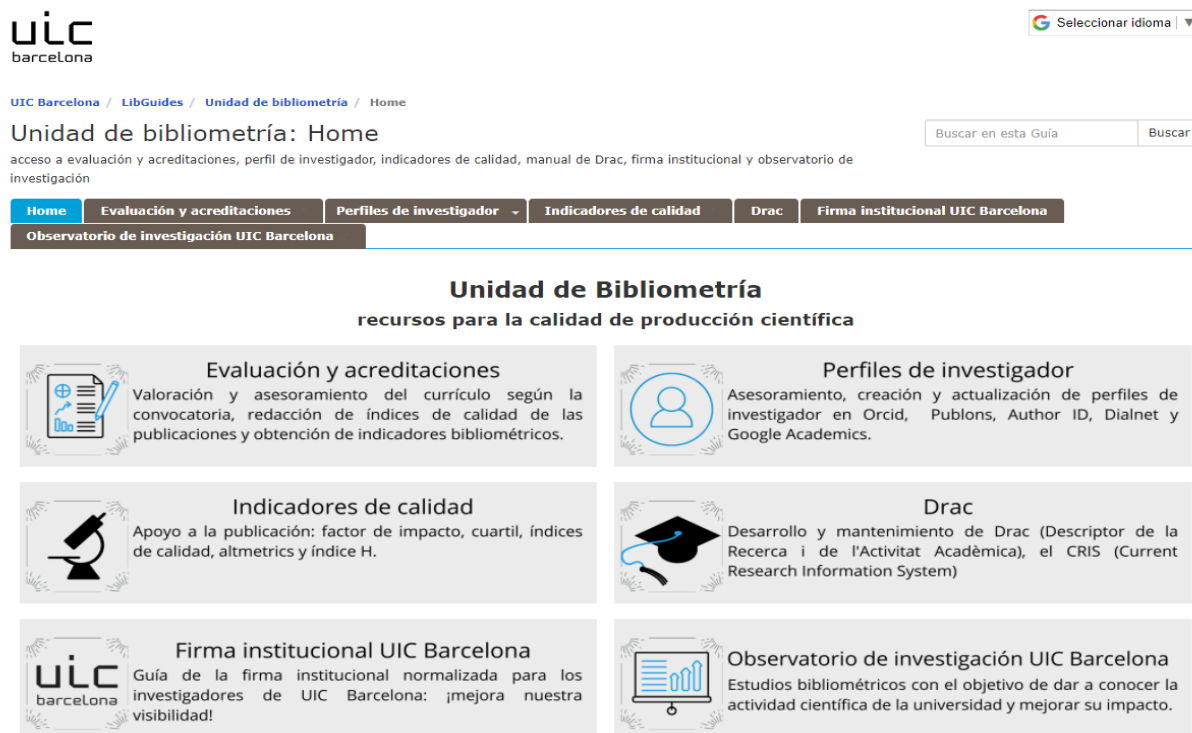
- 11 tesis defendidas desde 2017 (*EST4.1_22_Tesis defendidas desde 2017*)
- 20 tesis dirigiéndose en la actualidad (*EST4.1_23_Tesis en curso*)

Cabe destacar que el Doctorado en Salud de la universidad tuvo importantes mejoras durante el curso 2019-2020 y la reciente ampliación de las plazas de doctorado ya ha posibilitado que más docentes se incorporen

a realizar el doctorado (70 doctorando actualmente), por lo que se prevé que estimule también la producción científica del Departamento. A modo de resumen, las mejoras se basaron en la ampliación de las líneas de investigación, con definiciones más transversales, incorporando la interprofesionalidad. Además, se incorporaron muchos más profesores con sexenio, aspecto que posibilitó el aumento de plazas.

Pensamos que las acciones de mentorización del profesorado, proponer co-dirección de tesis con profesorado novel, así como seguir con las píldoras formativas en relación a temas de presentación de proyectos y sexenios para los profesores de nueva incorporación, son una buena estrategia para que el profesorado adquiera experiencia investigadora.

Además, el profesorado cuenta con el servicio de bibliometría de la Biblioteca. Adjuntamos captura de pantalla, pues al ser un servicio interno, se accede a través de la intranet (https://biblioguias.uic.es/unidad_bibliometria). Se trata de un servicio que el PDI puede utilizar para el análisis de sus artículos publicados a nivel bibliométrico y valoración para que pueda presentarse a evaluación de un sexenio. Además, esta unidad, cuando detectan un artículo publicado de un investigador de la UIC, envía un e-mail a ese profesor con los datos bibliométricos; además, incorporan la referencia en el aplicativo DRAC del curriculum de cada profesor. Además, se observa el compromiso de UIC Barcelona con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) porque la unidad de bibliometría clasifica los artículos según ODS. Este servicio es bien valorado por parte del PDI de plantilla.



The screenshot shows the website for the 'Unidad de Bibliometría' at UIC Barcelona. At the top left is the UIC Barcelona logo. To the right is a language selection dropdown menu. Below the logo is a breadcrumb trail: 'UIC Barcelona / LibGuides / Unidad de bibliometría / Home'. The main heading is 'Unidad de bibliometría: Home'. Below this is a search bar with the text 'Buscar en esta Guía' and a 'Buscar' button. A navigation menu contains the following items: 'Home', 'Evaluación y acreditaciones', 'Perfiles de investigador', 'Indicadores de calidad', 'Drac', and 'Firma institucional UIC Barcelona'. The main content area is titled 'Unidad de Bibliometría' and 'recursos para la calidad de producción científica'. It features six service cards:

- Evaluación y acreditaciones:** Valoración y asesoramiento del currículum según la convocatoria, redacción de índices de calidad de las publicaciones y obtención de indicadores bibliométricos.
- Perfiles de investigador:** Asesoramiento, creación y actualización de perfiles de investigador en Orcid, Publons, Author ID, Dialnet y Google Academics.
- Indicadores de calidad:** Apoyo a la publicación: factor de impacto, cuartil, índices de calidad, altmetrics y índice H.
- Drac:** Desarrollo y mantenimiento de Drac (Descriptor de la Recerca i de l'Activitat Acadèmica), el CRIS (Current Research Information System).
- Firma institucional UIC Barcelona:** Guía de la firma institucional normalizada para los investigadores de UIC Barcelona: ¡mejora nuestra visibilidad!
- Observatorio de investigación UIC Barcelona:** Estudios bibliométricos con el objetivo de dar a conocer la actividad científica de la universidad y mejorar su impacto.

4.1.4 Valoración de la Experiencia profesional

El claustro de profesores que imparte docencia en el Grado en Enfermería cuenta con la debida experiencia profesional ajustada a la materia que imparte, con el objetivo de poder transmitir la experiencia vivida en primera persona en su desempeño profesional. En el proceso de selección de profesorado, la experiencia

profesional previa ajustada a la materia de impartición se considera requisito necesario.

En los cursos iniciales el perfil del profesorado es más académico, con una mayor dedicación a la docencia que en los cursos superiores con el objetivo de fidelizar al estudiante. En estos cursos iniciales imparten docencia principalmente profesores del área de Ciencias Básicas, con recorrido investigador y docente consolidado y puntuales colaboraciones de personal investigador y académico junior vinculado a la universidad que se inicia en la docencia debidamente supervisados por sus responsables de la titulación. Este aspecto se ha cuidado desde la implantación del grado, pues pensamos que el profesorado consolidado como académico tiene una repercusión directa en la fidelización del estudiante en la titulación.

En los cursos superiores predomina el perfil clínico con amplia experiencia asistencial. Los profesores son seleccionados por la capacidad de transmitir en el aula el aprendizaje adquirido en su desempeño. Por las propias características de la disciplina enfermera, la incorporación a la actividad docente se produce una vez consolidada la carrera profesional, por lo que la edad media de nuestro profesorado refleja su dilatada experiencia profesional. La edad media del profesorado de plantilla se sitúa en los 46 años.

Merecen también una mención especial aquellos profesores de otras disciplinas sanitarias que contribuyen a la formación interdisciplinar de los estudiantes que se escogen precisamente por su experiencia en la materia, además de su capacidad docente.

Por último, aquellas materias que persiguen formar al estudiante en metodología investigadora y pensamiento científico crítico se imparten por profesionales de reconocido prestigio investigador y una dilatada trayectoria al respecto. Esta área ya se ha reseñado previamente que ha sido objeto de modificaciones recientes con significativas mejoras.

SUBESTÁNDAR 4.2 El profesorado del centro es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para desarrollar sus funciones y atender a los estudiantes	
Valoración subestándar	Se alcanza. La estructura de la plantilla del profesorado y el número de profesores son suficientes para impartir la titulación y atender al estudiantado del centro. El estudiantado está satisfecho con la atención del profesorado en su proceso de Aprendizaje.

Actualmente contamos con una plantilla de 121 profesores, plantilla de profesorado adecuada y suficiente, con experiencia docente, investigadora y clínica para impartir la docencia del grado en enfermería teniendo en cuenta el volumen de estudiantes y el número de grupos divididos según las diversas metodologías docentes.

La siguiente figura muestra la distribución de profesorado del grado de enfermería según porcentaje de profesorado permanente o asociado, en los últimos 5 años. Cabe destacar que este indicador la universidad solo lo calcula sobre las horas totales (horas de docencia en aula + horas no presenciales en aula), por este motivo los porcentajes son mucho menores a lo esperado.

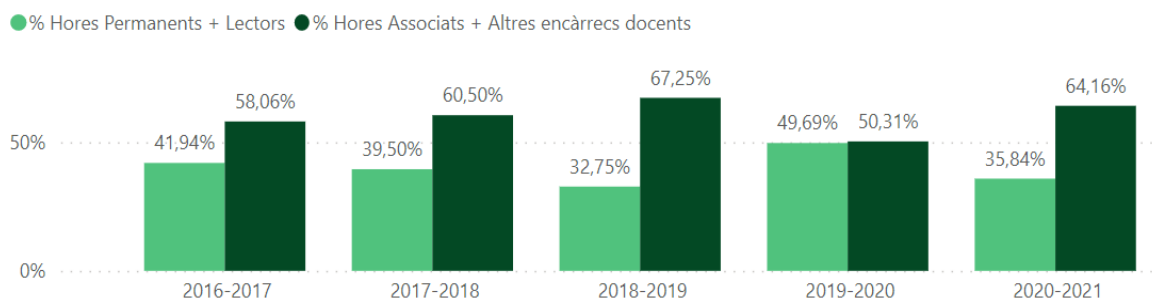


Figura nº7: Porcentaje de horas impartidas por el PDI en función de su categoría (Permanente y Lector vs Asociados y Otros encargos docentes) en los últimos 5 años

En la línea de lo comentado en el primer punto, las horas totales para el cálculo de este indicador se han visto alteradas desde el curso 19/20. En condiciones normales, las horas de profesores permanentes+Lector sería aproximadamente de un 40%, aunque todavía está lejos de lo deseado (60%). En los últimos años se han realizado acciones para formar a profesorado doctor y doctor acreditado. Prevemos seguir con la misma estrategia de potenciación de la actividad investigadora, formar a profesorado en el programa de doctorado y seguir con acciones de plazas vinculadas con los centros sanitarios universitarios, para lograr las acreditaciones del profesorado pertinentes y estabilización de la plantilla de profesorado permanente, así como, seguir realizando convocatorias externas para intentar captar e incorporar talento.

En los últimos años hemos realizado un trabajo de análisis de las necesidades de profesorado del departamento de enfermería para lograr el 60% de profesorado permanente, y el resto de indicadores marcados por los estándares de calidad. En dicho estudio se analizó:

- El total de créditos docentes del grado de enfermería
- Análisis de créditos docentes y clasificación de los mismos de acuerdo a áreas de conocimiento
- Previsión de profesorado permanente y asociado de acuerdo a los indicadores de calidad; clasificación del profesorado actual; estimación del profesorado de acuerdo a su perfil asistencial, docente y de gestión.
- Se hizo un esfuerzo por alinear área docente, con área de gestión docente.
- Estimación de la docencia a impartir por el profesorado permanente
- Previsión de las figuras docentes y coste económico de cada figura
- Análisis del coste total del profesorado de acuerdo a la previsión del 60% de profesorado permanente y figuras contractuales (CU, TU, CD, Adjunto).

Este análisis nos ayudó a definir el mapa de profesorado del departamento. El análisis estima un total de 17 profesores del departamento de enfermería (independiente del profesorado permanente de otros departamentos de la universidad). En la actualidad contamos con 9 plazas cubiertas con figuras permanentes y 3 ayudantes y ayudantes doctor que harán un total de 12 figuras. A la vez, contamos con profesores en vías de desarrollo académico que en los próximos 5 años prevemos tener la plantilla cubierta de acuerdo con la previsión establecida (*EST4.2_01_Análisis contratación profesorado de acuerdo a los créditos docentes*).

SUBESTÁNDAR 4.3 La institución ofrece apoyo y oportunidades para mejorar la calidad de la actividad docente del profesorado

 Valoración
subestándar

En progreso hacia la excelencia. El profesorado dispone de un notable apoyo institucional para el desarrollo de sus funciones y para la mejora de la calidad de su actividad docente e investigadora.

UIC Barcelona ofrece distintas vías para mejorar la calidad de la actividad docente del profesorado. Todas ellas se consideran suficientes y adecuadas para garantizar la calidad del profesorado y del programa formativo (*EST4.3_01_Procedimientos PDI*).

4.3.1 Principales acciones
a) Evaluación docente y formación derivada de la evaluación

La universidad, desde el año 2009, evalúa anualmente la actividad docente del profesorado, siguiendo las directrices y el procedimiento del Manual DOCENTIA, certificado por la CEMAI el 13 de diciembre de 2007. Esta evaluación se realiza cada cinco años. A pesar de ser una universidad privada, el procedimiento de concesión de la evaluación favorable (y trámite posterior de concesión de tramo) se puede considerar equivalente a los quinquenios de las universidades públicas descritos en el Decreto 405/2006 de 24 de octubre por el cual se establecen las retribuciones adicionales para el personal docente.

Uno de los aspectos clave de la evaluación docente que lleva a cabo UIC Barcelona es la mejora constante de la actividad docente del profesorado. En su momento se consideró necesario ligar los planes de formación de la universidad con las evidencias que se recogen al finalizar la evaluación docente. Se han realizado acciones formativas tanto a nivel individual para el profesorado con carencias significativas o puntos de refuerzo de su actuación docente, como a nivel global para la totalidad del profesorado de UIC Barcelona. El servicio de Dirección de Personas es el responsable de materializar las acciones formativas, una vez finalizada la convocatoria de evaluación docente. Junto con el Servicio de Innovación y Calidad Educativa, plantea a la Junta de Gobierno de la Universidad el conjunto de acciones de formación para el curso siguiente. Estas acciones formativas se ofrecen de forma abierta al profesorado de UIC Barcelona y de forma obligatoria a aquellos profesores que no han obtenido una evaluación favorable.

La Dirección de Personas hace el seguimiento de las acciones formativas y, junto con el responsable del centro donde se incluye la actividad docente del profesor que ha recibido una evaluación no favorable, hace el seguimiento de cómo ese profesor integra en su docencia la formación que está recibiendo. Una práctica clave que se viene realizando es la observación en el aula. Gracias a ella se dispone de más datos acerca de la manera en que el profesor interactúa dentro del aula y aplica las mejoras necesarias, antes de volverse a presentar a la evaluación docente en los plazos que contempla el diseño. Cuando un profesor con evaluación no favorable se vuelve a presentar, tiene que dejar constancia dentro de su Autoinforme de qué formación ha realizado en el periodo establecido y de qué mejoras ha incorporado a su docencia.

El resultado de la evaluación docente es un elemento fundamental a la hora de acceder a una plaza y en la concesión de “tramos” docentes. En el Reglamento interno del profesorado se contempla la evaluación docente favorable como requisito imprescindible para cualquier de estos dos supuestos.

En este sentido, se han organizado las siguientes acciones:

Programa Gaudí: se trata de un programa pensado para profesorado de plantilla. Suele tener tres módulos formativos, **a) docencia:** formación en competencias, resultados de aprendizaje, guías docentes, metodologías docentes, coherencia entre las metodologías, evaluación y competencias a evaluar, etc.; **innovación docente:** nuevas actividades y metodologías para un aprendizaje proactivo, etc.; **b) módulo humanístico sobre los valores de la UIC** y cómo incorporarlos en la docencia; **c) innovación y comunicación** (*EST4.3_02a_Gaudí Programa Descripción general*).

Hasta hace un par de años, este programa Gaudí incluía un módulo sobre investigación del PDI; recientemente se ha diseñado de forma independiente un programa Gaudí dirigido a la mejora de la investigación del PDI denominado Gaudí-R (Gaudí-Recerca). Cada año desde el SIQE nos plantean qué profesores podrían realizar dicha formación (*EST4.3_02b_Mail convocatoria programa Gaudí*). En nuestro caso, dos profesoras han formado parte del claustro de profesorado del programa Gaudí. Este programa se ha ido adaptando según necesidades del profesorado de los departamentos. Se adaptó a profesorado asociado y también a profesorado con dedicación muy parcial.

Formación por ámbitos temáticos y necesidades: En los dos últimos años la formación se ha centrado en la docencia híbrida y no presencial, uso de nuevas tecnologías, uso de plataformas virtuales, etc. En cualquier caso, cada año nos preguntan sugerencias sobre las necesidades formativas y desde ese departamento se organiza la formación de forma transversal para el profesorado de UIC Barcelona. El departamento de enfermería se beneficia de dicha formación (*EST4.3_03_Solicitud formación PDI*). Estamos satisfechos con esta formación y recursos de la universidad para el profesorado.

Sesiones de formación para mejorar la calidad docente de nuestros profesores: En los últimos años la formación ha estado dirigida al desarrollo de competencias de liderazgo y cómo los profesores podían formar en estas competencias a los estudiantes. Durante el curso 2018-2019 la formación se centró en desarrollo de competencias de liderazgo para profesores de 2º curso, que son los que en 2019-2020 implantarán el proyecto en el 2º curso. Además, hemos podido contar con formación específica sobre test DISC y desarrollo de personas, muy ligado al proyecto liderazgo que estamos desarrollando. Durante el 20-21 los profesores profundizaron todavía más en el test DISC, así como el trabajo en equipo del profesorado de enfermería. Un total de 19 profesores participarán en dicha formación. A lo largo de los 3 años que ha durado esta formación, han participado 30 profesores entre profesores de plantilla y asociados. Los profesores recibieron 100 horas de formación teórico-práctica con expertos en competencias transversales para que cada profesor pudiera trabajar el desarrollo de esas competencias en su persona y luego poder aplicarlo en el aula (*EST4.3_04_Programas de formación en liderazgo*).

Además, se preparó el curso de Teaching Methodology: An Opportunity for Research con la Dra. Leena Salminen de la University of Turku los días 5 y 6 de mayo de 2019 desde uno de los SGR del departamento. El curso estaba dirigido a profesores de ciencias de la salud de toda la facultad y de otros centros de Cataluña. Participaron 19 profesores del dpto. de enfermería (45,33%), 13 profesores de la facultad (30,95%) y 10 de otras universidades (23,80%). La satisfacción fue muy buena. (*EST4.3_05a_Programa Curso Leena Salminen* y *EST4.3_05b_Noticia web curso Leena Salminen*)

También se realizó una formación sobre Metodología de Autoaprendizaje en Entornos Simulados (MAES©) dirigido a los profesores del área de laboratorio de simulación. Se encargó dicha formación al Dr. José Luís Díaz, profesor de enfermería de la Universidad Católica de Murcia y autor y creador de dicha metodología (<https://www.youtube.com/watch?v=BiL-SYPQ3qw>). La formación tuvo lugar el 12 y 13 de julio de 2018 para ser implementada la práctica en MAES en el curso 18-19. El curso tuvo una duración de 12h horas. Participaron 7 profesores de plantilla del dpto. de enfermería y 3 profesores asociados. En relación a los profesores de laboratorios en enfermería, supuso el 66,7% del total de profesores de laboratorios de

enfermería. Aunque no se pasó una encuesta de satisfacción, la valoración subjetiva de los profesores participantes fue muy buena. El curso sirvió para implementar dicha metodología en las asignaturas de cuidados avanzados de 4º curso, afianzar conocimientos y para disponer de mayor número de herramientas a la hora de desarrollar un debriefing (feed-back con el grupo de s después de haber realizado un caso clínico).

Asimismo, se organizó una jornada de formación de trabajo en equipo impartido en un *outdoor* en La Granja *ability training center* (<https://www.lagranja.cat/es>). En esta formación participaron todos los profesores de plantilla del dpto. de enfermería y el PAS. El objetivo de la jornada fue mayor integración del equipo de profesores del dpto. (n=11) y del PAS (n=4), mayor autoconocimiento y competencias socio-emocionales. La experiencia fue muy bien valorada por parte de todo el equipo.

El profesorado de Prácticum también recibe un apoyo por parte del departamento para la realización de sus funciones docentes. Por un lado, los tutores académicos reciben una formación individualizada en tutoría dialógica y evaluación del prácticum además de un acompañamiento personalizado durante los primeros meses de su incorporación como tutores (corrección de los primeros trabajos por pares, se les asigna un mentor más experimentado para ayudarlos en el desarrollo de las tutorías, soporte en el manejo de DRIVE, rúbricas de evaluación, MOODLE, etc.).

Por otro lado, a los tutores clínicos se les ofrece un curso de 20h de carácter anual y gratuito, se ofrece al finalizar los periodos prácticos a los diferentes centros colaboradores. Se imparte en las instalaciones de la UIC, y está diseñado para mejorar las competencias docentes de las enfermeras que tutorizan estudiantes situándolas en el contexto académico actual, y ofreciéndoles una aproximación a la metodología docente que pueda ser aplicable tanto en la tutorización de los estudiantes, como en el desarrollo de su rol asistencial. Es un curso que también tiene una función de reconocimiento al rol de la tutora clínica, en el que se pone en valor su papel, haciéndolas conscientes de su importante función en el proceso de aprendizaje del estudiante. Además de reconocerlas y situarlas en ese proceso, se intenta dotarlas de mejores herramientas para la realización de ese acompañamiento y tutorización, utilizando la reflexión y el diálogo como parte esencial de todo el proceso de relación entre tutora-estudiante. Además, se aprovecha esta formación haciéndola extensiva a las tutoras académicas de nueva incorporación. Con esta acción, las nuevas tutoras toman conciencia del tipo de relación y seguimiento que las tutoras clínicas necesitan, y del modelo de relación que se promueve desde la Universidad. Desde 2017 se han formado 81 profesionales de los centros colaboradores UIC. Cabe destacar que en 2019-2020 y 2020-2021 no ha sido posible realizarlo debido a la situación de pandemia. En el curso 2021-2022 la previsión es volver a realizarlo con normalidad (*EST4.3_06a_Programa del curso de tutores clínicos; EST4.3_06b_Resultados encuesta de satisfacción – tutores clínicos*).

Durante el 19-20, debido a la pandemia, tuvimos que adaptar el prácticum de 4º curso, para lograr diseñar actividades sustitutorias que garanticen la adquisición de competencias, y lográramos egresar estudiantes con el nivel adecuado. En este sentido la coordinadora del prácticum diseñó, junto a las profesoras responsables de las asignaturas prácticas, un sistema de “rol docente” como actividad sustitutoria. Esto requirió la formación de todo el profesorado de enfermería para el seguimiento tutorial de los estudiantes. Para el acompañamiento emocional de los estudiantes, 8 profesoras participamos en una formación que organizamos a través de la Fundación Galatea. Participamos por zoom a dos sesiones de hora y media con una psiquiatra y una psicóloga expertas en tratar estrés postraumático. Esta formación fue muy bien recibida por el equipo de profesores.

El profesorado de TFG de nueva incorporación también recibe una formación específica. Durante el curso 19-20 se incorporaron 10 profesores nuevos y durante el curso 20-21 se incorporaron 5 profesores

nuevos. La coordinadora realizó una sesión de formación al inicio de curso específica para ellos y otra en enero debido a la organización de la asignatura y el rol del tutor en ella. Debido a la buena aceptación de esta práctica y la utilidad, se ha instaurado anualmente en la asignatura. Además, en ambas reuniones se invita al resto del profesorado de la asignatura para compartir experiencias, dudas, etc., en relación a la tutorización del TFG. En ambas reuniones, hay la sección específica para el profesorado novel. Por último, durante todo el curso la coordinadora está disponible para resolver dudas que puedan tener en cualquiera de los aspectos relacionados con la asignatura.

Estrategia formativa liderada por la directora del dpto., que planteó **píldoras formativas centradas en los méritos para la acreditación a las distintas figuras académicas, sobre obtención de sexenios**, etc. Durante el curso 19-20 se incorporarán 4 profesores al staff del departamento (2 Ayudantes doctor nuevos, 1 Ayudante doctor que pasa de profesor asociado a Ayudante doctor, 1 profesor Ayudante predoctoral), por lo que se plantea retomar sesiones formativas para el desarrollo de la carrera académica (*EST4.3_07a-EST4.3_07f*).

Sesiones de formación para mejorar la calidad en investigación de nuestros profesores, destacamos especialmente el programa de mentorización de profesores del departamento. Cada profesor cuenta con un mentor (profesor senior) que orienta al profesor novel en la gestión del tiempo, en sus objetivos investigadores, etc. Este aspecto es muy bien valorado por los profesores.

También se ofrece formación en investigación y en idiomas. Cada año se plantea al profesorado qué formación cree que necesita y se adecúa con Recursos Humanos el plan formativo. Durante el curso 18-19 se solicitó formación en metodología docente, estadística e inglés.

Además, el departamento fomenta la formación y apoyo a la investigación a través de reuniones que denominamos *Nursing research*, con una cadencia quincenal. Ahí se discuten diseños metodológicos, proyectos de investigación, etc., de manera que todos aprendamos y mejoremos nuestros diseños e investigación.

Se incorpora a los profesores noveles en la dirección de tesis a modo de tandems profesor con experiencia en dirección de tesis y profesores noveles; el objetivo es formar a los profesores noveles en la tarea de la dirección de tesis.

Servicio de biblioteca cuenta con un servicio de formación para PDI (investigadores) y para estudiantes (<https://biblioguias.uic.es/Biblioteca/servicios>) que ofrece numerosas píldoras formativas breves para uso de los recursos de investigación (<https://biblioguias.uic.es/formacion>). A esta formación se accede a través de la intranet; biblioteca cuenta con un Moodle específico donde publican vídeos formativos (píldoras formativas) y recursos para el PDI. Además, la biblioteca cuenta con un sistema de formación individualizada que se solicita a los bibliotecarios a través de la web de la biblioteca. Ahí se puede solicitar una formación sobre el tema que el PDI necesite. A modo de ejemplo, adjuntamos aquí una captura de pantalla de la biblioteca online donde aparecen los recursos de apoyo y formativos para el PDI.

Mostrando 7 materia(s)

Biblioteca	3
Gestores y estilos de referencias bibliográficas	6
Guías de Apoyo al estudiante	5
Guías de Apoyo al investigador	11
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la investigación ⓘ • Butlletí de recerca UIC ⓘ • Ciencia Abierta ⓘ • Dónde publicar ⓘ • Evaluación y acreditaciones ⓘ • Guía de uso de Scopus ⓘ • Guía de uso de Web of Science ⓘ • Indicadores de calidad ⓘ • Observatorio de investigación UIC Barcelona ⓘ • Recursos para doctorandos ⓘ • Unidad de bibliometría ⓘ <p>Página principal de materia: https://bibloguias.uic.es/apoyo_al_investigador</p>	
Guías de Recursos	11
Guías de Servicios	5
Guías por Materias	12



Biblioteca UIC Barcelona

Guías de materia | ¿Necesitas ayuda?

Contáctanos

La **Biblioteca** ha organizado estas guías con el objetivo de:

- Dar soporte a los estudios que se imparten en esta Universidad y a las líneas de investigación de sus departamentos.
- Localizar información temática en fuentes de información impresas o electrónicas.
- Facilitar el conocimiento y dar acceso a la información de la que dispone la Biblioteca.

En resumen, **en estas guías encontrarás fuentes y recursos de información**, tanto de la Biblioteca como una selección de recursos externos de interés.

Sesiones de formación para mejorar la calidad en gestión de nuestros profesores, se ha realizado formación interna a los coordinadores de curso, al profesorado de nueva incorporación, a las nuevas incorporaciones a la junta de centro, etc. (EST4.3_08_Guion sesiones formación profesores nuevos).

b) Innovación docente

La universidad cuenta con un Aula de Innovación Docente cuyo objetivo primordial es dotar a UIC Barcelona de un espacio en el que se concentren todas las actividades relacionadas con la innovación docente. Esta innovación puede venir apoyada por líneas de investigación en innovación docente, nuevas metodologías orientadas a la mejora docente o ser fruto de intercambios con otras universidades a través de una vertiente más divulgativa.

La creación de esta Aula fue aprobada por la Comisión Ejecutiva de la Junta de Gobierno de UIC Barcelona en la sesión del día 5 de diciembre de 2016 y nació con el objetivo de dar respuesta al interés del profesorado para implementar iniciativas y proyectos de innovación en el aula, y para impulsar la mejora continua de los procesos de docencia de todo el profesorado de UIC Barcelona. Para conseguirlo, en el Aula se generan dinámicas que favorecen la innovación docente o que fomenten la inquietud por la investigación en innovación docente. Esta aula está liderada por un grupo de trabajo en el que participa una profesora del Departamento de Enfermería desde su inicio (EST4.3_09a_Aula de Innovación; EST4.3_09b_Noticia taller aula innovación docente).

Los objetivos principales del Aula de Innovación Docente son:

- Potenciar el interés de los docentes por mejorar su metodología docente.

- Incentivar a la comunidad docente en la búsqueda de nuevas técnicas docentes.
- Centralizar el conocimiento respecto a la innovación docente y ofrecerlo como un servicio a la comunidad de UIC Barcelona.
- Evaluar y acreditar los méritos de los docentes que participen en proyectos de innovación docente.
- Divulgar interna y externamente temas relacionados con la innovación docente.
- Conseguir niveles de excelencia en técnicas de docencia.
- Impulsar iniciativas de innovación docente con otras universidades nacionales o extranjeras.

Además, la universidad cuenta con premios de reconocimiento de la innovación docente y cabe destacar que en el período 2014-2020, el profesorado de la FMCS ha sido ganador de becas y premios vinculados con la innovación docente. Por ejemplo,

- El Aula de Innovación docente de la universidad premió y financió con la Beca de la Fundación Puig al proyecto “Evento científico liderado por s. Innovando para aumentar el liderazgo en enfermería”.
- La Fundación Godó ha reconocido el proyecto AIDIR como innovación docente y hemos recibido financiación de momento desde el curso 2018-2019.
- La Conferencia Nacional de Decanos de Enfermería, en la 3ª convocatoria de proyectos de innovación docente para la docencia universitaria, premió y financió el proyecto “Jornada de Promoción de la salud liderada por s de Enfermería”.

Además, el aula de innovación docente ha reconocido y certificado, 7 actividades innovadoras realizadas por 12 profesores que han impartido docencia en el Grado en Enfermería. En la convocatoria de 2019- 2020 se reconoció la iniciativa docente del departamento de Enfermería: “Concurso de preguntas en Enfermería Clínica para 3 profesores” (*EST4.3_10_Reconocimiento proyectos innovación docente*).

c) Recursos de movilidad

El profesorado de la facultad también tiene a su disposición otras herramientas de mejora docente y en investigación, como pueden ser los intercambios docentes a nivel nacional e internacional (ej. Programa Erasmus +).

UIC Barcelona cuenta con un servicio de relaciones internacionales que trabajan los convenios de movilidad e intercambio tanto para s como para PAS y PDI. Esta información está publicada y actualizada por el propio servicio de relaciones internacionales en la página web (<https://www.uic.es/es/internacional/movilidad-pdi-pas>). El servicio de relaciones internacionales actualiza la información en la web e informa a través de correos electrónicos de los periodos de solicitud de becas de movilidad para PAS y PDI.

En los últimos cursos se han realizado los siguientes intercambios de movilidad docente:

- **Curso 17-18:** Intercambio de una profesora en Cyprus University of Technology por un proyecto docente en el que participa una profesora del departamento de enfermería (Projecte COST). Intercambio con la University of Turku, Finlandia. Fruto de esa estancia de movilidad se trabajó el Proyecto PROCOMP (proyecto donde se exploran las competencias de los s de enfermería).
- **Curso 18-19:** dos PDI y un PAS del departamento de enfermería participaron en reuniones de intercambio con la University of Semmelweis, Budapest, Hungría, para trabajar temas de simulación clínica y de Educación Interprofesional.

- **Curso 19-20:** tres profesoras del departamento de enfermería participaron en reuniones de intercambio con la University of Semmelweis, Budapest, Hungary. Fruto de este intercambio, participaron en la solicitud de un proyecto docente Erasmus + Key Action 2.
- **Curso 20-21:** debido a la COVID-19 no se realizó ninguna estancia; no obstante, se trabajó en línea con la University of Turku al contar con un proyecto docente competitivo (Erasmus + Key Action 2, titulado: A new Agenda for nurse Educator Education in Europe). Tal y como el título describe, se trata de un proyecto en el ámbito de la enfermería docente y cómo mejorar las competencias del profesorado de enfermería.
- **Curso 21-22:** durante el primer semestre 6 profesoras han realizado una estancia docente en la University of Turku, Finlandia.

Los datos muestran que el profesorado de enfermería va realizando estancias de movilidad, no obstante, sólo una persona del PAS ha realizado movilidad en los últimos 5 años. Pensamos que se puede trabajar con el PAS y potenciar intercambios que sean enriquecedores (*EST4.3_11_Participación profesorado jornadas de formación*).

4.3.2 Seguimiento y valoración del programa DOCENTIA

La siguiente tabla muestra los indicadores del programa DOCENTIA de los últimos 5 años.

Tabla nº20: Evolución de los indicadores del programa DOCENTIA en los últimos 5 años

Indicadores Docentia		CURSO 16/17	CURSO 17/18	CURSO 18/19	CURSO 19/20	CURSO 20/21
% de PDI de plantilla con docencia asignada a la titulación que ha rellenado al menos 1 autovaloración				93,33%	100%	87,18%
% de PDI con docencia asignada a la titulación que ha rellenado al menos 1 autovaloración		51,65%	57,14%	63%	73%	76%
% de Informes de Responsable rellenados sobre el total de informes disponibles		100%	88,89%	99,18%	99,25%	97,78%
% de PDI del Servei d'Idiomes (SiD) presentado con docencia asignada a la titulación sobre el total de presentados a la convocatoria anual		0,0%	3,23%	0,0%	3,57%	0,0%
Número de PDI del SiD presentado con docencia asignada a la titulación		0	1	0	1	0
Número de PDI del SiD presentado con docencia asignada a la titulación según el resultado obtenido	Resultado muy favorable	0	0	0	0	0
	Resultado favorable	0	1	0	0	0
	Resultado favorable condicionado	0	0	0	1	0
	Resultado desfavorable	0	1	0	0	0
% de PDI del Departamento de Ciencias Básicas (DCB) presentado con docencia asignada a la titulación sobre el total de presentados a la convocatoria anual		2,17%	6,45%	10,0%	3,57%	2,33%

Número de PDI del DCB presentado con docencia asignada a la titulación		1	2	4	1	1
Número de PDI del DCB presentado con docencia asignada a la titulación según el resultado obtenido	Resultado muy favorable	0	1	2	0	1
	Resultado favorable	1	1	2	1	0
	Resultado favorable condicionado	0	0	0	0	0
	Resultado desfavorable	0	0	0	0	0
% de PDI del centro presentado sobre el total de presentados a la convocatoria anual		8,69%	6,45%	5%	7,14%	4,65%
Número de PDI del centro presentado		4	3	2	2	2
Número de PDI del centro presentado según el resultado obtenido	Resultado muy favorable	2	1	1	1	2
	Resultado favorable	1	1	1	1	0
	Resultado favorable condicionado	1	0	0	0	0
	Resultado desfavorable	0	0	0	0	0

En el curso 20-21 el 87,18% de los profesores de plantilla han cumplimentado al menos 1 AV, siendo un indicador de mucha calidad en relación a la cultura de reflexión promovida entre el profesorado de enfermería. Viendo la evolución de los últimos 3 años, podemos decir que este indicador se ha consolidado. La siguiente figura muestra un análisis del grado de cumplimentación de las autovaloraciones por cursos, en los últimos 5 años.

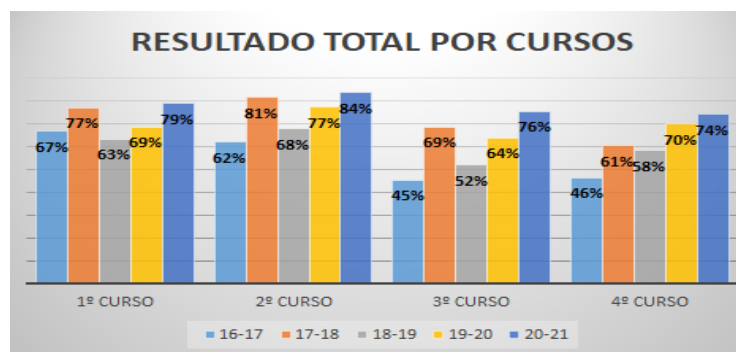


Figura nº8: Resultado del cumplimiento de las autovaloraciones de las asignaturas del PDI del Grado en Enfermería por curso de enfermería, en los últimos 5 años

El **curso 19-20**, a pesar de ser un año excepcional por la pandemia de COVID-19, el grado de cumplimentación de las autovaloraciones osciló entre el 64% y el 77%, siendo segundo curso, el grupo de profesores que más autovaloraciones cumplimentaron sobre el total. El **curso 20-21** se observa un incremento en el grado de cumplimentación de las autovaloraciones por parte del profesorado, oscilando entre el 74% y el 84%. En este año, nuevamente el profesorado de 2º curso es el profesorado que más autovaloraciones cumplimenta.

La figura muestra como el curso 18-19 disminuyó el grado de cumplimentación de las autovaloraciones respecto a los años anteriores. No obstante, las acciones de mejora implementadas han mejorado el grado de cumplimentación en el 19-20 y 20-21. Los resultados son buenos y reflejan ese compromiso y responsabilidad docente que comentábamos en el párrafo anterior.

Un 70% de profesores del grado (plantilla+otras categorías) en el curso 19-20 y un 78% en el curso 20-21 han cumplimentado al menos, una autovaloración (AV). Se observa un aumento del 18% respecto al curso 18-19 (60% curso 18-19). La dirección del grado se esfuerza en generar cultura de calidad idónea para lograr que los profesores reflexionen y cumplimenten la AV.

En este sentido cabe destacar que como acción de mejora del curso 16-17 se diseñó un **guion reflexivo para la cumplimentación de la autovaloración** (*EST4.3_12a_Guion cumplimentación AV*). Este guion ya se utilizó en el curso 17-18 y se observó un aumento en la cumplimentación de las autovaloraciones del 55% al 72% (17-18), del 72% al 60% (18-19: único año de disminución) y ahora del 60% al 70% en el 19-20 y 78% en el 20-21. El guion se envía al finalizar cada semestre, a todos los profesores que imparten docencia en el grado, animando a cumplimentar la autovaloración, basándose en un proceso de reflexión tras las ideas sugeridas en el guion. Pensamos que ha sido una buena estrategia para todo el profesorado, pero especialmente para el profesorado novel. No obstante, es necesario seguir insistiendo a los profesores en la importancia del proceso reflexivo al finalizar la asignatura y cumplimentación de la autovaloración tras ese proceso de reflexión. Desde secretaría se sigue de forma proactiva el seguimiento y acompañamiento del profesorado en la cumplimentación de las autovaloraciones. Se realizan análisis que se estudian en la junta de centro y se toman medidas de seguimiento (*EST4.3_12b_Excel análisis de seguimiento de la cumplimentación de las autovaloraciones; EST4.3_12c_E-mails recordatorios al profesorado sobre la importancia de las autovaloraciones*).

Un análisis detallado por semestres en la cumplimentación de las AV sobre el total del profesorado en el curso 19-20 observamos que, en el 1er semestre, el 70% de profesores cumplimentaron los AV. En cambio, en el 2º semestre, fue del 59.7%. Esta disminución en la cumplimentación de los AV se explica por la situación de pandemia vivida durante el 2º semestre. La mayoría de profesores que no cumplimentaron la AV en el 2º semestre corresponde a profesores asociados que se vieron con una sobrecarga asistencial debido a la COVID. Por ello, en este punto, no consideramos acciones de mejora sobre los datos del 2º semestre. En este caso, sólo hemos considerado los datos del 1er semestre para analizar el perfil del 30% de profesores que no cumplimentaron su AV.

De los 31 profesores que no cumplimentaron la AV, 18 corresponden a profesores con entre 2 y 4 horas de docencia. Estos profesores tienen un perfil muy clínico y profesionalizante. Pensamos que estos profesores aportan una docencia de mucha calidad, con un alto nivel de especialización. Desde la dirección de la titulación pensamos que la reflexión exigida para cumplimentar la AV es para profesores con más horas de docencia, donde tenga materia sobre la que reflexionar y mejorar. Ocho de los 31 profesores son profesores de prácticum, recientemente incorporados como profesores. Seguiremos insistiendo en el seguimiento de estos profesores noveles para que entiendan la importancia de cumplimentar el AV. Los 5 profesores restantes corresponden a 3 profesores que cursaron baja como docentes, 1 profesor que estuvo de baja por enfermedad y 1 profesor que empezó la cumplimentación del AV pero no lo validó.

En el curso 20-21, las siguientes tablas muestran el número total (y porcentaje que supone) de profesores por curso que cumplimentaron la autovaloración en el 1er y 2º semestre.

Tabla nº21: Número total de autovaloraciones del profesorado cumplimentadas, por curso de enfermería y semestre académico del curso 2020-2021

RESULTATS AUTOAVALUACIÓ al Grau en Infermeria 2020-2021			
	TOTAL	AV Realizadas	% del profesorado que realiza AV
Total profesorado de 1er curso	14	12	85,71
Total profesorat de 2º curso	16	14	87,50
Total profesorat de 3er curso	35	21	60,00
Total profesorado de 4º curso	57	35	61,40
TOTAL AUTOEVALUACIONES A REALIZAR 1er semestre	122	82	73,65

RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN Grado en Enfermería 2020-2021	TOTAL DE POSIBLES AUTOEVALUACIONES		
	TOTAL	AV Realizadas	% del profesorado que realiza AV
Total profesorado de 1er curso	35	21	60,00
Total profesorat de 2º curso	49	31	63,27
Total profesorat de 3er curso	33	22	66,67
Total profesorado de 4º curso	24	19	79,17
TOTAL AUTOEVALUACIONES CUMPLIMENTADAS 2º SEMESTRE	141	93	65,96

Se observa que, en el primer semestre, el 73.65% de los profesores cumplimentaron la autovaloración. Y en el 2º semestre casi el 66%. Cuando se analiza el perfil de profesor que cumplimenta la autovaloración, observamos que el profesor de plantilla cumplimenta la AV; en cambio, los profesores asociados y/o conferenciantes, son los profesores que más cuesta que cumplimenten la AV. Son profesores con dedicaciones parciales, hecho que dificulta la cultura docente y análisis de su propia docencia.

A pesar de la necesidad de realizar seguimiento y acompañamiento del profesorado, enviar e-mails informativos con las fechas de apertura de las AV, etc., nos planteamos que estos porcentajes son adecuados. El profesorado conferenciante y/o asociado son profesionales de la salud, enfermeros, que trabajan en centros sanitarios catalanes y que es difícil encontrar tiempo para cumplimentar su AV.

En general, a pesar de que cuesta mucho el seguimiento de la cumplimentación de las AV, pensamos que cuando se recuerda la importancia de esta acción, el profesorado responde adecuadamente y valora las autovaloraciones. Les permite reflexionar y marcarse acciones de mejora continua, puntos que facilitan la cumplimentación posterior de la Autovaloración de la docencia en todas las asignaturas. Desde el ámbito de la dirección del grado pensamos que las autovaloraciones son un buen instrumento para conocer a los profesores, detectar sus necesidades como docentes y plantear acciones de mejora. No obstante, es necesario transmitir este punto a los profesores para lograr aumentar el porcentaje de cumplimentación de la AV.

Desde la secretaría, coordinación y/o dirección del grado, se envían e-mails informativos recordando las fechas de cumplimentación de la autovaloración a los profesores al finalizar el semestre (*EST4.3_13_ Información de las fechas de cumplimentación de la Autovaloración de la docencia*). Cuando se aproxima la fecha de cierre de las autovaloraciones, se realizan cortes transversales para analizar el grado de cumplimentación, y si es necesario, se realizan más recordatorios para alcanzar el porcentaje de cumplimentación que consideramos adecuado. Esta implicación facilita la coordinación a diferentes niveles, desde la dirección, así como desde la coordinación de los diferentes cursos y áreas. Destaca también la implicación y responsabilidad docente de los profesores, evidenciado por las acciones de mejora que se proponen anualmente para la mejora de la calidad docente (*EST4.3_14_ Acciones de mejora recogidas resultado de las AV*).

Informes de responsable:

Se ha cumplimentado prácticamente el 100% (97,78%) de los informes de responsable de los profesores del grado. Durante los cursos 18-19, 19-20 y 20-21 el único informe que falta es el de la propia directora del grado. Se trata del máximo número de informes y por lo tanto denota una gran calidad docente al cumplimentar y evaluar todas las evaluaciones docentes. Desde hace cuatro años se ha mejorado la cumplimentación de los IR con comentarios cualitativos, y no sólo la valoración cuantitativa; esto hace que requiera un esfuerzo de tiempo muy importante para la cumplimentación. No obstante, desde la dirección del departamento pensamos que es importante dar *feed back* a todos los profesores de la calidad de su docencia desde la perspectiva de los responsables del grado.

Para su cumplimentación se han tenido en cuenta: encuestas de estudiantes, comentarios cualitativos que los s realizan, su propio informe de autovaloración, la información procedente del profesor responsable de la asignatura y/o de los coordinadores de curso. La siguiente tabla muestra los resultados de los informes de responsable (IR), en cada ítem, en los últimos cinco años.

Tabla nº22: Evolución del cumplimiento de los Informes de responsable, así como de los valores obtenidos en todos los ítems, en los últimos 5 años

	Curso 16-17	Curso 17-18	Curso 18-19	Curso 19-20	Curso 20-21	
nº de profesores totales	n=91	n=98	n=122	n=134	n=121	
nº de IR cumplimentados	n=91	n=87	n=121	n=133	n=120	
porcentaje de IR cumplimentados	100%	88,89%	99,18%	99,25%	99,17%	
Planificación de la docencia	4,92	4,83	4,23	4,26	4,66	4,58
Coordinación docente	4,86	4,69	4,3	4,26	4,63	4,548
Desarrollo de la docencia	4,92	4,74	4,35	4,26	4,58	4,57
Evaluación de los estudiantes	4,81	4,64	4,28	4,18	4,5	4,482
Orientación a la mejora	2,89	3,74	3,32	3,12	3,58	3,33
Satisfacción global con la docencia del profesor	4,23	4,38	4,17	4,06	4,38	4,244
Media total	4,58	4,55	4,11	4,02	4,39	4,33

Cabe destacar que a partir del curso 18-19 se modificó la encuesta de evaluación del profesorado que cumplimenta el responsable. Esta encuesta pasó de 10 ítems a 5. Este proyecto lo lideró el SIQE. Este hecho facilitó mucho la cumplimentación de los IR. Se puede ver el aumento del número de informes cumplimentados. En la tabla se han marcado en color gris las 3 columnas con los ítems comparables; el curso 16-17 y 17-18, la encuesta era más larga y puede que la media total no corresponda a la media expresada en esta tabla, pues esa media corresponde a la evaluación de los 10 ítems (EST4.3_15a_Informe Responsable desde el 17-18 hasta el curso 20-21).

La satisfacción es alta. La media es de 4,33, puntuación media que consideramos muy adecuada y satisfactoria. Se ha puntuado negativamente el ítem de *orientación a la mejora* en el caso de profesores que no cumplimentan la autovaloración; la media obtenida en ese ítem es de 3,33 de media. No obstante, en el curso 20-21, ha aumentado a 3.58, pues también ha aumentado el número de profesores que cumplimentan la autovaloración. Para mejorar este ítem, así como el cumplimiento de las autovaloraciones, pensamos que la mejor estrategia es informar al profesorado sobre la importancia de cumplimentar la autovaloración y el impacto negativo que no hacerlo tiene en el ítem de orientación a la mejora en el Informe de Responsable. Pensamos que esta información ayudará a su cumplimentación y posteriormente a la mejora de este ítem. Por otro lado, hay tres ítems muy bien puntuados, con un 4,66, 4,63 y 4,58; estos ítems corresponden a los ítems de planificación, coordinación y desarrollo de la docencia. Estamos muy satisfechos con estos resultados, pues denota una muy buena docencia del profesorado.

Convocatoria de evaluación docente (CADU)

Durante el 20-21 dos profesores del departamento de enfermería y uno del departamento de ciencias básicas pasaron la CADU, obteniendo resultados muy favorables. En el curso 19-20, dos profesores de enfermería obtuvieron un muy favorable y un favorable; un profesor de ciencias básicas que imparte docencia en enfermería pasó la CADU con un resultado muy favorable. En cambio, un profesor del servicio de multilingüismo que imparte docencia en el grado de enfermería pasó la CADU obteniendo un favorable condicionado. Se comentó este hecho con la responsable del servicio de multilingüismo quién incorporó acciones de mejora.

La profesora que ha obtenido una evaluación muy favorable, es su 3a CADU consecutiva con resultado de Muy Favorable. En la actualidad, el 50% del profesorado de plantilla del departamento de enfermería tiene una CADU Muy Favorable.

Además, destacamos como positivo que, durante los últimos tres cursos, tres profesoras del departamento, con evaluación Muy Favorable, han formado parte de la comisión evaluadora (CADU 2017, CADU 2018 y CADU 2019). Este hecho refuerza la idea de la competencia docente existente entre el profesorado de enfermería, el grado de reflexión y aprendizaje en el ámbito docente y la confianza del vicerrectorado de Ordenación Académica que solicita miembros evaluadores de la CADU entre el profesorado del departamento de Enfermería.

También destacamos que la responsable de innovación docente en el campus de Sant Cugat de la UIC, es profesora de enfermería, y durante el 2020-2021 fue observadora docente en aula.

En el curso 2021-2021, tres profesores del departamento de enfermería pasarán de nuevo la CADU, siendo la 3ª CADU en dos de los profesores y la 2ª en el otro.

VALORACIÓN DEL LOGRO DE LOS ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN

ESTÁNDAR 5

Eficacia de los sistemas de apoyo al aprendizaje

La institución dispone de servicios de orientación y recursos adecuados y eficaces para el aprendizaje del estudiantado.

Autoevaluación

Subestándar		En progreso hacia la excelencia	Se alcanza	Se alcanza con condiciones	No se alcanza
5.1	Los servicios de orientación académica apoyan adecuadamente el proceso de aprendizaje y los de orientación profesional facilitan la incorporación al mercado laboral	X			
5.2	Los recursos materiales disponibles son adecuados al número de estudiantes y a las características de la titulación	X			
Valoración global estándar		EN PROGRESO HACIA LA EXCELENCIA			

Resumen ejecutivo del estándar 5

El Departamento de Enfermería pone a disposición del estudiante los servicios y recursos necesarios para motivar y facilitar su aprendizaje y formación integral. Estamos muy satisfechos del acompañamiento que se le brinda al estudiante a lo largo de todas las etapas de su paso por la universidad, especialmente en cuanto a orientación académica y al asesoramiento personal (Plan tutorial) que se desarrolla a lo largo de su estancia en la universidad y que se ha ido consolidando a lo largo de los años.

Todo estudiante de la UIC tiene asignado un asesor que lo podrá orientar a lo largo de su paso por la Universidad, tanto en aspectos académicos transversales como personales y profesionales. El Departamento de Enfermería ha velado siempre por desplegar el plan de acción tutorial en los estudiantes de enfermería de manera que pudieran apreciar este valor añadido. Destaca en esta línea el **proyecto Community Care, una comunidad de cuidado** que el departamento emprendió durante la cuarentena para ayudar a los estudiantes en la gestión emocional de esta situación. **Esta experiencia ha sido publicada en una revista de primer cuartil indexada en JCR.**

El Departamento de Enfermería organiza **numerosas acciones para orientar profesionalmente** a los estudiantes. Se presta especial atención en ir adaptando las distintas actividades a un formato que ofrezca valor a los estudiantes. Todas estas acciones han sido siempre muy bien valoradas por los estudiantes.

El **acompañamiento al estudiante durante las prácticas externas** también son objeto de especial atención por parte de la dirección de enfermería, la coordinadora de prácticas, el profesorado titular de asignatura, así como el PAS responsable de su gestión. Las prácticas son el momento de la formación competencial más cercana a la realidad profesional, por ello se fomenta la práctica reflexiva que ayudará al estudiante a darse cuenta de sus potenciales de mejora. En época de pandemia, se desplegaron numerosas acciones para acompañar a los estudiantes en estos momentos difíciles. Gracias al trabajo realizado tanto de adaptación como de acompañamiento, pudieron egresar sin incidencias los estudiantes de 4to curso. **Como resultado de estas experiencias y del aprendizaje que todos hemos obtenido, publicamos dos nuevos artículos en revistas indexadas en JCR y hemos implementado un proyecto de investigación para desarrollar la resiliencia durante el prácticum que ha sido financiado por la Fundació Infermeria i Societat del Colegio Oficial de Enfermería de Barcelona.**

Las instalaciones y recursos que pone la institución al servicio del estudiante, permiten alcanzar con éxito los objetivos docentes propuestos, facilitando el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, actitudes y valores. De todos los recursos hay dos que son destacables:

Uno es el **Centro de Simulación Avanzada (CISA)** con más de 1000 m² destinados a la realización de laboratorios de habilidades y simulación, con un equipo de profesorado experto que saca el máximo potencial de los equipamientos disponibles.

Y el segundo son los centros de prácticas. Estos son suficientes en número y en capacidad. Los centros son un elemento clave para la completa formación profesional y técnica de los estudiantes. La relación con los centros de prácticas es muy directa y cercana, todos ellos tienen una gran implicación en la docencia.

Por todo lo expuesto, consideramos que los estudiantes disponen de **soporte muy adecuado y completo** para su progreso académico y personal para que saque el máximo provecho de su formación y que este estándar se cumple en progreso hacia la excelencia.

Indicadores

Para valorar este estándar se aportan indicadores relacionados con:

- Asesoramiento personal
- Prácticas externas
- Espacios

Evidencias que se aportan relacionadas con el estándar

Link acceso evidencias estándar 5

Subestándar 5.1. Los servicios de orientación académica apoyan adecuadamente el proceso de aprendizaje y los de orientación profesional facilitan la incorporación al mercado laboral

01_ Orientación académica-profesional

- EST5.1_01_Guión de entrevista
- EST5.1_02_Programa sesión bienvenida a la universidad
- EST5.1_03_Programa de la acogida en campus Sant Cugat de los últimos 3 años
- EST5.1_04a_Encuestas sesión acogida
- EST5.1_04b_Resultados encuestas sesión acogida
- EST5.1_05_Encuesta de satisfacción de la actividad outdoor en La Granja
- EST5.1_06_Elección de delegados
- EST5.1_07a_Diagrama de flujo Gestión del Asesoramiento
- EST5.1_07b_Guia del asesor
- EST5.1_07c_Pantalla aplicativo informático para el registro del Asesoramiento
- EST5.1_07d_Ideario de la universidad
- EST5.1_08_Carteles de difusión de la jornada "Recruitment"
- EST5.1_09_Feria Career Virtual Forum
- EST5.1_10_Focus Group World Café
- EST5.1_11_Jornada inserción laboral
- EST5.1_12_Presentación grupo de expertos

02_ Prácticas externas – Practicum G. Enfermería

- EST5.1_13_Guía de prácticas de grado
- EST5.1_14_Guía docente de las asignaturas de prácticum del grado
- EST5.1_15_Cronograma de prácticas
- EST5.1_16_Distribución prácticas estudiantes grado. Curso 2019-2020 y 2020-2021
- EST5.1_17_Modelo compromiso de confidencialidad
- EST5.1_18_Relación profesorado prácticas externas del grado
- EST5.1_19_Ejemplo informe de prácticas a los centros
- EST5.1_20_Ejemplo Rúbricas de evaluación de prácticas
- EST5.1_21_Ficha descripción asignatura Practicum
- EST5.1_22_Evidencias ejecuciones / evaluación del practicum grado. Cursos 2019-2020 y 2020-2021
- EST5.1_23_Modelo de encuesta de prácticas de DOCENTIA
- EST5.1_24_Modelo encuesta de satisfacción de los estudiantes con la gestión de las prácticas
- EST5.1_25_Modelo encuesta de satisfacción de los estudiantes con los centros colaboradores
- EST5.1_26_Modelo encuesta de satisfacción de los egresados con las prácticas

Subestándar 5.2. Los recursos materiales disponibles son adecuados al número de estudiantes y a las características de la titulación

- EST5.2_01_Folleto Centre Integral de Simulación Avanzada
- EST5.2_02_GUÍA OPERATIVA_Defensor
- EST5.2_03_Captura pantalla Gestor Incidencias
- EST5.2_04_Guía operativa tutor APM

Valoración de los subestándares

SUBESTÁNDAR 5.1 Los servicios de orientación académica apoyan adecuadamente el proceso de aprendizaje y los de orientación profesional facilitan la incorporación al mercado laboral	
Valoración subestándar	<p>En progreso hacia la excelencia. Se pone claramente de manifiesto la eficacia del plan de acción tutorial como elemento fundamental de apoyo al estudiantado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, tal y como queda reflejado, entre otros, en la evolución de los indicadores de rendimiento académico.</p> <p>El plan de acción tutorial se ha ido adaptando progresivamente a las necesidades del estudiantado.</p> <p>Existe un plan de actuación institucional para facilitar la inserción profesional, y las actividades realizadas (tipo, duración, difusión, agentes de ejecución...) son muy adecuadas.</p> <p>Existe un elevado grado de satisfacción, tanto por parte del estudiantado como de los tutores/as, con el servicio de orientación académica y profesional.</p>

5.1.1 Orientación académica

Orientación académica durante el proceso de admisión

La orientación académica de los estudiantes se inicia desde el primer momento que el candidato realiza las pruebas de admisión que incluye una entrevista con un profesor. Los entrevistadores disponen de un guion de entrevista con el que orientan a los candidatos sobre los aspectos clave de la profesión. En este primer momento, se descarta a los candidatos que no cumplen el perfil esperado o aquellos en los que enfermería

no es su primera opción. Algunos candidatos no tienen claro qué estudiar y después de la entrevista acaban decidiendo si su opción es la Enfermería. En este momento se orienta también a aquellos candidatos que contemplan la posibilidad de compaginar los estudios con una jornada laboral, ya que les puede resultar complejo en los períodos de prácticas externas. En este sentido, se informa también a los candidatos que contemplan compaginar los estudios con una jornada laboral, de la dificultad de cursar los estudios en modalidad parcial ya que, la experiencia de esta opción es que el 50% de los estudiantes no finalizan los estudios por la dificultad de compaginar estudio-trabajo-vida personal (*EST5.1_01_Guión de entrevista*).

Orientación académica en 1r curso

Tal como se recoge en la memoria de verificación todos los estudiantes de UIC Barcelona, el primer día en la Universidad, empiezan con la sesión de acogida a los estudiantes de nueva incorporación. Asisten este primer día de septiembre al Campus Barcelona, donde participaron en la acogida organizada por el Vicerrectorado de Comunidad Universitaria (*EST5.1_02_Programa sesión bienvenida a la universidad*). En los dos últimos cursos académicos se han organizado varios grupos para cumplir con el aforo permitido en el Aula Magna del Campus Barcelona. Al día siguiente, los estudiantes de enfermería participan en una sesión de bienvenida al campus Sant Cugat organizada por el departamento de enfermería. La jornada tiene como objetivos: acoger en el campus; situar en la titulación; presentar a personas clave (PAS y PDI); dar algunas informaciones clave sobre la normativa académica y sobre el plan de estudios. Se le informa, además, que dispone de los siguientes referentes a los que dirigirse, solicitar ayuda y canalizar sugerencias y quejas:

- **Delegado de curso y subdelegado:** elegidos democráticamente entre todos los compañeros de clase. Representan a sus compañeros, ayudan en la difusión de las actividades UIC y pueden hacer llegar a la Junta de Centro o al Consejo de Estudiantes propuestas de mejora o iniciativas a poner en marcha. También son transmisores de información a los coordinadores de curso o la dirección del grado. Se reúnen como mínimo una vez al semestre con los coordinadores de curso (*EST5.1_06_Elección de delegados*).
- **Consejo de Estudiantes del Campus Sant Cugat:** Los delegados de todos los cursos, pueden presentarse a representar a los estudiantes en el Consejo de Estudiantes del Campus Sant Cugat. Asimismo, es un órgano de representación estudiantil a través del cual canalizar inquietudes de todo el estudiantado del campus. En el curso 20-21 la delegada de enfermería de 2º curso ha sido la presidenta del Consejo de Estudiantes del Campus, y por lo tanto participa en las juntas de gobierno plenarios de la Universidad.
- **Profesores responsables de asignatura:** es a quien se deben dirigir cuando se trata de un problema puntual que afecta únicamente a una asignatura concreta.
- **Coordinador de curso:** es a quién se deben dirigir en caso de tratarse de problemas generales del curso o cuando no responde un profesor responsable de asignatura. También cuando se producen problemas de cargas de trabajo generales, dificultades con la distribución de horarios, aulas, etc. Los coordinadores se reúnen con los delegados como mínimo una vez al semestre.
- **Asesor personal:** es a quien deben dirigirse para soporte general de tipo personal, académico, para mejorar y sacar su máximo potencial y rendimiento.
- **Tutor académico:** es quien le hará el seguimiento tutorial de las asignaturas de prácticas externas. En cada periodo de prácticas externas el estudiante tendrá un tutor que puede ser distinto en función del centro donde las realice.
- **Síndic de Greuges/Defensor universitario:** está a la disposición de toda la comunidad educativa y siempre que se considere necesario se pueden dirigir a él para reclamar, sugerir o proponer soluciones. El estudiante sabe que, a través de la intranet, puede contactar directamente con el Síndic de Greuges.

- **Junta de centro:** se pueden dirigir a la Junta de Centro mediante la realización de instancias formales, para la solicitud de excepcionalidades o para peticiones concretas que no siguen la normativa habitual.

Durante la última parte de la jornada, se realizan distintas actividades lúdicas, todas ellas orientadas a la integración de los estudiantes en el grupo clase. (*EST5.1_03_Programa de la acogida en campus Sant Cugat de los últimos 3 años*). Esta jornada tiene lugar dentro del horario de clases establecido para la titulación. El orden de actividades realizadas durante la jornada se ha ido modificando de acuerdo a los resultados de la encuesta de satisfacción que planteamos al finalizar la jornada desde hace 5-6 años, así como en función de las sugerencias que los estudiantes realizan, recogidas por la coordinadora de curso a través de las encuestas de satisfacción y de las aportaciones realizadas por las/los delegada/os de curso, durante las reuniones mantenidas con la coordinación. Las valoraciones de los estudiantes han sido siempre positivas tal como se observa en las evidencias aportadas y en la tabla siguiente, con un considerable aumento de la satisfacción en este curso 21-22 (*EST5.1_04a_Encuestas sesión acogida; EST5.1_04b_Resultados encuestas sesión acogida*).

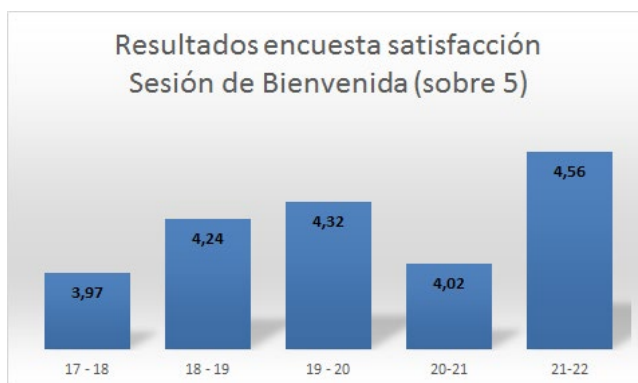


Figura nº9: Resultados de la encuesta de satisfacción sobre la sesión de bienvenida

Durante este último curso 21-22, la sesión ha incluido una jornada de actividades *outdoor* en La Granja *ability training center* (<https://barcelona.lagranjatc.com/es/>) con el objetivo de potenciar el conocimiento personal y conocimiento mutuo. Esta jornada ha sido muy bien valorada por los estudiantes. Las encuestas de satisfacción, específicas de la actividad, han mostrado una satisfacción media de 9,07 (sobre 10), en la que la pregunta mejor valorada ha sido el conocimiento que tenía el orientador sobre la materia que se estaba trabajando (9,57/10) y la menor la correspondiente a la duración de la actividad (8,09/10), ya que los estudiantes han reflejado de forma cualitativa la importancia que ha tenido la jornada en la cohesión del equipo y consideran que debería ser una actividad que durara la jornada completa. Sin embargo, esta opción no se considera factible debido al número de estudiantes que trabajan por la tarde (*EST5.1_05_Encuesta de satisfacción de la actividad outdoor en La Granja*). Se considera que la inclusión de esta actividad como parte de la sesión de bienvenida, ha favorecido el aumento de la satisfacción media de los estudiantes con la sesión.

Además, desde hace tres años, la jornada ha incluido la realización de un test de personalidad, el Test DISC (se informa al estudiante y se solicita consentimiento informado para su cumplimentación), orientado hacia el conocimiento del estudiante y con la finalidad de favorecer la integración del estudiante en el aula y encaminarlo hacia el liderazgo profesional. Una vez finalizada la sesión, se envía a cada estudiante su informe, con la finalidad de que pueda trabajar a través del asesoramiento y del proyecto liderazgo con su

asesor de forma libre y voluntaria, durante las asesorías que tienen a lo largo del curso, si así lo considera oportuno.

Orientación académica sobre las asignaturas del Prácticum

Desde la Coordinación y gestión del Practicum, se realiza una primera sesión durante el primer semestre del 1er año del Grado. En esta reunión, se explica el Proyecto de Practicum y se da una información más conceptual del mismo. Más adelante, antes de cada periodo de prácticas externas se organizan y calendarizan sesiones lideradas por las titulares de las asignaturas prácticas y la gestora de prácticas. En estas sesiones se presenta al estudiantado aspectos más operativos y prácticos referente a los periodos.

- Se contextualiza el prácticum dentro del curso académico.
- Se explica y recuerda el organigrama de la gestión y organización del prácticum (coordinadora-gestora-titulares-tutoras) para establecer los circuitos de contacto.
- Se recuerda y actualiza la normativa, horarios y turnos de prácticas, organización de tutorías.
- Se explica y actualiza información sobre documentación (convenios, compromisos de aprendizaje y confidencialidad...).
- Se recuerda el material necesario para realizar las prácticas (uniforme, dossier etc.)
- Se recuerda y explica la importancia de la actitud en el prácticum, la gestión de las incidencias, de las faltas etc.
- Se explica y recuerda la evaluación de la asignatura (rúbricas- trabajo-convocatorias...).

Además, a través de las guías docentes y la plataforma virtual Moodle de las asignaturas, el estudiantado tiene acceso a la documentación necesaria de la asignatura, así como calendarios, direcciones, horarios y turnos de los centros de prácticas etc.

Las profesoras titulares o responsables de las asignaturas, junto con la gestora de prácticas, son el referente más directo del estudiante, y con ellas tienen una comunicación muy activa. Se intenta hacer una atención individualizada ante cualquier incidencia o necesidad particular que presente el estudiantado.

Orientación académica en 2º curso

Desde la coordinación del curso se trabaja para aumentar la presencialidad del coordinador en el aula, ya que es uno de los elementos demandados por los propios estudiantes en las diferentes encuestas y reuniones que se realizan con ellos. A este respecto, se han calendarizado una reunión de inicio de curso en la que se explica la estructura y dinámica del curso académico. Además, durante el curso se realizan dos reuniones anuales, una en cada semestre, con las delegadas para hacer un seguimiento de la clase, recoger necesidades del estudiantado y recibir *feed-back* de las mejoras que se van implementando.

Orientación académica en 3r curso

Los estudiantes en 3r curso reciben orientación sobre las tres menciones posibles al título orientadas al ámbito clínico, comunitaria o internacional. Durante esta jornada cada coordinador de mención explica profundamente las asignaturas y el coordinador de 4º explica el horario del próximo curso, con la intención de facilitar la elección de las asignaturas. Por este motivo, se hace una actualización de las guías docentes antes de la reunión, previendo posibles cambios para el curso próximo. También, se explican los periodos de prácticas y el Trabajo final de Grado, aunque para este tema se realiza otra reunión más extensa. Tras la reunión y durante un periodo de tiempo establecido, los alumnos deberán indicar que asignaturas o / y mención quieren realizar y tras un estudio de las solicitudes se les da una respuesta para poder realizar la matrícula con toda la información.

Orientación académica en 4º curso

El coordinador de curso tiene dos reuniones durante el primer semestre, una al inicio y otra a mitad. En dichas reuniones se explican las características académicas del curso, se ayuda a los estudiantes en la selección de fechas para su viaje de fin de curso para que no interfiera con el desarrollo académico y de la graduación. Además, también se lleva a cabo una jornada de orientación académica donde se explican que actividades pueden realizar al acabar el grado: postgrados y máster oficial o no oficial, doctorado y especialidades, así como superar una entrevista de trabajo y realizar el curriculum vitae.

Orientación académica sobre el TFG

En el mes de mayo se hace una sesión informativa con los estudiantes de 3º curso para explicarles el TFG. En concreto se les explica:

- a) la organización de la asignatura en cuanto a responsables, cronograma y asignación de tutor y área temática.
- b) cómo se hace la elección y asignación del área temática / tutor del TFG.
- c) Temporalidad de acontecimientos que ocurrirán desde ese momento hasta final de curso.

En el curso académico 20-21 (dirigido a los estudiantes del curso 21-22) se cambió la planificación de la 1ª tutoría con el tutor que hasta entonces era en setiembre, al iniciar 4º curso y se pasó a junio-julio, al finalizar 3º curso para permitir que el estudiante, si así lo deseaba, pudiera empezar a concretar el tema de su TFG durante el verano y empezar a investigar sobre el tema.

Orientación académica a los estudiantes con bajo rendimiento y/u otras dificultades

Semestralmente se realizan análisis de resultado del rendimiento académico del estudiante con el objetivo de detectar, si los hay, estudiantes con bajo rendimiento. Una vez detectados (estudiantes que no han aprobado el 50% de créditos matriculados en un semestre, o estudiantes matriculados en 5a y 6a convocatoria), se hace un seguimiento más exhaustivo. Se recopila toda la información relevante de sus profesores y asesor. Inicialmente es el asesor el que entabla conversación con el estudiante, analizando su situación personal de forma individual y realizando una reflexión conjunta y planteando acciones concretas para reorientar la situación. También se informa a los coordinadores de curso para que conozcan al estudiantado con bajo rendimiento.

Según sea el caso o situación personal de esos estudiantes detectados, la UIC cuenta con el apoyo de SUPPORT, la Clínica Universitaria de Psicología y Psiquiatría (<https://www.uic.es/es/support-clinica-universitaria-de-psicologia-y-psiQUIATRIA?active=web-results>) donde los estudiantes pueden dirigirse con total confidencialidad de su situación personal para recibir ayuda por parte de profesionales experimentados. Si a pesar del seguimiento personalizado, la situación no es reconducible y supone una desvinculación, ya sea por normativa de permanencia o por voluntad propia, se le da la máxima información y soporte para una reorientación o se le facilita el proceso para que pueda continuar en otra institución. En estos casos, la directora del departamento atiende personalmente a los estudiantes que requieren esa desvinculación.

5.1.2 Asesoramiento personal

El Plan de Acción Tutorial en la UIC viene desarrollado a través del asesoramiento personal, entendiendo este como un proceso de ayuda al estudiantado durante el periodo de formación a la Universidad, en el cual, mediante el trato personalizado -asesor, en un clima de libertad y confianza por ambas partes, se proporciona la información y la formación que facilita el desarrollo de las competencias, habilidades, actitudes y valores personales y sociales en la vida académica y personal. Todo estudiante de la UIC tiene asignado un asesor que lo podrá orientar a lo largo de su paso por la Universidad, tanto en aspectos

académicos transversales como personales y profesionales (*EST5.1_07a_Diagrama de flujo Gestión del Asesoramiento; EST5.1_07b_Guía del asesor; EST5.1_07c_Pantalla aplicativo informático para el registro del Asesoramiento; EST5.1_07d_Diario de la universidad*).

El Departamento de Enfermería ha velado siempre por desplegar el plan de acción tutorial en los estudiantes de enfermería de manera que pudieran apreciar este valor añadido. A continuación, se muestran en la tabla la evolución de los indicadores a lo largo de cinco cursos académicos:

Tabla nº23: Evolución de los indicadores del plan tutorial del Grado en Enfermería

Indicadores de Asesoramiento	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
Ratio de estudiantes por asesor (Número total de estudiantes de la titulación / Número de asesores de la titulación)	11,38	12,68	14,58	11,03	11,2
Porcentaje de estudiantes que han tenido mínimo 1 entrevista (Número de estudiantes de la titulación que han tenido como mínimo 1 entrevista / Número total de estudiantes de la titulación)*100	68,00 %	64,00 %	40,00 %	52,70% - Aplicativo inf. 70% - Aplic. Inf + coordinadora	67,04 %
Media de entrevistas por (Número de asesoramientos "entrevistas" de la titulación / Número total de estudiantes de la titulación)	1,83	1,97	0,7	0,9 - Aplicativo inf. 1,3 - Aplic. Inf + coord	1,16

Consideramos que la ratio de estudiantes por asesor de entre 10-12 es buena y asequible para ofrecer a los estudiantes una buena atención. En los dos últimos años se ha mantenido estable y el porcentaje obtenido de estudiantes que han tenido como mínimo una entrevista. En los dos últimos años ha superado el 60% vs el 40% del curso académico 18/19 (curso en el que el cambio de coordinador influyó de manera negativa en los resultados). En el curso 19/20 se muestran los datos desglosados pues la situación de la pandemia no permitió recoger todos los datos en el aplicativo y el segundo semestre se realizó el cálculo de manera manual. Teniendo en cuenta que el plan de acción tutorial es voluntario para los estudiantes, consideramos que superar el 60% todos los años son resultados excelentes. Muestra el interés que despierta en ellos y a la vez que les aporta valor en su trayectoria académica.

Además, durante la primera ola de la pandemia, diseñamos nuevas estrategias de soporte al aprendizaje y acompañamiento del estudiante debido a la situación de pandemia. Observamos una situación de estrés en todos los estudiantes de enfermería ante la situación vivida. No sólo en los estudiantes de 4º curso que se incorporaron en el sistema sanitario a dar soporte sino también en los que se quedaban en casa para atender a sus familias con sentimiento de culpa por no poder incorporarse en el sistema sanitario. También observamos situación de estrés en los estudiantes del resto de cursos. Los profesores de enfermería reaccionamos ante la situación vivida por los estudiantes. Nuestra responsabilidad y compromiso con la profesión nos llevó a la decisión de "cuidar" para minimizar el impacto negativo que la situación de crisis pudiera ocasionar en su salud mental, así como contribuir a un posible crecimiento personal, y a extraer un aprendizaje, que en la mayoría de casos sería vital, en ambos, tanto en los estudiantes que se incorporaron al sistema sanitario, como en los que se quedaron en sus casas casa con sentimiento de culpa por no poder ayudar. Por ello, desde la universidad, diseñamos una "Comunidad de Cuidado" (denominamos al proyecto *Nursing Community Care*) a través de una plataforma virtual. El objetivo de la misma fue ayudarlos a canalizar su gestión emocional creando el espacio adecuado para que pudieran expresar sus sentimientos y vivencias y pudieran sentirse guiados y acompañados, creando significados nuevos a partir de esas

experiencias. Los estudiantes tenían la disponibilidad de los profesores de enfermería y éstos decidían con qué profesor y/o compañeros/s querían compartir sus vivencias; también sin compañeros, ellos solos con el profesor. Asimismo, a través de la plataforma virtual, cada día les facilitábamos elementos individuales de autocuidado (audios cortos para la meditación y mindfulness, vídeos o lecturas cortas para la reflexión personal y pensamiento positivo, etc.); también establecimos grupos tutorizados por un profesor y realizamos un seguimiento tutorial grupal semanal (metodología que habitualmente utilizamos durante los periodos de prácticas) donde reflexionábamos sobre la situación vivida y orientábamos esta reflexión hacia el aprendizaje; ofrecimos apoyo psicológico a través de la clínica SUPPORT de forma gratuita; y, por último, fomentamos una red de cuidado entre ellos basado en el lema de “cuídate y cuida de que ningún se sienta solo o claudique”. Pensamos que era nuestro compromiso con los estudiantes minimizar el impacto y fomentar elementos para el crecimiento personal y el aprendizaje, ayudándolos a entender sus sentimientos y el rol que se les pedía desarrollar, y con el que, posiblemente, aún no se identificaban. No tenemos datos objetivos del beneficio de la Comunidad de Cuidado, sólo agradecimientos personales de muchos de ellos; no obstante, los profesores sí podemos decir que sentimos que hemos cuidado a nuestros estudiantes y, por lo tanto, hemos contribuido en su formación como enfermeros durante la pandemia. Esta experiencia ha sido publicada en una revista de primer cuartil indexada en JCR (Monforte-Royo C, Fuster P. Coronials: Nurses who graduated during the COVID-19 pandemic. Will they be better nurses? Nurse Educ Today. 2020 Jul 29; 94:104536. doi: 10.1016/j.nedt.2020.104536. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32801065/>). El estudiantado mostró un gran agradecimiento por todas las acciones realizadas.

5.1.2 Orientación profesional

El Departamento de enfermería lleva a cabo las siguientes acciones con el objetivo de orientar profesionalmente al estudiante:

Jornada Universidad-Empresa con centros sanitarios: Jornada organizada desde hace muchos años en colaboración con los centros sanitarios orientada a la inserción laboral. Desde hace más de una década, en esta jornada a lo largo de los años ha ido adaptándose a distintos contenidos: a) exposición por parte de la dirección de un centro sanitario de su propia institución; b) mesa redonda debatiendo opciones profesionales; c) mesa de discusión entre directores de centros sobre qué esperan del nuevo egresado para su contratación en su centro; d) necesidades del sistema sanitario, perfil profesional a contratar, etc.

Aunque la satisfacción del estudiante era buena, por parte de las direcciones de los centros sanitarios había cierta incomodidad, pues les daba la impresión de cierta competencia entre ellos. Este hecho había sido detectado hacía tiempo y se trasladó la preocupación por este tema a la directora de Alumni & Careers al inicio del curso 19/20, para poder idear otra estrategia para la Jornada. La motivación era hacerla más atractiva para los estudiantes y para los ocupadores. Se acordó orientarla hacia una jornada de “*Recruitment*”. La jornada estaría orientada a preparar a los estudiantes para superar entrevistas laborales, teniendo entrevistas reales siendo s de 4º curso, y orientar al estudiante hacia una mejor inserción laboral. Los centros sanitarios vendrían a realizar propuestas de contratación y entrevistas laborales. Además, se pretendía que fuera a la vez muy formativa, pues los estudiantes tendrían la oportunidad de tener su primera entrevista de trabajo en la propia universidad antes de finalizar el grado. La propuesta se hizo extensiva a los hospitales universitarios en las comisiones mixtas y fue muy bien acogida.

La Jornada Universidad-Empresa, finalmente y por la situación de alarma por el COVID19 no se ha podido realizar aún, pero es una de las iniciativas que pensamos que puede ser muy bien valorada por estudiantes y ocupadores (*EST5.1_08_Carteles de difusión de la jornada “Recruitment”*).

Feria Career Virtual Forum: debido a la situación de pandemia y tener que anular las jornadas Universidad-empresa de prácticamente todas las facultades, desde Alumni, se impulsó la Feria *Career Virtual Forum* los días 17 y 18 de junio de 2020. Ofrecimos a todos nuestros centros la posibilidad de participar con un stand virtual en la feria. Finalmente, sólo 2 de nuestros centros sanitarios pudieron participar. La situación de COVID-19 afectó mucho al sector sanitario, la presión asistencial limitó la participación en otros eventos, aunque fueran virtuales. La iniciativa fue muy interesante, aunque no tenemos datos de cuántos estudiantes pudieron participar y cuál fue su satisfacción. Esta jornada se organizó para dar respuesta a todas las facultades de la UIC, no obstante, para nuestros estudiantes, los días 17 y 18 de junio era un poco tarde. Para esa fecha estaban ya egresados e incorporados laboralmente en el sistema sanitario. Se valorará con Alumni cómo participar más activamente desde la facultad en el caso de que nuevamente se tenga que volver a realizar de forma virtual (*EST5.1_09__Feria Career Virtual Forum*).

Orientación a los estudiantes a través de un World Café: junto con alumni se dinamizó una sesión a finales de noviembre para que los estudiantes de 4º pudieran exponer cuáles eran sus inquietudes frente al mundo laboral y qué esperan encontrar. La idea era poder mantener varias conversaciones con ellos, en pequeños grupos de 5 o 6, en un entorno informal mientras todo el mundo se toma un café y poder conocer mejor qué esperan nuestros estudiantes una vez que se gradúan, las dificultades con las que se encuentran el enfoque profesional, búsqueda de empleo e inserción en el sector. La sesión no pudo llevarse a cabo, como estaba programada, puesto que hubo una confirmación, únicamente del 5.6% y se acabó realizando un *focus group* (*EST5.1_10_Focus Group World Café*). Pese a ser pocos, encontraron muy interesante el poder discutir sobre estos temas, por lo que se acordó realizarla dentro de una asignatura para poder encontrar el mayor número de estudiantes. Esta jornada se incorporó en la asignatura de Gestión del cuidado con estudiantes de 3º en el mes de febrero. La jornada fue un gran éxito y la satisfacción muy alta. Pudimos aprender de sus inquietudes, motivaciones y objetivos para la inserción laboral.

Jornada de inserción laboral para los estudiantes de 4º curso: cada año el Departamento de Enfermería prepara una sesión de orientación profesional al estudiantado del 4º curso. Dicha sesión se divide en tres partes: 1) Colegiación profesional y requisitos; 2) Formación continuada, carrera profesional, especialidades en enfermería y carrera académica; 3) Cómo superar una entrevista de trabajo y cómo realizar el CV. Es una sesión formativa para los estudiantes de carácter obligatorio (*EST5.1_11_Jornada inserción laboral*).

Advisory board o grupo de expertos de enfermería: en enero de 2020 se celebró la sesión de trabajo bianual del Grupo de expertos de enfermería. Contó con la asistencia de diez directores, responsables o gerentes de centros asistenciales universitarios y otros colaboradores para poder compartir experiencias sobre la formación de enfermería en UIC Barcelona y establecer un diálogo sobre cómo adecuar la planificación y el contenido de la formación de grado a las necesidades del sistema sanitario, los roles profesionales necesarios y el trabajo multidisciplinar que se da en los centros y equipos asistenciales. En dicha reunión también se analizan las sugerencias de los centros con el objetivo de poder alinear la formación del grado con las necesidades del sistema sanitario. A raíz de esta sesión surgieron ideas interesantes tanto en el ámbito de investigación, el docente y el asistencial. Se debatió sobre cómo proyectar la carrera profesional de los estudiantes con una visión global y ofrecerles formación alineada para todo su desarrollo (*EST5.1_12_Presentación grupo de expertos*).

Comisiones Mixtas: el Departamento de Enfermería trabaja periódicamente con los hospitales universitarios para tratar las necesidades de los centros sanitarios y necesidades de contratación específicas y lo que puede orientar a los estudiantes a decidirse por un determinado centro. Durante el curso 20/21 tuvieron lugar 4 Comisiones Mixtas. Algunas de las ideas que se han valorado positivamente:

- Que las tutoras académicas sean profesionales del centro en el que acogen estudiantes, para que estratégicamente se pueda fidelizar al estudiante y poderle orientar si fuera necesario.
- Posibles colaboraciones en proyectos conjuntos.
- Trabajar conjuntamente con los centros la publicación de ofertas de empleo en nuestra bolsa de trabajo y la manera de hacer difusión de las mismas.
- Análisis de plazas vinculadas de enfermería.
- Desarrollo investigador de enfermería en los centros sanitarios.

Acciones que llevó a cabo el Departamento de Enfermería como orientación profesional y que surgieron a raíz del estado de alarma que se proclamó el 13 de marzo con motivo del COVID19:

Orientación a los estudiantes sobre los contratos de Auxilio Sanitario: A raíz de la solicitud del Departamento de Salud para incorporar estudiantes del 4º curso en el sistema sanitario con contrato de Auxilio el Departamento de enfermería envió un mail a los estudiantes para informar en primer lugar de los hospitales que nos habían solicitado ayuda (Hospital de Granollers, Parc Taulí, Hospital Mollet y HUGC) ayudándoles a tomar decisiones relacionadas con el tipo de contrato de Auxilio sanitario, competencias a desarrollar y responsabilidad civil. De los 84 estudiantes matriculados en 4º curso; un total de 74 estudiantes se incorporaron al sistema sanitario con contratos de Auxilio Sanitario. Desde secretaría se recogió la documentación de dichos estudiantes para poder realizar el seguimiento, los centros a los que se incorporaron y se les orientó y dio información de cómo había de ser su incorporación y medidas de seguridad que debían adoptar dada la situación de estado de alarma que atravesaba el país. Se mantuvieron las tutorías académicas, y se aprovechó para trabajar todo el soporte emocional, acompañamiento y toma de decisiones. Además, la Dra. Monforte atendió a 28 estudiantes de forma individual, para orientarlos sobre el contrato de auxilio sanitario y ayudarles a gestionar la situación que estaban enfrentando.

Seminarios y cursos ofrecidos al estudiantado: A raíz del COVID-19 se ofrecieron varios cursos sobre el Plan de respuesta ante el COVID-19 para profesionales y estudiantes. Los cursos que se ofrecieron eran gratuitos y las guías y materiales que encontraban los estudiantes estaban plenamente actualizados por el Ministerio y la Organización Mundial de la Salud. Principalmente eran cursos sobre la salud pública, gestión y control de la pandemia. Se enviaron mails a los estudiantes, con los links de acceso de unos tres cursos de formación. Los estudiantes lo valoraron mucho, pero debido a la situación de excepcionalidad, no pudimos evaluar la satisfacción de esta acción.

Propuesta del servicio de Marketing: desde el servicio de marketing de UIC Barcelona y derivado del COVID-19 crearon dos acciones relacionadas con la orientación profesional del estudiantado. Por un lado, se creó una web con testimoniales y vídeos de las situaciones profesionales que estaban viviendo los estudiantes que trabajaban en el ámbito sanitario en la que explicaban sus experiencias y daban consejos y por otro lado se contó con la ayuda de una alumna de 4ª que se ofreció a los estudiantes de cursos menores para resolver posibles dudas que estaban viviendo los estudiantes de enfermería, así como orientar a futuros estudiantes.

5.1.3 Prácticas externas

Organización y planificación de las prácticas:

El grado de enfermería está regulado no sólo por el RD 1393/2007 y la Orden CIN /2134/2008, sino también por la Directiva Europea 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de noviembre de 2013 que modifica la Directiva 2005/36/CE. Esta directiva, entre otros aspectos, establece la obligatoriedad de

que cada estudiante realice en 4 años, un mínimo de 2300h de prácticas integradas en el plan de estudios del grado, presenciales en el centro sanitario. A raíz de la visita acreditación en 2016-2017, se elaboró un plan de mejora para dar respuesta a este Real Decreto. Este plan de mejora se aceptó y actualmente se implementa en todos los cursos de grado.

Durante los cuatro cursos, los estudiantes de nuestro grado realizan prácticas en las distintas áreas que conforman la asistencia hospitalaria (medicina interna, cirugía, traumatología, geriatría, oncología, maternidad, recién nacidos, quirófanos, cuidados intensivos, etc.), la atención primaria (consultas de enfermería para pacientes crónicos, atención de enfermería al niño sano, atención domiciliaria, atención al paciente al final de la vida y con enfermedad terminal, actividades de educación y promoción de la salud, etc.) y nuevos roles de enfermería (gestores de casos, rol docente, seguridad del paciente, enfermera del duelo, referentes de cuidados, etc.). Las diferentes rotaciones que realizan los estudiantes a lo largo de los cuatro años son el medio para adquirir las competencias definidas por el grado y ayudan a configurar el perfil de enfermeras que queremos formar en UIC Barcelona. De este modo damos respuesta a la demanda actual de los ocupadores y al sistema sanitario de nuestro país (*EST5.1_13_Guía de Prácticas; EST5.1_14_Guías docentes de las asignaturas de prácticas*).

En nuestro plan de prácticas, optamos por una alta rotación del estudiantado durante los 4 años del grado (11 rotaciones diferentes). Creemos que este modelo ofrece diferentes beneficios al estudiantado como son:

- Preparar a los estudiantes para ejercer la profesión enfermera en diferentes áreas y servicios sanitarios, y en diferentes sistemas de gestión sanitaria (centros públicos y privados) que caracterizan nuestro sistema sanitario.
- Darles la oportunidad de conocer diferentes modelos de enfermería y diferentes roles enfermeros
- Mejorar su capacidad de adaptación a situaciones nuevas.
- Mejorar su reflexión en la práctica y la práctica basada en la evidencia.
- Facilitar desde el inicio su inserción laboral

Pensamos que esta planificación ayuda al estudiantado a entender y conocer de forma experiencial el entorno real laboral en el que desarrollarán su futuro profesional. Además, esta vivencia la tienen con un acompañamiento constante por parte de la universidad para asegurar la adquisición de competencias, pero también para ayudarles a dar significado a aquello que están viviendo, y acompañarlos en su proceso madurativo como personas (*EST5.1_15_Cronograma de prácticas; EST5.1_16_Distribución prácticas estudiantes grado. Curso 2019-2020 y 2020-2021*).

Esta alta rotación, sin embargo, implica una gestión compleja de toda la documentación y aspectos relacionados con la seguridad clínica y los aspectos de confidencialidad y protección de datos del paciente. Para dar cumplimiento a la disposición 1200 del BOE num. 31 de 2017, por el que se aprueba el protocolo mediante el que se determinan pautas básicas destinadas a asegurar y proteger el derecho a la intimidad del paciente por los estudiantes y residentes de ciencias de la salud (https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-1200), todo el estudiantado en prácticas firma un Compromiso de Confidencialidad antes de cada rotación y, además, en caso de que los centros de prácticas dispongan de él, también el del propio centro. En el mismo sentido se solicita el certificado de Delitos sexuales según lo establecido en la misma disposición (*EST5.1_17_Modelo compromiso de confidencialidad*)

Los criterios que se siguen para la distribución de los estudiantes en los centros de prácticas son los siguientes:

- Normativas de Real Decreto que regulan las prácticas curriculares (RD 592/2014).

- Exigencias del currículo y necesidades formativas del estudiantado.
- Variabilidad de centros de acuerdo a centros sanitarios del sistema sanitario público, privado o concertado, y diversidad de servicios de salud.
- Accesibilidad a los centros de prácticas.

Este es un proceso complejo en el que intervienen variables relacionadas con la necesidad curricular del estudiante y la oferta de plazas, pero también con sus circunstancias personales (lugar de residencia, jornadas laborales, cargas familiares etc.). Para poder integrarlas y tenerlas en cuenta, hasta el curso pasado se hacía una distribución inicial por parte de la gestora de prácticas que se comunicaba a los estudiantes de forma individual y personal. Se asignaba un día en el calendario académico para notificar esta distribución a través de una reunión, calendarizada y publicada dentro del horario académico del grado. En esta reunión, la gestora de prácticas y las titulares, muestran a cada estudiante su propuesta de rotaciones para todo el año. En ese momento, el estudiantado puede comunicar si detecta algún obstáculo o problema en la propuesta realizada, y en la medida de lo posible, se revisaban en ese momento las posibilidades de cambio y se trabajaba con el estudiantado y los centros la mejor opción posible.

Este proceso responde a la orientación hacia la mejora continua de todo el prácticum, en el que se intenta hacer partícipe al estudiantado y siempre se vela por garantizar la igualdad de oportunidades a todos ellos. Para ello, se han ido recogiendo las sugerencias y propuestas del estudiantado derivando estas en cambios en el sistema de asignación. Con la idea de aumentar la participación del estudiantado en la toma de decisiones y de mejorar su vivencia del proceso, durante el curso 19/20 se pilotó un cambio en el procedimiento pasando de la asignación previa a la apertura de la asignación inicial al estudiantado en la siguiente forma: a) una vez se registra la oferta de plazas por los centros de prácticas en cada periodo de prácticas estas **se publican en un documento compartido con todos el estudiantado matriculado** de las asignaturas prácticas. b) **Cada curso visualiza unos días antes de la reunión de asignación el documento con los periodos y plazas libres** ordenadas por centro e incluyendo unidad y turno ofertado. c) El día de la asignación, **los estudiantes son citados según orden de expediente y pactan la asignación con la gestora de prácticas manteniendo los criterios de necesidad curricular, variabilidad de centros etc.** d) Al asignar las plazas, estas aparecen ocupadas en el documento compartido, de forma que **el estudiantado puede ver en tiempo real las plazas que van quedando libres** y cuáles ya están ocupadas. e) Una vez se finaliza la asignación individualizada, **se abre un periodo de cambios fomentándose la comunicación entre ellos** y, en caso necesario, gestionando las solicitudes a través de la gestión de prácticas. La percepción de este cambio es muy positiva y creemos que ayudará a responder a las necesidades individuales de cada estudiante.

Este cambio se ha implementado en todos los cursos a partir del curso 21-22.

Coordinación y gestión de prácticas:

La coordinación de las prácticas tiene como objetivo fundamental el buen funcionamiento y el máximo aprovechamiento de las mismas por parte del estudiantado. Para ello la comunicación y la coordinación entre los estudiantes, la coordinación del Prácticum de la Universidad y la dirección del Grado, la Dirección Enfermera del centro y el personal de enfermería de los centros de prácticas (tutores clínicos) son fundamentales. Para poder desarrollar una correcta coordinación de la asignatura, la estructura organizativa por parte de la universidad consta de 1 coordinadora general, 2 titulares de asignatura (1er-4ª curso, 2º y 3er curso), 1 gestora de prácticas y las tutoras académicas.

La coordinación general la lleva a cabo el **coordinador del Prácticum**, que es la profesora del departamento de enfermería que se encarga de establecer los objetivos generales y específicos del programa práctico de acuerdo a las competencias del grado, orden CIN, Directiva Europea y modelo de enfermería del perfil UIC.

La coordinadora también mantiene reuniones periódicas con los centros de prácticas, coopera de forma activa y proactiva en las relaciones institucionales, diseña la evaluación continuada del estudiantado y del programa práctico y forma y coordina los tutores académicos encargados del seguimiento del estudiantado. A la vez, establece el protocolo de seguimiento de las prácticas y los métodos de evaluación de las mismas, en colaboración con los tutores académicos. La atención personalizada al estudiante es otra función muy importante del coordinador; atiende las necesidades que éste tiene dentro de su ámbito de competencias. El coordinador de prácticas supervisa y planifica el buen funcionamiento.

Cada asignatura del Prácticum tiene asignada una **profesora titular o responsable de la asignatura**. Antes de cada bloque práctico la profesora titular de la asignatura correspondiente presenta al estudiantado la asignatura del periodo de prácticas que comienza, así como a los tutores académicos asignados. En esta sesión se orienta al estudiantado sobre los objetivos de la asignatura, el trabajo que se ha de presentar, el procedimiento de evaluación y se aclaran todas las dudas que puedan surgir en relación con la actividad docente programada. La profesora titular o responsable de la asignatura es la responsable de la gestión de la plataforma virtual (Moodle) para la gestión de las prácticas y de la publicación las notas en el plazo establecido una vez convocada la junta de evaluación del Prácticum. Asimismo, la profesora titular es responsable del aprendizaje, evaluación del estudiantado, así como del abordaje o resolución de los conflictos que puedan surgir durante las prácticas (*EST5.1_18_Relación profesorado de prácticas externas del grado*).

Para la gestión del Prácticum se cuenta con **un PAS con perfil enfermera**, quien colabora activamente en la gestión de plazas con los hospitales, la asignación de los estudiantes de acuerdo a su perfil, curso y trayectoria académica, en el registro de documentación, la certificación de horas docentes, los certificados de vacunación, el seguimiento de accidentes por punción y exposición a riesgo biológico, exposición a enfermedades infecciosas, accidentes que puedan producirse, redacta las actas de evaluación de cada asignatura del prácticum, etc., todo ello dentro de cada periodo de prácticas. Además, junto a la coordinadora del Prácticum, convoca las comisiones mixtas, redacta las actas, realiza el seguimiento del contenido y acuerdos tomados en las comisiones, gestionar las visitas institucionales a otros centros (*incoming* y *outgoing*), realiza el análisis de satisfacción de cada centro, es el apoyo de la coordinadora de formación de cada uno de los centros, redacta los informes anuales de cada centro, etc. En estos informes existe una supervisión directa de la coordinadora del Prácticum, de la Gestora de Centro y de la directora del Departamento de Enfermería. De este modo, se puede trazar una **estrategia adecuada con cada centro basada en datos e indicadores reales**. Estos informes se redactan en forma de indicadores que puedan ser útiles para el propio centro para evaluar su actividad docente y trabajar conjuntamente en acciones orientadas a la mejora. Es un informe muy bien valorado por parte de los centros que nos permite profundizar las relaciones institucionales y establecer estrategias para mejorar procesos, satisfacción del estudiantado etc. (*EST5.1_19_Ejemplo informe de prácticas a los centros*).

La tutora académica, es el profesional enfermero designado por la Universidad. Su función es, por un lado, la de acompañar y orientar a la tutora clínica en el seguimiento y evaluación del estudiante. Esto incluye la explicación de la documentación de prácticas, información sobre la normativa reguladora de las prácticas externas, contextualización de la rotación dentro del currículum del estudiante, gestión y mediación de los posibles conflictos derivados de la práctica, soporte en la elección de estrategias. Tiene una función

orientada a desarrollar la reflexión y el pensamiento crítico del estudiante, a ayudarle en la integración de conocimientos nuevos y adquiridos, a acompañarle en la expresión de significados, a guiarle en la elaboración de la memoria de prácticas, etc. Para desarrollar esta actividad, se organizarán tutorías semanales en el centro de prácticas con la idea de incluir momentos de reflexión sobre la práctica.

Para facilitar esta tarea se establecen enlaces entre los diferentes actores:

- **Enlace entre la coordinación y las tutoras académicas**¹: A través de reuniones y claustros evaluativos (al finalizar cada asignatura del prácticum), se ponen en común el seguimiento, incidencias y sugerencias que tienen que ver con la evaluación de los estudiantes, la organización (tutorías, acogidas en los centros, normativa de prácticas...), y los contenidos de la propia asignatura (modificación de rúbricas, adaptación del guion o contenido de las memorias de prácticas etc.). Estas reuniones permiten mejorar el seguimiento de los estudiantes y fomentan la relación entre las tutoras. Las tutoras académicas, son enfermeras que continúan trabajando en el ámbito asistencial, y que tienen una dedicación parcial al rol docente académico, por lo que, en estos encuentros, se conocen entre ellas y comparten la información relevante de los estudiantes que han tutorizado. De esta forma, la tutora que los seguirá en el siguiente periodo, puede continuar con las estrategias iniciadas, o bien modificarlas según los resultados que la tutora previa haya observado.
- **Estudiantado- Tutoras académicas-Titulares de asignatura**: Cada estudiante está tutorizado en los periodos prácticos por un profesor de la Universidad (tutor académico), que es el nexo de unión entre la UIC, el profesional de enfermería de referencia del centro de prácticas y la profesora responsable de la asignatura de esa rotación práctica. La **tutora académica mediante visitas periódicas (de presentación, seguimiento y evaluación) en el centro de prácticas** y la realización de **tutorías semanales con los estudiantes**, supervisa su desarrollo en el servicio o centro de prácticas asignado. De esta manera se puede seguir el proceso de aprendizaje de los estudiantes, asegurar la integración de las competencias, detectar posibles problemas y resolverlos con antelación. Cualquier incidencia detectada en el centro se comunica a la tutora académica (profesora UIC), que orientará al estudiante en la resolución.
En cada período de prácticas el tutor académico asigna un día de tutoría semanal, en la que se trabaja mediante la metodología de *tutoría dialógica* y *reflexión sobre la práctica* para facilitar el aprendizaje y adquisición-integración de competencias del programa práctico. Es en el entorno práctico donde el estudiante debe integrar conocimiento, habilidad y actitudes adecuadas para garantizar el aprendizaje adecuado basado en la adquisición de competencias (conocimiento, habilidad y actitud). En la medida de lo posible se intenta que el tutor académico tenga una asignación de centros estable, de esta forma se facilita la comunicación con el mismo y la gestión del seguimiento del estudiantado. Además, en aquellos centros con un volumen importante de plazas de prácticas, se trabaja a través de las reuniones entre coordinación y/o comisiones mixtas la elección de esta figura dentro de los profesionales del centro. De esta forma se refuerzan las relaciones entre las instituciones y se ofrece una oportunidad de desarrollo y promoción a aquellos profesionales enfermeros que manifiestan interés en el área docente. Formar parte del cuerpo de tutores académicos, es una oportunidad de iniciarse en el rol docente académico y suele ser un

¹ El número de tutoras académicas oscila en función del número de estudiantess matriculados y de los centros asistenciales en los que realizan sus prácticas. La línea de trabajo va dirigida a que las tutoras académicas puedan tener centros de referencia para la mejor gestión y organización de sus funciones.

elemento motivador para que continúen su formación académica hacia un Máster oficial y, en algunos casos, incluso el doctorado.

- **Estudiantado- Tutor/a clínico- Tutor/a académico/a:** La asignación de una tutora clínica (enfermera del entorno clínico) facilita también un aprendizaje y evaluación continuos de los estudiantes basada en la observación directa del mismo en el entorno de la práctica. La profesional de enfermería de referencia (tutor clínico del centro) es aquella que acompaña al estudiantado en el centro de prácticas y en guía del aprendizaje durante la estancia en el servicio asignado. Siempre son individuales (1 tutora clínica enfermera del centro de prácticas por 1 estudiante). Las entrevistas que se mantienen, tanto con los profesionales de enfermería del centro (tutoras clínicas) como con los propios estudiantes permite hacer un seguimiento preciso de la evolución del aprendizaje en el periodo práctico.

Evaluación de prácticas:

La tutora académica (UIC), conjuntamente con la tutora clínica (enfermera del centro), son las personas encargadas del aprendizaje y de las evaluaciones de la práctica, de acuerdo con los objetivos marcados, mediante los instrumentos diseñados a tal efecto. Se trata de rúbricas que evalúan competencias, diseñadas por el equipo de profesores del Prácticum (coordinadora del Prácticum, profesoras responsables de las asignaturas, tutoras académicas). Cada año se revisan y se perfilan mejoras en las rúbricas evaluativas (ver guía de prácticas curso 19-20 en campus virtual) respondiendo a las necesidades tanto de las tutoras clínicas, académicas, como los propios estudiantes.

Además de las rúbricas de las tutoras clínica y académica, el estudiantado también realiza diferentes trabajos adaptados al curso y competencias. Estos trabajos también se van actualizando según el *feedback* obtenido por parte de estudiantado y tutoras académicas para que se ajusten a las necesidades de cada curso. De esta forma, respondiendo a la petición que el estudiante de 4º curso realizó en el curso 18-19, incorporamos en el portafolios de ese curso un apartado de reflexión sobre el rol docente de la enfermera en el área asistencial. El estudiantado tenía mucha inquietud sobre cuál sería su papel en el momento de trabajar como profesionales y tener que asumir la tutorización práctica de estudiantes de grado. Por ese motivo se incorporó ese punto tanto en las tutorías como en el trabajo de 4º curso (*EST5.1_20_ Ejemplo Rúbricas de evaluación de prácticas*).

Relaciones con los centros de prácticas:

La relación con los centros de prácticas es muy directa y cercana, con nuestros hospitales universitarios se trabaja mediante comisiones mixtas operativas. La Comisión Mixta es el mecanismo mediante el cual los dos centros trabajan de manera coordinada, con el objetivo de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto docente del Prácticum del Grado en Enfermería, así como plantear acciones de mejora que reviertan en la calidad de su actividad. Así mismo, pretende ser el espacio de reflexión que fomente la unión Universidad-Empresa generando nuevas ideas y proyectos conjuntos orientados a la mejora de la profesión enfermera tanto en el ámbito docente como en el ámbito de investigación. Actualmente, se trabaja mediante comisiones mixtas con el Hospital Universitari General de Catalunya (2 anuales); Fundació Hospital Asil de Granollers (2 anuales).

Además, en los centros en los que no se trabaja mediante comisión mixta, se establecen las siguientes acciones:

- Cada curso se selecciona entre 8-10 centros de manera rotativa. Contamos con el seguimiento de

las visitas a lo largo de los años para planificar de forma adecuada la rotación de las visitas. Estas visitas las suelen realizar la Coordinadora del Prácticum y la Gestora del Prácticum. Si detectan alguna necesidad o posible colaboración interesante, se les invita a venir a la UIC para mantener una reunión o comida, y poder trabajar entre direcciones de las dos instituciones.

- Cada curso se organizan reuniones con las directoras de los centros en la UIC. Seis-ocho visitas de los centros a la UIC. En estas comidas/reuniones trabaja directamente la directora del departamento o en función de los temas a tratar se incorpora también la gestora de proyectos con el objetivo de trabajar muy bien la sinergia y colaboración, explicar la institución, misión de la UIC, su ideario y lo que esperamos del centro de prácticas y su contribución en la formación de los estudiantes, alineado a la misión de la UIC.

Resultados académicos

En todas las asignaturas del prácticum evaluamos la adquisición de competencias a través de un sistema de rúbricas. Este sistema nos permite objetivar la evaluación y al mismo tiempo, adaptar y recoger la especificidad de las diferentes áreas de prácticas y de los diferentes niveles de adquisición de la competencia (a lo largo de los cursos y en las diferentes rotaciones.)

Los resultados académicos de estos últimos cursos evidencian una notable adquisición de competencias en todos los cursos con una nota media de 8.12 [7,55-8,54]. A nivel de notas por curso, encontramos que es en 3º que la nota media es más baja, aumentando sin embargo este curso anterior con respecto al 19-20 [7,99 respecto a 7,55].

Es importante explicar estos resultados ya que las prácticas de enfermería se evalúan a través de 4 áreas (tutora clínica- tutora académica- trabajo de prácticas y autoevaluación). Cuando un estudiante suspende una de estas áreas recupera el área suspendida en 2ª convocatoria. A nivel de suspensos, se mantienen porcentajes muy bajos sobre el número de estudiantes matriculados en cada curso, siendo el 2,86% en 1er curso, 4,62% (n=8) en 2º curso, 2,41% (n=6) en 3er curso y 0,98% en 4rto curso. Todos los suspensos se han dado por el trabajo de prácticas. Para poder reconducir y recuperar esta parte, los estudiantes disponen de un mes desde que se les comunica la nota para volver a hacer el trabajo de prácticas, durante ese periodo reciben tutorías de seguimiento por parte de la tutora académica que les orienta para mejorar los aspectos necesarios. Este sistema permite que las experiencias, casos, planes de cuidados etc. que recogen en el trabajo se mantengan frescos en la memoria del estudiantado y puedan rehacerlo sin distanciarse de la reflexión y vivencias sobre las que escriben (*EST5.1_21_Ficha descripción asignatura Prácticum NOTA – Se corresponde al miniinforme 16ª EST5.1_22_Evidencias ejecuciones / evaluación del prácticum grado. Cursos 2019-2020 y 2020-2021*).

Resultados de satisfacción:

El Departamento monitoriza la satisfacción de los estudiantes mediante diferentes sistemas de recogida. A continuación, se muestran los resultados a lo largo de los años:

Satisfacción de los estudiantes con el profesorado del Prácticum: datos recogidos por UIC a través de DOCENTIA en una escala *Likert* del 1 al 5 (siendo 5 la mejor valoración posible): (*EST5.1_23_Modelo de encuesta de DOCENTIA de las prácticas*).

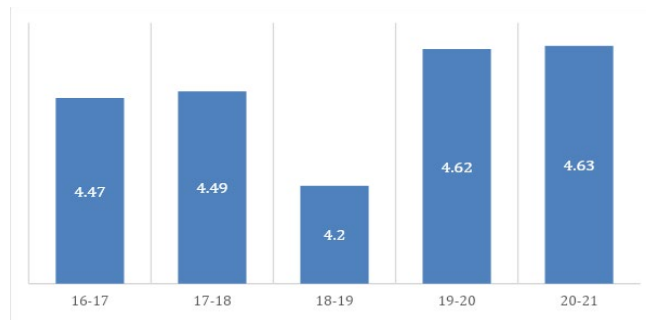


Figura nº10: Satisfacció de los estudiantes con el profesorado del prácticum

Satisfacció de los estudiantes con la gesti3n de prácticass recogida por UIC a través de la gestora de prácticass en una escala *Likert* del 1 al 3 (siendo 3 en este caso, la mejor puntuaci3n sobre satisfacci3n posible): (EST5.1_24_Modelo encuesta de satisfacci3n de los estudiantes con la gesti3n de las prácticass).

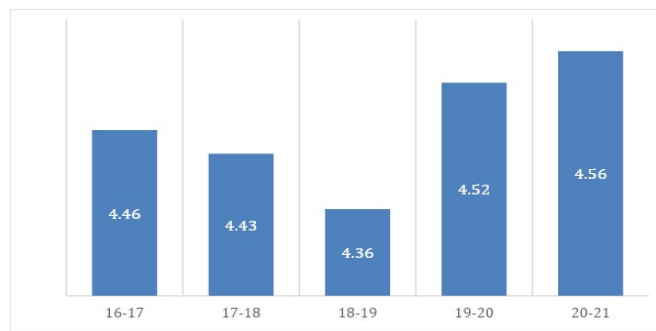


Figura nº11: Satisfacci3n de los estudiantes con la gesti3n de las prácticass en los últimos cinco cursos

Satisfacci3n de los estudiantes con los centros colaboradores recogida por UIC a través de la gestora de prácticass en una escala *Likert* del 1 al 3: (EST5.1_25_Modelo encuesta de satisfacci3n de los estudiantes con los centros colaboradores).

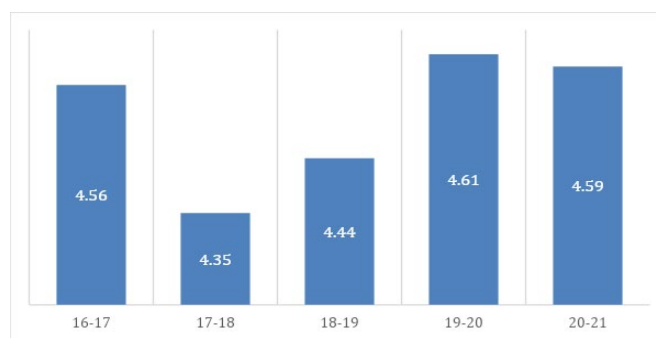


Figura nº12: Satisfacci3n de los estudiantes con los centros colaboradores en los últimos cinco cursos

Satisfacción de los egresados con las prácticas recogido por **AQU Catalunya** en una escala *Likert* del 1 al 10 (siendo 10 la mejor puntuación posible): datos agregados de las 3 últimas promociones:

Infermeria	Mobilitat, pràctiques externes i TFG					
	Les accions de mobilitat que he realitzat han estat rellevants per al meu aprenentatge	Mobilitat: Les accions de mobilitat que he realitzat han estat rellevants per al meu aprenentatge	Les pràctiques externes m'han permès aplicar coneixements adquirits durant la titulació	Pràctiques externes: Les pràctiques externes m'han permès aplicar coneixements adquirits durant la titulació	El treball de fi de grau final m'ha estat útil per consolidar les competències de la titulació	Treball de fi de grau: El treball de fi de grau final m'ha estat útil per consolidar les competències de la titulació
	Satisfets/etes	Mitjana	Satisfets/etes	Mitjana	Satisfets/etes	Mitjana
Universitat de Barcelona	58,5%	6,7	92,5%	8,8	49,3%	5,8
Universitat Autònoma de Barcelona	49,4%	5,9	86,1%	8,4	50,0%	5,6
Universitat de Girona	64,4%	7,0	95,9%	9,1	53,4%	6,0
Universitat de Lleida	67,1%	7,3	97,6%	9,0	58,6%	6,4
Universitat Rovira i Virgili	63,1%	6,8	86,5%	8,3	43,8%	4,9
Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya	65,6%	6,7	92,3%	8,8	38,0%	4,7
Universitat Ramon Llull	80,0%	7,8	78,8%	8,1	24,2%	3,8
Universitat Internacional de Catalunya	74,4%	7,4	95,1%	8,9	52,5%	5,9
Campus Docent Sant Joan de Déu- Fundació Privada	68,7%	7,1	93,1%	8,6	40,2%	5,2
Escola Universitària d'Infermeria i de Fisioteràpia Gimbernat	46,4%	6,6	90,6%	8,9	51,5%	5,9
Escola Superior d'Infermeria del Mar	68,6%	6,9	96,9%	8,8	60,0%	6,2
Total 2020	62,5%	6,8	91,4%	8,7	48,3%	5,5
Referent 2017	59,6%	6,6	88,6%	8,5	48,7%	5,6

Figura nº13: Datos comparativos de la satisfacción de la movilidad, prácticas externas y TFG de la encuesta de AQU Cataluña de las universidades catalanas

De acuerdo con los resultados de la tabla se puede observar que la UIC obtuvo una satisfacción de 8,9, siendo la media de todas las universidades de 8,7 (rango [8,1-9,1]). El 95,1% de los encuestados de UIC opina que las prácticas externas le han permitido aplicar los conocimientos adquiridos en la universidad, siendo la media de todas las universidades de un 91,4% (rango [86,1%-97,6]).

Satisfacción de los egresados con las prácticas recogido por SIQE en una escala *Likert* del 1 al 5 (siendo 5 la mejor puntuación posible en este caso): (*EST5.1_26_Modelo encuesta de satisfacción de los egresados con las prácticas*).



Figura nº14: satisfacción de los egresados con las prácticas en los últimos cuatro cursos

Comparativa de indicadores de satisfacción del prácticum del grado en enfermería con otros grados de la UIC en el curso 2019-2020 (egresados del 19-20):

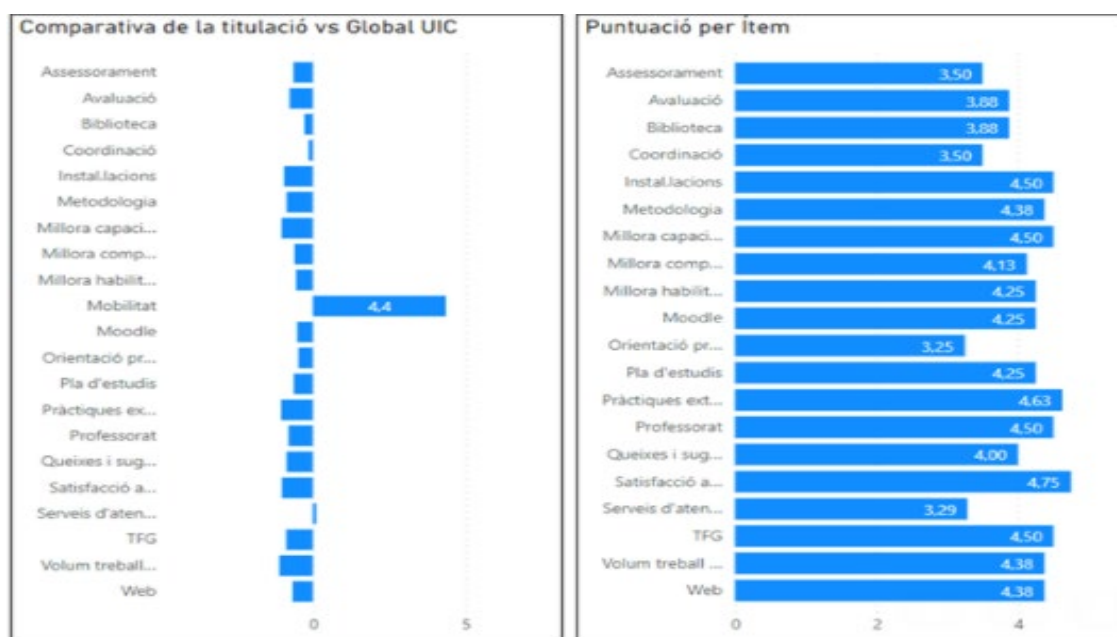


Figura nº15: Comparativa de indicadores de satisfacción del prácticum del grado en enfermería con otros grados de la UIC en el curso 2019-2020 (egresados del 19-20).

Cada curso académico evaluamos la satisfacción de los estudiantes en todos los centros de prácticas. Los estudiantes cumplimentan una encuesta de satisfacción al finalizar cada rotatorio. Explotamos dichos datos al finalizar cada rotatorio. De este modo, si en algún periodo detectamos alguna dificultad, tenemos tiempo de modificarlo de cara a la siguiente rotación. En aquellos centros con mayor número de estudiantes, y que consideramos estratégicos por su compromiso en la formación de nuestros estudiantes, realizamos informe de prácticas, que comentamos personalmente con la dirección de enfermería del centro en una reunión.

Gestión de las prácticas durante el periodo de pandemia ocasionado por la COVID-19:

Entre el 24 de febrero y el 10 de marzo de 2020, se suspendió toda la actividad de prácticas externas de enfermería en los centros asistenciales. Posteriormente, el día 13 de marzo se declaró el estado de alarma y se suspendió toda la actividad docente presencial debido a la crisis sanitaria ocasionada por COVID-19. La suspensión de las prácticas afectó a todos los cursos. Por este motivo, para tratar de buscar soluciones a esta situación, tanto la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) como la Conferencia Nacional de Decanas y Decanos de Enfermería (CNDE), mantuvieron reuniones para tratar de coordinarse y dar respuesta a la situación excepcional. En base a los acuerdos y conclusiones extraídas de estas reuniones diseñamos un Plan de Adaptación del Prácticum en Enfermería que garantizase la adquisición de competencias asociadas al prácticum, el cumplimiento de horas establecido en la normativa reguladora (Orden CIN 2134/2008; Directiva Europea 2013/55/UE; RD 1393/2007; RD 592/2014 de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios), y el acompañamiento al estudiante y la reflexión sobre la práctica, ambos signos distintivos de nuestro prácticum.

Con estos elementos y valorando la afectación que la pandemia por COVID-19 causó a cada uno de los cursos se realizó la siguiente planificación:

Afectación por cursos:

- **4º curso:** estaban realizando el “**Prácticum de Perfil II**” del 19 de feb al 20 marzo. Faltaron entre uno o 2 semanas de este prácticum según centro sanitario. Y entre el 25 de marzo y el 12 de mayo tenían que realizar el “**Prácticum de Síntesis II**” Faltaron 6 semanas de prácticum.
- **3er curso:** estaban realizando el “**Prácticum Avanzado IV**” del 20 de febrero al 20 de marzo. Faltaron unas 2 semanas de este prácticum.
- **2º curso:** no realizaron ninguno de los prácticum “**Prácticum General I**” (24 marzo-08 de mayo), “**Prácticum General II**” (11 de mayo-12 junio).
- **1er curso:** no realizó el prácticum “**Prácticum de Iniciación**” (27 abril - 3 junio).

Adaptación por cursos:

1. **Estudiantes que trabajaron con contrato de “Auxilio sanitario” en los centros asistenciales durante la epidemia del COVID- 19** de acuerdo con las recomendaciones de la Conferencia Nacional de Decanas y Decanos de Enfermería.
 - a. **Reconocimiento de las horas trabajadas.** Se confirmó con los centros contratadores el número de horas trabajadas, inicio y finalización del contrato, etc.
 - b. **Seguimiento tutorial:** Se realizó un seguimiento tutorial similar al establecido en los prácticum curriculares. De esta forma, pudimos hacer seguimiento de las funciones del estudiantado, además de darles acompañamiento y apoyo en la gestión de sus emociones, experiencias, miedos, etc., para ayudarles a enfocar la experiencia desde un punto de vista de aprendizaje, crecimiento personal y profesional.
 - c. **Evaluación:** El estudiantado realizó un diario reflexivo como trabajo escrito. Se pudo mantener por tanto la evaluación de la tutora académica y el trabajo escrito haciéndose media entre estos elementos. De esta forma se mantiene coherencia evaluativa con nuestro sistema establecido y con los estudiantes que no han hecho contrato de auxilio. Se eliminó la nota de la tutora clínica ya que el personal asistencial no estaba en disposición de realizar esta tarea en el momento de la pandemia.
2. **Estudiantes que trabajaron como auxiliares o técnicos en el sistema sanitario de forma**

habitual (no contrato de “auxilio sanitario”).

- a. **Se realizó un seguimiento de sus funciones y su situación laboral** a través del formulario de seguimiento. Gracias a la información recogida pudimos identificar a aquellos que habían cambiado sus funciones para dar respuesta a la situación de pandemia, o que incluso habían ampliado el contrato y ampliado funciones (más allá de las definidas en su puesto y correspondientes a las mismas del estudiantado que sí estaba en contrato de Auxilio Sanitario)
 - b. **Reconocimiento de las horas trabajadas.** Una vez confirmado ese cambio o ampliación de funciones se procedió a reconocer las horas laborales de igual forma que a sus compañeros contratados como “Auxilio sanitario”
 - c. **Seguimiento tutorial** y evaluación misma que en el punto 1. d.
3. **Estudiantes que no trabajaron en el sistema sanitario. Se propusieron actividades tal y como proponía** la Conferencia Nacional de Decanas de Enfermería en su CNDE Informa nº 8 de 27 de marzo de 2020 (https://cnde.es/contenido/cnde-informa/CNDE_Informa_08_DEF.pdf):
- a. **Rol docente enfermero orientado a la educación/ prevención-promoción de la salud de sus compañeros que sí trabajaban en el entorno sanitario, familiares de pacientes, personas confinadas, etc.** (elaboración de materiales didácticos/ diseño de actividades de promoción, vídeos etc.). Se les ofreció formación on-line de cursos acreditados sobre COVID-19 además de una serie de materiales (vídeos, webs, documentos etc.) para realizar una práctica BASADA EN EVIDENCIA. Los temas sobre los que trabajaron fueron propuestos por los propios estudiantes y/o tutoras académicas del grupo que estaba trabajando en Contrato de Auxilio. De esta forma, el estudiantado que realizó esta práctica sintió que también aportaba y colaboraba en la gestión de la pandemia ofreciendo formación a sus compañeros que estaban trabajando en primera línea. Los estudiantes de Rol docente se distribuyeron en grupos tutorizados por una tutora académica (docente del departamento de Enfermería) a través de tutorías semanales. Los materiales realizados fueron diversos (póster, tríptico, vídeos formativos, ppt, kahoot etc.) y una vez revisados por la tutora, se ponían a disposición del resto de estudiantes a través de Moodle. Además, también realizaron un diario reflexivo como trabajo escrito. Se pudo evaluar la adquisición de competencias con el sistema habitual de prácticum.

Para realizar el diseño de la actividad sustitutoria, se revisó la literatura científica a través de una revisión sistemática, para conocer, en otros países afectados por epidemias previas, cómo afectaron a los estudiantes, y cómo se sustituyeron las prácticas. Este trabajo fue publicado posteriormente en una revista de primer cuartil. Ver referencia: Goni-Fuste B, Wennberg L, Martin-Delgado L, Alfonso-Arias C, Martin-Ferreres ML, Monforte-Royo C. Experiences and needs of nursing students during pandemic outbreaks: A systematic overview of the literature. J Prof Nurs. 2021 Jan-Feb;37(1):53-64. doi: 10.1016/j.profnurs.2020.12.004 (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33674110/>).

La evaluación de los diarios reflexivos de rol docente que realizaron los estudiantes nos pareció tan interesante su aprendizaje, que nos llevó a presentar un proyecto en el comité de ética de la Universitat Internacional de Catalunya, solicitar permiso a los estudiantes para realizar un análisis de contenido para un estudio de investigación. El objetivo era analizar la experiencia de una actividad sustitutoria de las prácticas clínicas. Los estudiantes mostraron un gran aprendizaje y sensibilización hacia el rol docente como parte de la profesión enfermera. Este trabajo está en revisión en una revista de primer cuartil en la actualidad.

Para 3er curso de grado: Recuperaron las horas no realizadas participando en sesiones formativas online sobre el COVID19 (cursos acreditados). La mayoría de ellos pudieron aportar el documento evaluativo de tutora académica o clínica y todos realizaron el portafolio que se trabaja en los prácticums. Responderemos la rúbrica para adaptarla al contexto tan excepcional que vivieron y se pudo evaluar la práctica de forma coherente con el sistema establecido.

Para 2º curso de grado: Este curso no pudo iniciar sus prácticums por lo que se estableció un sistema calendarizado que les permitiese posponerlos y realizarlos en los siguientes 2 cursos. En el curso 20-21 realizaron 5 periodos de prácticas y no 4 (el extraordinario en los meses de junio-julio), y en el curso 21-22 realizarán 5 periodos y no 4 (el extraordinario en mayo-junio) De esta forma no se alargaba la fecha de graduación por motivo COVID y les permite inserción laboral según el calendario habitual del grado.

Para 1er curso de grado: Igual que 2º curso no pudieron realizar el prácticum y este se trasladó al curso 20-21 donde realizaron 3 periodos y no 2 como es habitual (uno en junio-julio).

Todo este proceso ha implicado una gestión muy compleja y una gran coordinación tanto con los centros asistenciales como con el propio estudiantado. Por un lado, gracias a las buenas relaciones establecidas con los centros sanitarios tuvimos una muy buena respuesta a la solicitud de periodos extraordinarios a pesar de la situación complicada que vivían los centros. Por otro lado, se procuró mantener informados durante todo el proceso al estudiantado a través de reuniones desde la coordinación y con los delegados, y con el grupo clase. Además, se individualizó cualquier incidencia que conllevara recuperación de días o segundas convocatorias para que afectase de la menor manera posible al estudiantado.

Además de la adaptación curricular, nuestra responsabilidad y compromiso con la profesión nos llevó a la decisión de “cuidar” a nuestros estudiantes para minimizar el impacto negativo que la situación de crisis pudiera ocasionar en su salud mental, así como contribuir a un posible crecimiento personal, y a extraer un aprendizaje, que en la mayoría de casos sería vital, tanto, en los estudiantes que se incorporaron al sistema sanitario, como en los que se quedaron en sus casas con sentimiento de culpa por no poder ayudar. El proyecto *Nursing Community Care* se ha explicado en el punto 5.1.2 de este autoinforme.

Gracias al trabajo realizado tanto de adaptación como de acompañamiento, pudieron egresar sin incidencias los estudiantes de 4º curso. Además, posteriormente, pudimos recoger y analizar las evidencias que aportaron en sus diarios reflexivos sobre la experiencia de trabajar en pandemia, sobre el acompañamiento realizado y sobre el aprendizaje vivido. Como resultado de estas experiencias y del aprendizaje que todos hemos obtenido, publicamos un nuevo artículo: Martín-Delgado, L., Goni-Fuste, B., Alfonso-Arias, C., De Juan, M., Wennberg, L., Rodríguez, E., Fuster P, Monforte-Royo C & Martín-Ferreres, M. L. (2021). Nursing students on the frontline: Impact and personal and professional gains of joining the health care workforce during the COVID-19 pandemic in Spain. *Journal of Professional Nursing*, 37(3), 588-597 (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34016318/>) y hemos implementado un proyecto de investigación para desarrollar la resiliencia durante el prácticum que ha sido becado por el Colegio Oficial de Enfermería de Barcelona.

SUBESTÁNDAR 5.2 Los recursos materiales disponibles son adecuados al número de estudiantes y a las características de la titulación

<p>Valoración subestándar</p>	<p>En progreso hacia la excelencia. Las infraestructuras docentes y de apoyo al aprendizaje son excelentes para motivar, facilitar y enriquecer el aprendizaje del estudiantado (por número, actualización y calidad del equipamiento).</p> <p>Los fondos de la biblioteca responden satisfactoriamente a las necesidades de la titulación, se hace un elevado uso de ellos y están claramente interrelacionados con la actividad de investigación del centro.</p>
-------------------------------	---

Las instalaciones y recursos que pone la institución al servicio del estudiante, además del profesorado, tutores académicos y asesores personales (explicados en profundidad en el apartado 5.1, permiten alcanzar con éxito los objetivos docentes propuestos, facilitando el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, actitudes y valores. Por lo tanto, son adecuados al número de estudiantes matriculados en el grado en Enfermería y a las características de la titulación. A continuación, se describen los recursos disponibles clasificados en tres grandes grupos:

- A. Instalaciones en el campus
- B. Hospitales y centros de prácticas
- C. Recursos transversales

A. Instalaciones en el Campus

En el campus de salud, se dispone de los siguientes recursos físicos específicos, para los que anualmente se contempla una partida del presupuesto para reposición, mantenimiento y actualización de las mismas.

“Aulas móviles” para docencia implementada con metodología activa, en grupos reducidos: Además de las aulas de grandes dimensiones con bancadas y mesas fijas, muy útiles para la docencia expositiva a todo el grupo de clase, se dispone de aulas que denominamos “móviles” para la docencia dinámica de grupos más reducidos: Métodos del caso, ABP, talleres, seminarios. El diseño de sillas giratorias, con su brazo móvil y diversas pantallas independientes en el aula, permite crear grupos y subgrupos que trabajan de forma independiente y de forma inmediata se puede realizar el debriefing y la puesta en común.

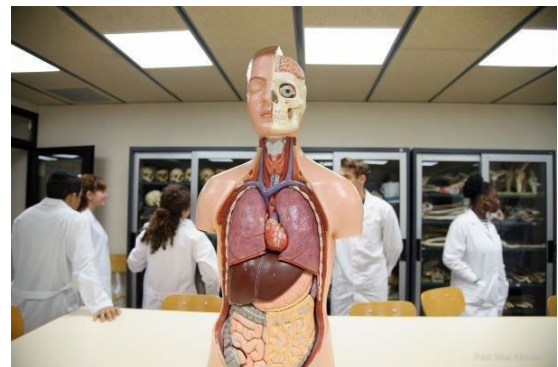


Centro Integral de Simulación Avanzada - CISA. Es un espacio de 1000m² dotado con equipamiento

sanitario que incluye dos consultorios para asistencia ambulatoria, un área para simular atención domiciliaria, un área quirúrgica, otra especializada y dos áreas de hospitalización con 16 camas 3 salas polivalentes para entrenamiento de habilidades básicas, salas de debriefing y una zona de control de imagen. Todas las instalaciones cuentan con un sistema de videograbación y un software para la gestión del debriefing. En él se realizan los laboratorios de habilidades y simulación clínica tanto a nivel básico como avanzado, lo que permite que los s practiquen en un entorno seguro técnicas diagnósticas y terapéuticas, la resolución de situaciones complejas y el desarrollo de competencias transversales vinculadas al profesionalismo como: comunicación trabajo en equipo, liderazgo, etc. Se dispone de un equipo de profesores formados en esta metodología, una cartera de pacientes simulados/ estandarizados y también se realizan aquí las pruebas ECOE (Evaluación Clínica objetiva y Estructurada) al finalizar cada una de las asignaturas. La unidad cuenta con un PAS responsable de la unidad que se coordina con la gestora de centro para adecuar los recursos materiales y de personal de la unidad y a la vez con los coordinadores docentes de cada grado para adecuar los espacios y solicitar lo necesario en función de la programación docente. Cuenta también con 4 técnicos de soporte a la docencia <https://www.uic.es/ca/facultat-de-medicina-i-ciencies-de-la-salut/facultat/installacions/centre-integral-de-simulacio-> (EST5.2_01_ Folleto Centre Integral de Simulación Avanzada).



Osteoteca y Salas de disección: Para el estudio anatómico, se dispone de 3 salas de disección (dos para docencia y una dedicada principalmente a investigación). Estas salas disponen también de medios audiovisuales y soporte de imagen para una mejor experiencia formativa. También disponemos de una osteoteca con múltiples piezas anatómicas de diversos materiales y material visual, placas radiográficas y otro tipo de imágenes que ayudan al aprendizaje anatómico. Cuenta también con un PAS de soporte responsable de preparar lo necesario en función de la práctica: espacio, material, etc.



Laboratorios de Bioquímica: Se disponen de 2 laboratorios para la docencia práctica de las ciencias básicas. Los estudiantes, acuden en grupos reducidos acompañados por los profesores y están siempre bajo supervisión. Cuenta con dos técnicos de soporte a la docencia.



B. Hospitales y centros de prácticas

Actualmente contamos con los siguientes centros sanitarios para asegurar el currículum práctico de nuestros estudiantes:

Hospitales/ Centros Universitarios:

Hospital Universitari General de Catalunya

Fundació Hospital Asil de Granollers

Consorti Sanitari de Terrassa (pendiente de firma por Departament de Salut)

EAP Sardenya

Centros colaboradores:

1. Hospital de Mollet
2. Hospital Quirón Salud del Vallés
3. Clínica del Pilar
4. Clínica Teknon
5. Hospital Quirón
6. Clínica Sagrada Família
7. Corporación sanitaria Parc Taulí
8. CAP Can Rull
9. Hospital de Terrassa
10. Atención primaria CST (2 Centros)
11. Benito Menni Granollers
12. Atención primaria DAP Costa Ponent (8 centros)
13. Atención primaria DAP Metro Nord (12 centros)
14. Hospital Mutua de Terrassa
15. Sociosanitario Vallparadís
16. Atención primaria Mutua de Terrassa (10 centros)

17. Atención primaria EAP Sarria
18. Hospital NENS
19. HM Delfos
20. Institut Oncologic Baselga
21. Hospital de Badalona
22. AISE
23. "Consulta Enfermería AIDIR (Centro Pere Virgili)"
24. "Consulta Enfermería AIDIR (Centro Ciutat Vella)"
25. Hospital Asepeyo
26. Sociosanitario Orpea
27. Sociosanitario Casal de Curació
28. Hospital de Viladecans
29. Hospital San Joan de Déu de Sant Boi
30. Instituto Catalán de Oncología (ICO)
31. Mutuam Guell
32. Sociosanitario Pere Virgili
33. Sociosanitario Palau
34. Sociosanitario Can Buxeras
35. SANITAS
36. Fundació Catalonia
37. ABS La Roca

Los estudiantes realizan los rotatorios prácticos dentro y fuera de Cataluña, pues es una oportunidad para ellos poder realizar prácticas en su lugar de origen o favorecer la movilidad dentro del territorio nacional, lo que nos obliga a abrir convenios también fuera de Cataluña. La gestión de estos convenios recae en la secretaría de la Facultad. Los convenios de movilidad internacional se gestionan conjuntamente con el Servicio de Relaciones Internacionales de la UIC.

C. Recursos transversales

Biblioteca – La Universidad cuenta con biblioteca y con salas de estudio para trabajos en grupo. La biblioteca del Campus de Barcelona cuenta con recursos bibliográficos suficientes y los estudiantes disponen de una base de datos donde pueden consultar artículos de revistas científicas de primer nivel. La Biblioteca de la universidad ha realizado una mejora que consiste en la elaboración de una guía por materias (<https://biblioguias.uic.es/c.php?g=595505>). Las guías están por materias (a modo de ejemplo ponemos el link a la guía de Enfermería: <https://biblioguias.uic.es/enfermeria>) tienen como objetivo dar soporte a los diferentes estudios que se imparten en la universidad y a las líneas de investigación de sus departamentos, además de localizar información temática en fuentes de información impresas o electrónicas. En estas guías se puede encontrar fuentes y recursos de información, tanto de la Biblioteca como una selección de recursos externos de interés.

El fondo documental relacionado con las materias que ofrece la Universidad cuenta con unos 44.000 ejemplares, que incluye también material audiovisual. Al catálogo online para buscar estos documentos se puede acceder tanto dentro como fuera del campus y ofrece la posibilidad de hacer renovaciones de préstamo y reservas. Por último, es necesario mencionar que estos fondos se encuentran en constante actualización, en función de las necesidades detectadas por el personal docente e investigador del área de conocimiento correspondiente.

El campus de Barcelona cuenta con una biblioteca de 1038m² con 160 puestos y un amplio horario de lunes a viernes de 8.30 a 21.00 horas y fines de semana, festivos y no lectivos: de 9.00 a 21.00 horas.

Otros recursos (no físicos):

Plataforma de aprendizaje - MOODLE es una herramienta de gestión del aprendizaje. El programa crea un entorno virtual para gestionar asignaturas, introducción de notas, compartir material didáctico de las asignaturas con los estudiantes, comunicación profesor-estudiantes, intercomunicación entre estudiantes.

Observatorio de la Inteligencia Artificial y de las nuevas tecnologías: (OIAANT): Se trata de un recurso de nueva creación (2020) que tiene como objetivo: formar a las nuevas generaciones de estudiantes en el ámbito de la inteligencia artificial y fomentar el diálogo y el conocimiento de esta temática entre el público general. Propondrá un plan de formación transversal para que el estudiantado de grado de UIC Barcelona cuenten con conocimientos y competencias óptimas sobre inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes.

<https://www.uic.es/ca/universitat/campus/observatori-de-la-intelligencia-artificial-i-les-noves-tecnologies>

Aplicativo antiplagio - TURNITIN es un programa antiplagio online, para asegurar que los trabajos TFG/TFM presentados por los estudiantes no son copiados de internet. A los profesores que tutorizan y/o gestionan TFG/TFM se les ofrece recibir una formación específica de este programa. Este programa se ha empezado a implementar en el curso 21-22.

Servicios lingüísticos de formación y traducción de textos institucionales y de investigación: El Institute for Multilingualism asesora e imparte formación en idiomas, facilitando tanto recursos presenciales como online y espacios para el autoaprendizaje. Este servicio también certifica el nivel de conocimientos de inglés y de catalán. Se realizan dos convocatorias anuales del CLUC B2 de inglés, el certificado de lenguas de las doce universidades de Catalunya. El Servicio organiza, a lo largo de todo el curso, una serie de actividades orientadas a promover, la interacción entre el estudiantado local y el de intercambio.

Reprografía: UIC Barcelona cuenta con 67 equipos de impresión telemática, repartidos entre los dos campus, en Barcelona y Sant Cugat del Vallès, para dar servicio a toda la comunidad universitaria. Las peticiones se pueden realizar desde cualquier dispositivo, a cualquier hora del día.

Eduroam: es el servicio mundial de movilidad segura desarrollado para la comunidad académica y de investigación. El servicio permite que estudiantes, investigadores y personal de las instituciones participantes tengan conectividad wireless a Internet en su propio campus y cuando visitan otras instituciones participantes en la iniciativa eduroam.

Capellanía: La Capellanía de la Universitat Internacional de Catalunya ofrece sus servicios de atención espiritual a todos los miembros de la comunidad universitaria que lo deseen, cualesquiera que sean sus creencias.

Aplicativo informático del Defensor de los estudiantes - gestor de incidencias centralizado: es un aplicativo que permite la centralización de todas las sugerencias y quejas en la universidad. (*EST5.2_02_GUÍA OPERATIVA_Defensor y EST5.2_03_Captura pantalla Gestor Incidencias*)

Gestor de incidencias en las instalaciones - ARCHIBUS es un aplicativo diseñado para gestionar incidencias de instalaciones, solicitudes de temas relacionados con el mantenimiento, logística de materiales, limpieza, solicitud de llaves, etc.

Soporte para la búsqueda de alojamientos: El Servicio de estudiantes ayuda a buscar un alojamiento de acuerdo a las necesidades y posibilidades de los estudiantes. Existe además el “Programa Viure i Conviure” sin ánimo de lucro, de Fundació Roure que pretende promover y facilitar relaciones solidarias y de ayuda mutua intergeneracional. Durante el 2019 se han establecido 111 relaciones.

Gestor informático de Calidad: Como acción de mejora transversal para todas las titulaciones de UIC Barcelona se plantea la implantación de un gestor integral de la calidad, aplicación que dará apoyo en los procesos de seguimiento y acreditación de las titulaciones oficiales. Uno de sus pilares básicos deberá ser la gestión documental. La aplicación deberá simplificar, agilizar, automatizar, difundir y apoyar la gestión de la calidad en la Universidad, en cada una de las fases del ciclo de mejora continua: planificación, desarrollo, medida y acción. Más concretamente, deberá:

- Proporcionar un sistema de gestión documental que garantice la seguridad de la documentación almacenada, su seguimiento en forma de versiones y su difusión a todas las personas a quienes va dirigida. El término “documentación” comprende desde las evidencias generadas en el desarrollo diario de la actividad de la Universidad hasta los informes de acreditación.
- Dotar a la Universidad de un sistema de registro, seguimiento y evaluación de los procesos y procedimientos que definen el funcionamiento normal de los diferentes centros y servicios.
- Proporcionar un entorno para facilitar y monitorizar los procesos de acreditación de cada una de las titulaciones que ofrece la Universidad, siguiendo los procedimientos definidos por las diferentes agencias de calidad que intervienen en el proceso.
- Desarrollar un sistema para la introducción, seguimiento, difusión y evaluación de los objetivos de la planificación estratégica y las acciones de mejora que se desprenden de tales objetivos y del análisis del funcionamiento normal de las diferentes entidades organizativas que conforman la Universidad.

Aplicativo APM: es un aplicativo para la gestión de los proyectos académicos de TFG/TFM que realizan los estudiantes. Permite almacenar de forma estructurada toda la documentación generada durante el periodo de elaboración del TFG/TFM. El uso de esta aplicación da acceso a las evidencias necesarias para dar cumplimiento a los requerimientos legales del proceso de renovación de la acreditación de las titulaciones oficiales (*EST5.2_04_Guía Operativa tutor APM*).

Sugerencias y quejas (gestor incidencias) es un aplicativo que permite la centralización de todas las sugerencias y quejas en la universidad. Se aportan evidencias de la formación y las guías operativas facilitadas a los usuarios (*EST5.2_05_Presentación Gestor de incidencias*).

VALORACIÓN DEL LOGRO DE LOS ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN

ESTÁNDAR 6

Calidad de los resultados de los programas formativos

Las actividades de formación y de evaluación son coherentes con el perfil de formación de la titulación. Los resultados de estos procesos son adecuados a los logros académicos que se corresponden con el nivel del MECES de la titulación, y a los indicadores académicos y laborales.

Autoevaluación

Subestándar		En progreso hacia la excelencia	Se alcanza	Se alcanza con condiciones	No se alcanza
6.1	Los resultados del aprendizaje alcanzados se corresponden con los objetivos formativos pretendidos y con el nivel del MECES de la titulación		X		
6.2	Las actividades formativas, la metodología docente y el sistema de evaluación son adecuados y pertinentes para garantizar el logro de los resultados de aprendizaje previstos		X		
6.3	Los valores de los indicadores académicos son adecuados para las características de la titulación		X		
6.4	Los valores de los indicadores de inserción laboral son adecuados por las características de la titulación		X		
Valoración global estándar		SE ALCANZA			

Resumen ejecutivo del estándar 6

Las actividades formativas establecidas en el grado son coherentes con los resultados de aprendizaje pretendidos y con el nivel MECES de la titulación, y muestran unos resultados muy satisfactorios, como corroboran los indicadores académicos. Queremos resaltar una nueva metodología innovadora que ha consistido en “la organización y realización de un congreso por parte de los propios estudiantes”. Esta buena práctica recibió el premio de la Beca Puig, convocatoria interna de la UIC y ha permitido la publicación de un artículo en JCR. También queremos reseñar el reconocimiento como innovación docente que la UIC ha realizado durante el 2020-21 del concurso de preguntas en la asignatura de enfermería clínica y el proyecto liderazgo.

La titulación dispone de un programa formativo de competencias del Grado en Enfermería. El proyecto docente se fundamenta en la integración del sistema universitario en el Espacio Europeo de Educación Superior. En el caso del Grado de Enfermería en la UIC se aplica un modelo de formación por competencias mixto de acuerdo a nuestra realidad institucional, formación del profesorado y contexto de la disciplina particular.

Al finalizar cada semestre y al final del grado, se revisan tanto los resultados obtenidos, como de las metodologías y actividades formativas empleadas para la consecución de los mismos y se valora si la evaluación es discriminativa. Esta revisión en los claustros, permite hacer los ajustes necesarios para aplicar en cursos sucesivos. **Queremos destacar cómo la seguridad del paciente, ha ido determinando el aprendizaje de nuestros estudiantes**, hasta tal punto, que se ha convertido en uno de los indicadores principales del sistema de evaluación de los laboratorios. Mientras, nos encontramos con bibliografía que remarca que la seguridad del paciente es una temática oculta de los currículos de grado a nivel europeo (Kirwana et al., 2021), en nuestro grado y concretamente en los laboratorios, se ha convertido en un criterio esencial de la evaluación.

Cabe destacar también que cada asignatura del grado cuenta con la evaluación por competencias, pero especialmente se asegura la integración de las mismas a través de la **ECOE de Laboratorios de Simulación** evaluado a través de rúbricas diseñadas ad-hoc.

En otro orden de cosas, **la movilidad de los estudiantes se ha incrementado en los últimos cursos**. Por el contrario, se ha reducido algo el número de “*incomings*”, pero en la formación reglada tenemos más estudiantes que son de otros países, lo que supone una relación multicultural en el aula.

El TFG se ha ido consolidando y actualmente su estructura, desarrollo y seguimiento de los tutores del TFG, permite valorar adecuadamente la competencia de los estudiantes y asegurar que los egresados se adaptan al nivel 3 del MECES. El sistema de evaluación del TFG es coherente en todos sus componentes e incorpora la evaluación a pares entre los propios estudiantes, lo que nos permite también valorar la capacidad de crítica científica de los mismos. Por ello, consideramos que los estudiantes egresan con una formación suficiente.

Con todo lo expuesto, consideramos que el estándar 6 se cumple satisfactoriamente.

Indicadores

Para valorar este estándar se aportan indicadores relacionados con:

- Rendimiento académico y evaluación de los aprendizajes
- Movilidad
- Trabajo final de Grado
- Inserción laboral

Evidencias que se aportan relacionadas con el estándar

Link acceso evidencias estándar 6

Subestándar 6.1 Los resultados del aprendizaje alcanzados se corresponden con los objetivos formativos pretendidos y con el nivel del MECES de la titulación

EST6.1_01_Excel de metodologías del grado

EST6.1_02_Excel sistemas de evaluación

Subestándar 6.2 Las actividades formativas, la metodología docente y el sistema de evaluación son adecuados y pertinentes para garantizar el logro de los resultados de aprendizaje previstos

EST6.2_01_Memoria del Proyecto docente de competencias en el grado de enfermería

Subestándar 6.3 Los valores de los indicadores académicos son adecuados para las características de la titulación

EST6.3_00_Explicación formulas cálculo indicadores rendimiento académico

Asignatura OB 1 – Estructura y Función del Cuerpo Humano I

EST6.3_01_Ficha descripción asignatura

EST6.3_02_Guía docente

EST6.3_03_Evidencia ejecuciones. Cursos 2019-2020 y 2020-2021

Asignatura OB 2 – Enfermería Clínica General

- EST6.3_04_Ficha descripción asignatura
- EST6.3_05_Guía docente
- EST6.3_06_Evidencia ejecuciones. Cursos 2019-2020 y 2020-2021

Asignatura OB 3 – Cuidados desde el Inicio de la vida hasta la adolescencia

- EST6.3_07_Ficha descripción asignatura
- EST6.3_08_Guía docente
- EST6.3_09_Evidencia ejecuciones. Cursos 2019-2020 y 2020-2021

Asignatura OB 4 – Gestión del cuidado

- EST6.3_10_Ficha descripción asignatura
- EST6.3_11_Guía docente
- EST6.3_12_Evidencia ejecuciones. Cursos 2019-2020 y 2020-2021

Asignatura PE 5 – Prácticum Avanzado I

- EST6.3_13_Ficha descripción asignatura
- EST6.3_14_Guía docente
- EST6.3_15_Evidencia ejecuciones. Cursos 2019-2020 y 2020-2021

Asignatura TFG – Trabajo de Fin de Grado

- EST6.3_16_Ficha descripción asignatura
- EST6.3_17_Guía docente
- EST6.3_18_Evidencia ejecuciones. Cursos 2019-2020 y 2020-2021
- EST6.3_19_Propuesta temporal de TFG
- EST6.3_20a_Guía docente TFG
- EST6.3_20b_Guía de tutorías del alumno
- EST6.3_21_Relación profesorado tutor TFG
- EST6.3_22_Relación TFG presentados y tutor 2020-2021
- EST6.3_23_Rúbricas de evaluación del TFG

Subestándar 6.4 Los valores de los indicadores de inserción laboral son adecuados según las características de la titulación

- EST6.4_01_Modelo encuesta Inserción Laboral (EIL2020) AQU
- EST6.4_02_Resultados Encuestas Inserción Laboral 2020

Valoración de los subestándares

SUBESTÁNDAR 6.1 Las actividades de formación son coherentes con los resultados de aprendizaje que se pretenden, corresponden al nivel del MECES adecuado para la titulación.	
Valoración subestándar	Se alcanza. En cuanto a las asignaturas: Las evidencias documentadas de los logros del estudiantado ponen de manifiesto un adecuado nivel de

	<p>formación del estudiantado y satisfacen suficientemente los requisitos del nivel especificado en el MECES para la titulación.</p> <p>En cuanto al TFG/TFM: Las evidencias documentales de los logros del estudiantado ponen de manifiesto que los TFG/TFM responden al nivel del MECES requerido para la titulación.</p> <p>La mayoría de los TFG/TFM responden a una planificación temática concorde con los grupos y líneas de investigación o transferencia de conocimiento del profesorado.</p>
--	--

Las actividades de formación que se plantean a lo largo del grado, son coherentes con los resultados de aprendizaje y con los sistemas de evaluación establecidos y se corresponden con el nivel 2 de MECES.

En líneas generales las metodologías utilizadas en el grado se han mantenido bastante estables. Aunque en el proyecto liderazgo se han reevaluado cada curso las competencias, resultados de aprendizaje, metodologías docentes y sistemas evaluativos de las asignaturas, y consecuentemente se han cambiado e introducido nuevas metodologías docentes (concursos de preguntas con planificación estratégica; selección, valoración, defensa y crítica de videos; entrevistas simuladas; trabajos de Casos; juegos, etc.), en realidad cuando se revisan los grandes títulos de los tipos de metodologías parecen haber variado poco, aunque en realidad si lo han hecho. Podemos destacar que durante los cursos académicos 2019-20 y 2020-21 las metodologías docentes han producido cambios en dos sentidos. Por un lado, se ha implantado el proyecto liderazgo en 2º y 3er curso produciéndose una disminución de las clases magistrales y un aumento tutorías grupales en 2º y del método del caso en 3º y (ver apartado de coordinación docente 1.4). Y por el otro lado en 4º curso, también han disminuido las clases magistrales a favor de realización de proyectos y el aprendizaje cooperativo, situación producida por los cambios en los profesores responsables o titulares de varias asignaturas de la mención tanto clínica como de comunitaria (en el curso 2021-22 se están implementando los cambios metodológicos del proyecto liderazgo). Ver Excel metodologías docentes y evaluativas cursos 2018-19; 19/20 y 20/21. Con la incorporación de las asignaturas de 3er curso se ha conseguido un incremento importante de las competencias de liderazgo que son trabajadas en el grado. La dimensión de “Impacto e influencia” (dimensión de la competencia de Liderazgo) se trata en el 82% de las asignaturas y hasta el momento se han trabajado el 85% de sus descriptores / resultados de aprendizaje. La dimensión de “Pensamiento Estratégico” se aborda en el 78% de las asignaturas y el 70% de sus descriptores / resultados de aprendizaje. Algo menos implantado hasta ahora está la dimensión de “Trabajo en equipo” que está tratando en el 78% de las asignaturas y hasta el momento se han trabajado el 50% de sus descriptores / resultados de aprendizaje. Finalmente, la dimensión de “Inteligencia Emocional” que se trata en el 65% de las asignaturas y se ha trabajado el 60% de sus descriptores / resultados de aprendizaje.

Además, también tenemos que destacar que la COVID-19 ha representado un fuerte cambio, ya que, aunque se diga que las clases han sido magistrales, en realidad en el segundo semestre del 2019-20 las clases se han tenido que hacer online a través de la plataforma Collaborate en Moodle y durante el curso 2020-21 se ha realizado el método blended o híbrido, donde al mismo tiempo se impartían clases presenciales desde el aula para un porcentaje de alumnos y online para el resto de alumnos. Esta situación ha supuesto un esfuerzo enorme por parte del profesorado que, aunque rápidamente se ha adaptado y ha aprendido como realizar grupos online, fomentar la participación en ejercicios realizados tanto en clase como online, ha sido realizado con éxito según la opinión de los alumnos y profesores. Sin embargo, existe una opinión muy difundida de la necesidad de volver a la presencialidad lo antes posible y en el caso de querer realizar clases online, realizar un planteamiento profundo de las mismas. También por este motivo, los laboratorios de simulación han sufrido una fuerte alteración, tal como se explica en las guías docentes de las mismas. Finalmente, las prácticas clínicas del segundo semestre del 2019-20 se han visto alteradas (ver informe de prácticas donde se explica con detenimiento) y las del 2020-21 por tener que dar cabida a las

prácticas pospuestas. En cualquier caso, en los claustros los profesores han destacado que según su opinión se han conseguido los objetivos planteados.

Queremos resaltar una nueva metodología innovadora que se ha desplegado en la asignatura de “Ancianidad y Dependencia”, “Abordaje Interdisciplinar de las personas Mayores”. La metodología ha consistido en “la organización y realización de un congreso por parte de los propios estudiantes” sobre algún tema relacionado con las asignaturas mencionadas. Los estudiantes se encargan de todo el proceso del congreso y ha sido un verdadero éxito. Esta buena práctica recibió el premio de la Beca Puig, convocatoria interna de la UIC y ha permitido la publicación del artículo “*De Juan Pardo MA, Fuster P, Gallart A, Rodríguez E, Wennberg L, Martin-Ferreres ML. Fostering leadership competence and satisfaction in nursing undergraduates through a student-led conference: A quasi-experimental pre-post study. Nurse Educ Today. 2021 Mar;98:104748. doi: 10.1016/j.nedt.2021.104748. Epub 2021 Jan 18. PMID: 33517182*” (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33517182/>).

También queremos reseñar el reconocimiento como innovación docente que la UIC ha realizado durante el 2020-21 del concurso de preguntas en la asignatura de enfermería clínica y el proyecto liderazgo, que fue solicitado en el 2020/21 y recientemente ha sido reconocido por la UIC.

La Junta de Enfermería, velando por tener actualizadas las metodologías y los sistemas de evaluación (*EST6.1_02_Excel sistemas de evaluación*), recoge anualmente estos datos de cada una de las asignaturas mediante una ficha que cumplimenta el titular de la misma. Estos datos se comparan con el Gold estándar (actualización en la última acreditación) y los reporta a AQU mediante los informes de seguimiento que se despliegan cada año. Se adjunta la tabla actualizada con la finalidad de poder tomar como Gold estándar las que a continuación se indican:

Se presenta como evidencia la siguiente información de las asignaturas seleccionadas según los criterios que establece la Guía para la Acreditación de las Titulaciones Oficiales de Grado y Máster.

- a) Información en formato tabla sobre los resultados de aprendizaje, actividades de formación y sistemas de evaluación
- b) Muestras de ejecuciones de los estudiantes.

Asignaturas seleccionadas de las que se traen muestras de ejecuciones*:

Tabla nº24: Asignaturas seleccionadas de las que se muestran ejecuciones

Núm.	Nombre asignatura	Curso de impartición	ECTS	Carácter
1	Estructura y Función del Cuerpo Humano I	1	6	FB
2	Enfermería Clínica General	2	6	OB
3	Cuidados desde el Inicio de la vida hasta la adolescencia	3º	7	OB
4	Gestión del cuidado	3º	4	OB
Prácticas externas	Prácticum General I	2º	7,5	PR
TFG	Trabajo de Fin de Grado	4º	12	TFG

SUBESTÁNDAR 6.2 El sistema de evaluación es público y permite una certificación fiable de los resultados de aprendizaje pretendidos	
Valoración subestándar	<p>Se alcanza. La metodología y las actividades docentes están diseñadas con el objetivo de ofrecer oportunidades al estudiantado para integrar los resultados del aprendizaje.</p> <p>Los sistemas y criterios de evaluación son adecuados para certificar y discriminar los resultados del aprendizaje.</p> <p>Los TFG y las prácticas externas se supervisan y evalúan con criterios adecuados.</p>

Los sistemas de evaluación previstos para cada materia son públicos y accesibles, disponibles en abierto en la página web de la titulación. Concretamente, las guías docentes de las asignaturas detallan el sistema de evaluación, tal como se puede comprobar en la página web o en las evidencias de las asignaturas seleccionadas* anexadas a este Autoinforme.

En general, a la hora de concretar los sistemas de evaluación de cada asignatura se han seguido las directrices que marca la Memoria de Verificación, por lo tanto, a priori, los métodos de evaluación son coherentes con las competencias (resultados de aprendizaje) pretendidos.

El grado de enfermería de UIC Barcelona cuenta con un modelo docente de formación en competencias. El modelo se fundamenta en la integración del sistema universitario en el Espacio Europeo de Educación Superior, de diversos modelos docentes. La literatura (Drumond, Nixon & Wiltshire 1998) muestra diversas modalidades de formación por competencias: a) la modalidad de desarrollo integrado en el currículum formativo; b) el modelo de desarrollo paralelo al currículum; c) el modelo basado en proyectos o prácticum. En el caso del Grado de Enfermería en la UIC se aplica un modelo de formación por competencias mixto de acuerdo a nuestra realidad institucional, formación del profesorado y contexto de la disciplina particular. Integramos algunos elementos de la modalidad de desarrollo integrado en el currículum formativo (a) y otros elementos del modelo basado en proyectos o prácticum tal como se justifica en la memoria del proyecto docente (*EST6.2_01_Memoria del Proyecto docente de competencias en el grado de enfermería*).

Nuestro modelo mixto integra elementos del modelo integrado (modelo a) en las materias de Laboratorios de Simulación básicos, intermedios y avanzados, y elementos de modelo de formación a través de proyectos (modelo c), aplicado a las materias de Prácticum, TFG y de todas los módulos y materias que integran el currículum del grado en Enfermería de la UIC.

El grado de enfermería cuenta con un mapa de competencias donde se distribuyen todas las competencias del grado. En los módulos 1, 2, 3 corresponden a la formación básica, y el mayor número de competencias asociadas son básicas y generales y muy pocas específicas. En los módulos 4, 5 y 6, propios de la formación enfermera, se observa que las competencias asociadas son las específicas y generales, apoyándose en las básicas ya adquiridas en la formación básica, y que se integran en la formación enfermera. Y en los módulos de síntesis, módulos 7 y 8 se asocian todas las competencias del título.

Tras finalizar el grado en enfermería en la UIC podemos garantizar que las y los egresadas/os han alcanzado de una forma progresiva y coherente con el objetivo final, las competencias asociadas al título de grado. Al inicio de los estudios se garantizan las competencias básicas; en los módulos específicos de formación enfermera se garantizan las competencias específicas, junto a las básicas y generales, puesto que la formación es acumulativa e integrada, ya no puede desvincularse o fragmentarse de la formación adquirida

hasta el momento. En el módulo de menciones, cuyo objetivo es dar un paso más hacia la especialización y formación enfermera, se profundiza todavía más en las competencias específicas. Y, por último, en el módulo 8 de síntesis, nuevamente se trabaja de forma integrada, todas las competencias, básicas, generales y específicas.

El plan de estudios asegura que la formación básica (Módulos 1, 2 y 3) se imparte entre 1º y 2º curso del grado, de modo que formamos en competencias básicas y generales a través de diferentes metodologías docentes. Desde primer curso, integramos una formación contextualizada a través de los Laboratorios de simulación, donde los estudiantes deben integrar las 4 fases del **modelo de Miller** a través de casos clínicos. Los laboratorios están constituidos según las competencias a alcanzar y por curso académico están definidos los niveles de las mismas. De hecho, la propia temática facilita el ejercicio de los diferentes niveles de cada una de las competencias. Los laboratorios, están muy orientados a facilitar la conexión entre la teoría y la práctica. Para ello, con el desarrollo de los diferentes casos clínicos, se pretende, mediante la situación intencionada generada y la acción emprendida por el estudiantado, que éstos reflexionen ante el caso propuesto y manifiesten la interacción entre la teoría, la práctica, el saber estar y el contexto. La evaluación de las competencias en las asignaturas de Laboratorios de simulación de los tres cursos, (Laboratorios de Simulación I, II y III), siempre se evalúa por Evaluación Clínica Objetiva Estructurada (ECOЕ).

El laboratorio de simulación es un espacio controlado y seguro para el estudiante, que puede adaptarse a las diferentes situaciones sanitarias existentes para que el estudiante obtenga un aprendizaje basado en competencias. El estudiante va adquiriendo las competencias mediante el desarrollo de casos clínicos, propiciando acción, experimentación y reflexión para que el estudiantado construya su propio aprendizaje. Contamos con unas instalaciones privilegiadas (1000m²) y con el material adecuado, tanto inventariable como fungible, que hace posible la recreación de un indeterminado número de situaciones y casos clínicos. Además, tenemos la ayuda de personal técnico para la preparación y el desarrollo de los mismos, pudiendo recrear con mucha fidelidad aspectos imprescindibles para representar la realidad.

Las competencias asociadas a las asignaturas de los laboratorios, son aplicables a los cuatro cursos del grado, no obstante, lo que los diferencia son los niveles de complejidad, característicos de cada curso académico y definidos por los distintos resultados de aprendizaje previstos. En los casos que se despliegan en los laboratorios se integran materias propias del laboratorio de simulación, así como de otras asignaturas teóricas, por lo que se minimiza la separación entre la teoría y la práctica.

A la hora de establecer los niveles de logro de las competencias, nos hemos basado en el modelo de innovación docente universitario de Villa y Poblete (2007) (universidad de Deusto, Bilbao).

Además, el concepto de seguridad del paciente ha ido determinando el aprendizaje del estudiantado y se ha convertido en uno de los indicadores principales del sistema de evaluación de los laboratorios. Aunque algunos autores (Kirwana et al., 2021) sostienen que la seguridad del paciente suele estar oculta de los currículos de grado a nivel europeo, en nuestro grado y concretamente en los laboratorios, se ha convertido en un criterio esencial de la evaluación.

Por otro lado, al final del 1er curso, el plan de estudios cuenta con un Prácticum clínico, donde pueden acabar de integrar, de forma real, todo lo aprendido en este primer curso. Para ello es clave el modelo tutorial implantado en todas las asignaturas prácticas del grado, así como el desarrollo de un portafolio.

Cabe destacar también que cada asignatura del grado cuenta con la evaluación por competencias, pero especialmente se asegura la integración de las mismas a través de la ECOЕ de Laboratorios de Simulación

y las asignaturas prácticas correspondientes en cada curso. Éstas se evalúan a través de rúbricas diseñadas ad-hoc y la realización de un portafolio docente. A través de estas metodologías evaluativas se garantiza la adquisición de competencias asociadas a 1er curso (módulos 1, 2 y 3).

Entre 2º y 3º de Grado se implantan los Módulos 4, 5 y 6, donde se trabajan de forma intensa las competencias específicas, apoyadas en las competencias básicas y generales. Nuevamente en estos cursos los estudiantes tienen Prácticum (Practicum General I y II, Prácticum Avanzado I, II, III y IV) y Laboratorios de Simulación II y III, donde de forma contextualizada se pretende que integren la fase 4 del modelo o pirámide de Miller (1990), es decir, “hace”, demuestra la competencia en situaciones o contextos profesionales reales.

Por último, en 4º curso los estudiantes trabajan los módulos 7 y 8, menciones y síntesis. En estos cursos se trata de dar un paso más en las competencias específicas que se trabajan en las menciones, a través del módulo 8 de síntesis (Prácticum de síntesis I y II) y del TFG, donde acaban de adquirir las competencias. En este módulo disponemos nuevamente de rúbricas evaluativas diseñadas específicamente para evaluar las competencias asociadas. En el módulo de síntesis esperamos la integración de las competencias, por lo que se contextualiza la evaluación en la práctica real a través del prácticum. A lo largo de este prácticum el estudiantado realiza un portafolio docente donde demuestran la integración de las competencias. Y, por último, el TFG se centra en la integración de competencias básicas, generales y alguna específica. El TFG cuenta con rúbricas específicas que facilitan a los profesores poder hacer una evaluación objetiva y homogénea para todos los estudiantes.

En conclusión, Enfermería de la UIC desarrolla una metodología y evaluación en competencias para asegurar la progresión del estudiante de Grado.

Durante el periodo 2019-20 y 2020-21, el más aspecto más importante de cambio en este periodo fue la adaptación en el sistema evaluativo durante el segundo semestre del curso 2019-20 ya que, debido a la COVID-19, se han incrementado el porcentaje y aparición de nuevos sistemas evaluativos para aumentar su peso en evaluación grupal y la evaluación continuada. Sin embargo, el hecho más importante ha sido el fuerte impacto que han tenido los exámenes online en las notas y porcentajes de suspensos, a pesar de proponer y realizar exámenes más reflexivos. No obstante, pero parece que no fue suficiente por el aumento de notas y el descenso de suspensos que se observa. Como consecuencia de ello, durante el curso 2020-21, aunque se ha mantenido un fuerte aumento de la evaluación continuada como consecuencia de la metodología blended, se ha evitado al máximo realizar exámenes online.

La nota media del grado en el curso 2019-20 de un 6,67 y en el 2020-21 de 7,06 nos indican que casi no ha variado respecto al curso 2018-19 con un 6,88, como tampoco lo han hecho las tasas de rendimiento y de eficiencia en t, lo que indica la buena marcha del grado. Como en cursos anteriores la nota de los cursos va aumentando de primero (6 y 6,58) hasta cuarto curso (7,66 y 7,92). Parece que la relación de las calificaciones obtenidas y la exigencia va siendo poco a poco asimilada por los alumnos hasta conseguir que obtengan una cualificación de notable. En nuestra opinión es una valoración positiva, sin embargo, nos preocupan algunas asignaturas con un alto nivel de suspensos de forma continuada.

Las asignaturas que más han mejorado el porcentaje de suspensos han sido:

- De primer semestre del 2019/20, y por tanto antes del COVID-19: Cuidados desde el inicio de la vida hasta la adolescencia (CIVA), pasando del 44 al 26% gracias a cambios en su evaluación de manera que identifiquen más el motivo del suspenso y permite así trabajarlo.

- De segundo semestre de 2019/20, y ahora si influidos por el examen online por el COVID-19: Cuerpo Humano II (anatomo-fisiología) del 16 al 4,5% y Patología II del 25 al 3%. En estos casos creemos que será necesario reevaluar si la mejora permanece al realizar de nuevo exámenes presenciales.

También en el 2019/20, y en relación a las asignaturas que más han empeorado el porcentaje de suspensos en primera convocatoria ha sido Historia de la profesión del 2 al 30%; Metodología del 16 al 40%; Salud Pública del 22 al 37%, Laboratorios II del 25 al 59% y Laboratorios de simulación III del 25 al 43%. Finalmente, vemos que las asignaturas que de forma continuada en el tiempo presentan mayor porcentaje de suspensos son Biología (40%), Laboratorios de simulación I (50%) y Cuidados al Adulto I (40%). Tras conocer los resultados por los miembros de la Junta de Grado se decide la necesidad de mantener reuniones periódicas con los profesores y tratar al finalizar el semestre dichos resultados en Junta de Grado. Se ha mantenido reunión con los profesores de Laboratorios de simulación, Cuidados al Adulto y Biología del cuidado para destacar la necesidad de gestionar la situación.

En el curso 2020/21, se ha observado una mejora muy importante en el porcentaje de suspensos en todas las asignaturas de laboratorios de simulación, ya que tras las reuniones entre el profesorado responsable o titulares y la junta se reconsideraron los sistemas evaluativos pasando en la actualidad a valores que rondan entre el 15 y el 20%, muy lejanos a las cifras del 50%. Esta situación también se ha observado en Cuidados al Adultos I, pasando del 40% al 11% del número de suspensos. En cuanto al resto de asignaturas, señalar que Gestión del Conocimiento ha incrementado mucho los suspensos, pasando del 16% al 33%, mientras que Enfermería Clínica lo ha disminuido del 25% al 16%. Se ha hablado con los responsables de las asignaturas para que estén atentos a los resultados en el curso 21/22 y comprobar si es una tendencia o solo ha sido un curso puntual.

Las asignaturas que no presentan ningún suspenso señalar que son pocas y que se concentran en las asignaturas teóricas de 4º grado. Esta situación se atribuye a que son asignaturas muy del agrado del alumno ya que son muy cercanas y próximas a su actividad profesional.

En relación a las matrículas de honor señalar que no destaca ninguna asignatura en concreto y que numerosas asignaturas asignan una matrícula por cada 20 alumnos. Ya no se produce la concentración de matrículas en alguna asignatura como en cursos académicos anteriores sucedía. En el curso 2020/21 se han incrementado en 8 MH, llegando a 86 alumnos que la han conseguido, dándose sobre todo esta mejora en las prácticas clínicas, que podría ser debido al incremento de prácticas realizado en ese curso al tener que recuperar las prácticas que no se hicieron durante el 2019/20.

Como conclusión valoramos que, aunque los resultados del grado son positivos debemos mejorar en la gestión de las asignaturas con alto porcentaje de suspensos.

SUBESTÁNDAR 6.3 Los valores de los indicadores académicos son adecuados para las características de la titulación

Valoración subestándar	Se alcanza. La evidencia documental pone de manifiesto que la serie temporal de la mayoría de indicadores académicos es coherente con la tipología de estudiantes y las titulaciones equivalentes.
------------------------	---

Movilidad

Nuestra estrategia de planificación de las acciones de movilidad se basa en el trabajo en colaboración con el Departamento de Relaciones Internacionales (Relint). Se sigue un calendario de actividades dirigido por ese departamento y que responde a los tiempos y plazos establecidos por los programas de movilidad (Erasmus/movilidad bilateral). Estas actividades incluyen tanto la información y comunicación con el estudiantado (*Incoming/outgoing*), como el seguimiento de los convenios y/o acciones estratégicas a nivel de la Coordinación de Movilidad del Departamento de Enfermería e instituciones de destino.

Para asegurar una buena información al estudiantado se calendariza una sesión informativa general para estudiantado de 2º y 3er curso del grado. Es una sesión conjunta entre Relint y la coordinadora de movilidad del departamento en la que se informa de los diferentes tipos de movilidad, becas y ayudas, requisitos académicos, destinos, etc. Es una sesión que ayuda mucho al estudiantado a resolver dudas sobre el proceso de movilidad y además les da a conocer a las responsables del proceso de cada departamento y sus funciones. Desde el curso 17-18 se ha mantenido el número de asistentes a esta sesión (34-37) con un total de 108 estudiantes participantes.

El sistema de información establecido para dar a conocer la oferta formativa para estudiantes *Incoming* se actualiza cada curso y se recoge en un documento resumen con la información más relevante sobre el grado, características y requisitos específicos (fechas de los periodos de prácticas, de exámenes, requisitos de uniforme en prácticas, asignaturas en lengua inglesa etc.). Esta información se hace llegar a las universidades con las que tenemos convenio para facilitar la resolución de dudas del estudiantado que se plantea venir a nuestra universidad.

Dentro de las acciones de movilidad, se ha trabajado con la estrategia de incentivar la movilidad en estudiantes de 3er curso, ya que tradicionalmente eran los estudiantes de 4º curso los que aplicaban para estos intercambios. En el curso 17-18, ampliamos la sesión informativa y la propuesta de movilidad también para estudiantes de 2º curso. Ese mismo curso ya tuvimos una solicitud para realizar movilidad en 3er curso, y al año siguiente (18-19) las solicitudes aumentaron hasta 13.

Los cursos 19-20 y 20-21 se vieron totalmente afectados por la situación de pandemia y se paralizaron las acciones estratégicas de movilidad. Estas se han retomado de nuevo durante el curso 21-22.

Valoración de las acciones de movilidad de los estudiantes *Incoming*

Durante el curso 19-20 se mantuvieron los indicadores de solicitudes de movilidad de años anteriores. Sin embargo, debido a la situación de pandemia sólo pudieron completar el proceso de movilidad las estudiantes que nos visitaron en el primer semestre (2 estudiantes de Finlandia). Durante el 2º semestre recibimos a 3 estudiante (1 de Estonia y 2 de Italia). Se trabajó la adaptación de las asignaturas trabajando en colaboración con Relaciones Internacionales y con sus universidades de destino, facilitando el aprendizaje on-line en

aquellas asignaturas teóricas (igual que nuestros estudiantes UIC), y con la integración en el plan de adaptación del prácticum que ofrecimos a nuestros estudiantes. De esta forma, se pudieron acreditar las horas y las competencias de los periodos completados. Aquellos periodos prácticos que no se iniciaron, se gestionaron en su universidad de destino.

En el curso 20-21, debido a las restricciones de movilidad impuestas por la pandemia y a la situación en la que se encontraban los centros asistenciales las solicitudes de movilidad se vieron muy afectadas. Recibimos el interés de 5 estudiantes, pero sólo una de ellas formalizó su solicitud (Lituania) para cursar asignaturas prácticas. Desde el departamento de enfermería exploramos todas las posibilidades para ofrecerle las rotaciones que solicitaba, pero no fue posible debido a las restricciones y requisitos de la movilidad y de los centros asistenciales (vacuna, cuarentena etc.).

A nivel de actualización de convenios y trabajo estratégico sobre destinos de interés, se continuará trabajando en colaboración con Relaciones Internacionales durante el curso 21-22.

Valoración de las acciones de movilidad de los estudiantes *Outgoing*

En cuanto a los estudiantes *Outgoing*, en el curso 19-20 se mantuvo la tendencia al alza en cuanto a interés por realizar movilidad fuera de España. Se gestionaron 29 solicitudes para realizar movilidad (prácticums) y finalizaron el proceso 9 alumnas. Todas las movilizaciones se dieron durante el segundo semestre y por tanto se vieron afectadas por la situación de pandemia en los países de destino en diferente forma. En todos los casos, se trabajó de forma muy estrecha con Relaciones Internacionales para gestionar la comunicación con los centros de destino. Todas las estudiantes pudieron integrarse en el plan de adaptación del prácticum que diseñamos para los estudiantes que cursaban en UIC las prácticas, por lo que finalizaron los periodos de forma completa y pudieron ser evaluadas.

Durante el curso 20-21 se recibieron 26 solicitudes de movilidad, un número similar a las recibidas en el curso anterior a pesar de encontrarnos todavía en situación todavía de afectación y restricciones por pandemia. Esto nos confirma el interés del estudiante por realizar este tipo de movilidad. De las solicitudes recibidas, 11 eran para cursar asignaturas de 3er curso y 15 de 4to curso. Se denegaron 3 solicitudes por situaciones curriculares incompatibles (asignaturas suspendidas). De los 23 restantes, 9 estudiantes no continuaron con el proceso debido a que se incorporaron a trabajo asistencial debido a las elevadas demandas del sistema sanitario, este hecho hizo incompatible la movilidad. El resto de estudiantes, fueron cancelando la movilidad a lo largo del primer semestre debido a la situación de incertidumbre causada por la pandemia, o bien recibieron la cancelación de la universidad de destino precisamente por los mismos motivos.

A pesar de la excepcional situación vivida, para el curso 21-22 hemos recibido 17 solicitudes de movilidad. Es un número inferior a los anteriores, pero creemos que es muy bueno considerando la situación actual.

A nivel de gestión de convenios y desarrollo estratégico, seguiremos durante este curso con las acciones que se interrumpieron durante la pandemia.

Trabajo Fin de Grado (TFG)

Coordinación del TFG:

La coordinación consta de diferentes figuras:

- **Coordinadora de TFG:** es la titular de la asignatura. Se encarga de seguir a los tutores, formarlos, resolver incidencias que puedan ocurrir durante el curso, realizar las sesiones de formación de los alumnos, detectar acciones de mejora, implementarlas y hacer seguimiento, gestionar la asignatura, hacer los informes de calidad anuales, etc. Es la última responsable de la asignatura y debe realizar seguimiento de toda actividad.
- **Comisión académica de TFG:** está integrada por 4 miembros: La directora del Departamento, el subdirector del Departamento, un PDI y la coordinadora del TFG. Esta comisión se reúne semestralmente o cuando es preciso para acordar cambios relevantes en la asignatura. En caso que deban incorporarse nuevos tutores en el TFG, a pesar que la coordinadora los proponga la comisión los aprueba. Cabe destacar que todas las modificaciones que se tuvieron que realizar por la pandemia del Covid-19 también fueron acordadas por la comisión y en este caso particular, por los delegados de 4º curso. En esa época la coordinadora de la asignatura estaba de baja maternal y la coordinación la asumió la comisión.
- **PAS de soporte:** Esta persona se encarga de comunicar a los alumnos las diferentes acciones que van ocurriendo durante el curso como la entrega del TFG, evaluación de las rúbricas, elección de los temas, etc.

Durante el curso se hacen dos reuniones con los tutores de TFG. Una de ellas es para explicar cómo ha ido el curso anterior que se realiza en setiembre y otra es en enero para comentar como van los alumnos e incidencias que hayan podido ocurrir. En ambas reuniones hay una parte específica para el profesorado de nueva incorporación dónde se entra al detalle de cómo se hace el seguimiento del alumno, recursos disponibles, evaluación, etc. Además, antes de iniciar el curso se les envía la documentación (generalmente se les envía en Junio-Julio) para que se vayan familiarizando con la asignatura y si hace falta se hace una reunión. En los dos últimos cursos se ha creado una carpeta compartida con ejemplos de TFG de otros cursos para que sobre todo el profesorado nuevo tenga una guía del nivel de exigencia requerido que es una de las mayores preocupaciones detectadas y se actualizará cada año.

Organización y elección del tema de TFG:

La asignatura tiene una carga 12 ECTS y se despliega durante el 4º curso. La normativa interna del departamento indica que debe incluirse en la última matrícula del alumno. Las diferentes etapas del TFG se encuentran detalladas en la guía docente de la asignatura.

- Hasta el curso 19-20 incluido, los alumnos debían desarrollar un tema y tipo de TFG concreto de un listado que era propuesto por el tutor y revisado por la comisión de TFG. Esto causaba algunos conflictos con los alumnos debido a que muchas veces les tocaban temas que no les interesaban y se les hacía más arduo el proceso. Por este motivo, en el 20-21 se pasó a hacerlo por áreas temáticas (p.ej. seguridad del paciente / atención primaria / humanización de los cuidados...) y en relación al tipo de TFG, el tutor debía especificar cuáles de los 6 posibles podía tutorizar según su experiencia profesional / investigadora. El resto del proceso no ha sufrido variaciones. Entre la primera y la segunda tutoría, el tutor y el alumno concretan el tema y el tipo de TFG a desarrollar. De momento llevamos un curso

acabado con este método y este curso 21-22 evaluaremos qué opinan los alumnos y cómo lo han vivido, pero de momento el resultado es satisfactorio.

- Los tipos de TFG que se pueden llevar a cabo son cinco y se encuentran detallados en la guía docente de la asignatura. Hasta el curso 20-21 había un sexto que era realizar un plan de cuidados y se eliminó ya que se asemeja mucho a los trabajos que deben hacer en cada periodo de prácticas. De todos modos, estos tipos de TFG eran muy esporádicos (*EST6.3_19_Propuesta temporal del TFG*).

Formación del alumno para el desarrollo del TFG:

Durante los meses de septiembre y octubre y una sesión en marzo se imparten clases a los alumnos por parte de la coordinadora del TFG en las que se da herramientas a los alumnos para poder llevar a cabo su trabajo. Éstas son presenciales y tienen una duración de 18h en total. Además, el alumno dispone de material extra en el campus virtual. Esta organización es así porque entre noviembre y final de curso el alumno está en prácticas clínicas y, por tanto, no acude a la universidad.

- Debido a que el alumno puede realizar diferentes tipos de TFG, la formación que se imparte en estas clases es general y no aplicable a cada uno de los posibles trabajos. En el curso 19-20 se empezó a dividir las sesiones en grupos más pequeños en función del tipo de trabajo para que fueran más aplicables y tuvo muy buena acogida por parte de los alumnos ya que 1) había menos alumnos en el aula lo que facilitaba la dinámica y 2) la información que se proporcionaba era absolutamente relevante para su TFG.
- Sin embargo, a pesar de esta acción, el hecho de realizar las clases entre setiembre y octubre dificulta que el alumno encuentre útil lo explicado en las clases ya que aún no ha empezado prácticamente a involucrarse en su TFG. Por ello, en el curso 19-20 se planteó una acción de mejora hacia el curso 20-21 que no se pudo realizar y se está realizando en el curso 21-22 que es la incorporación de la enseñanza on-line, con algunas sesiones presenciales para que, de este modo, el alumno tenga el material disponible durante todo el curso y pueda visualizarlo cuando realmente lo necesite.
- Otra acción que se realizó en el curso 19-20 fue revisar toda la documentación existente en el Moodle debido a que había duplicidades de información y esto ocasionaba alguna contradicción. Se simplificó la información disponible y se dividió la guía docente en las diferentes partes (información de la asignatura, rúbricas, cronogramas, etc.) para facilitar su lectura y encontrar la información. Esto fue muy bien recibido por alumnos y tutores ya que los documentos anteriores generaban mucha confusión.

Seguimiento del alumno:

En el seguimiento del alumno sólo ha habido un cambio debido a la pandemia y que se ha mantenido debido a la buena acogida que ha tenido. A pesar que el seguimiento del alumno sea realizado por el tutor, si es preciso, la coordinadora también hace seguimiento del alumno y esto puede pedirlo tanto el alumno como el tutor.

- Las tutorías hasta el 1º semestre del curso 19-20 se habían realizado presencialmente y sólo en casos excepcionales (Erasmus) se realizaban de modo on-line. A raíz de la pandemia del COVID-19 se empezaron a realizar on-line en el segundo semestre y se ha mantenido de este modo hasta el curso actual. Actualmente conviven ambas metodologías ya que han tenido muy buena aceptación por parte de los alumnos y los tutores y esta vía facilita el contacto entre ambas partes (*EST6.3_20a_Guía docente TFG; EST6.3_20b_Guía de tutorías del alumno*).

Evaluación del TFG:

El TFG se evalúa a través de 7 rúbricas que suponen el 90% de la nota de la asignatura y el 10% restante es la asistencia a los seminarios de formación. Éstas están disponibles en el Moodle para los alumnos y pueden ver exactamente de qué se les va a evaluar y qué peso tiene cada ítem de cada rúbrica, así como cada rúbrica en sí. A inicio de curso se les dice que tienen esa información disponible y se les anima a consultarlo. Además, los tutores en las tutorías también lo hacen. Los conceptos que evalúa cada rúbrica y los % en la evaluación se encuentran en la guía docente. Una vez el alumno es evaluado de todo, en el Moodle se cuelgan las notas de las 7 rúbricas, la total del TFG y de cada competencia evaluada (*EST6.3_21_Relación profesorado tutor TFG; EST6.3_22_Relación TFG presentados y tutor 2020-2021; EST6.3_23_Rúbricas de evaluación del TFG*).

Se gestionan a través de Google Drive con archivos excel que la secretaria del TFG comparte con cada tutor y con la coordinadora aproximadamente en diciembre. Existe un archivo para cada alumno.

En este apartado, se han realizado diferentes acciones de mejora durante estos cursos:

- En el curso 19-20 se amplió el periodo de tiempo que el tribunal tenía para evaluar los TFG asignados de 1 semana a 2 respondiendo a la demanda que nos hicieron.
- Hasta el curso 18-19 el archivo de las rúbricas contenía todos los tipos de TFG y el tutor rellenaba la columna que correspondía a ese alumno. Esto ocasionaba algunos errores en la introducción de notas. A partir del curso 19-20, en cada archivo sólo aparece el tipo de TFG que corresponde al alumno. Esta acción de mejora ha sido bien valorada por los tutores y ha conllevado menos errores en la cumplimentación de las rúbricas.
- Las rúbricas 1 y 6 son evaluadas por alumnos. Analizando el peso que tienen en la nota final en el curso 19-20 introducimos un “factor corrector” en el que si el alumno sobrevalora en exceso su trabajo (rubrica 1) o el trabajo de un compañero (rubrica 6) se le corrige la nota para que no tenga tanto impacto. El criterio definido es “si la nota de la rúbrica 1 o 6 es un 20% superior a la de la rúbrica 3 se baja el 20% de la nota que el alumno haya puesto en la rúbrica en cuestión”. Este método se usa en los prácticum y se siguió el mismo criterio con el afán de impulsar el pensamiento crítico del alumno.
- En ambos cursos se han revisado los ítems de las rúbricas y sigue siendo una acción en proceso ya que cada año aparecen nuevos aspectos a mejorar. La rúbrica que ha sufrido más cambios y que sigue necesitando es la rúbrica 2 que evalúa el proceso tutorial del alumno. Las rúbricas 7 y el anexo de la rúbrica 6 se arreglaron en el curso 19-20 y ha facilitado mucho su evaluación.
- Se ha modificado el momento de evaluación de la rúbrica 2, que originalmente era en marzo y en el año 19-20 se adelantó a enero para forzar al alumno a trabajar desde más pronto. Sin embargo, los tutores no estuvieron demasiado contentos con el resultado ya que consideraron que era demasiado pronto. De este modo, en el curso 20-21 se retrasó a febrero y fue valorado mejor por los tutores. A pesar de ello, se reiteró la necesidad de cambiar el contenido de los ítems de esta rúbrica que se ha convertido en una acción a llevar a cabo en el año 21-22.
- En el año 19-20 se puso como acción de mejora que la nota de la rúbrica 2 sería pública una vez evaluada. Esta nota ya se comunicaba a los alumnos en las tutorías porque ayudaba a impulsar el trabajo del alumno o, en caso contrario, reconocer su trabajo ya hecho, pero era una práctica diferente según cada tutor. Por ello, se consensuó que se colgaría una vez todas estuvieran cumplimentadas. Esta acción aún no ha sido llevada a cabo y se pretende implementar en el curso 21-22.
- En el curso 19-20 se implementó un protocolo de revisión de notas que respeta el reglamento interno de la UIC de TFG/TFM. El protocolo se encuentra detallado en la guía docente de la asignatura ampliada que se encuentra en el Moodle.

Defensa oral del TFG:

En el tribunal de la defensa oral hay tres miembros: 1) tutor del alumno, 2) otro profesor del TFG y 3) un profesional de enfermería que trabaja en la práctica clínica.

- Debido a la pandemia del COVID los cursos 19-20 y 20-21 el tercer miembro del tribunal no ha estado presente y éstos se han realizado solo con dos miembros. Para poder tomar esta decisión se revisó que se ajustaba al "Reglamento de Trabajo Fin de Grado y de Fin de Máster Universitario de la Universitat Internacional de Catalunya", aprobado por la comisión ejecutiva de la junta de gobierno en fecha 30.07.2012".
- En el curso 19-20 se implementó que el evaluador externo de la 2º convocatoria fueran los tutores que se incorporaban al año siguiente para que conocieran la dinámica de la asignatura. Esta acción fue recibida muy positivamente por los tutores y se mantendrá.

Resultados de la asignatura:

- Resultados académicos:

El porcentaje de excelentes subió notablemente el curso 19-20 y bajó el curso 20-21. Este hecho ha sido discutido en algún claustro de profesores y se comentó que el primer curso de la pandemia, los tutores pudieron ser más "benevolentes" debido a la situación que vivíamos y a que los alumnos estaban con contrato de auxilio en los hospitales. También se destaca que 34 estudiantes que no trabajaron de auxilio santario, quizá tuvieron más tiempo para dedicar a sus trabajos debido al confinamiento, o al menos así lo comentan tanto los estudiantes como sus tutores. En cambio, en el curso 20-21, ya llevábamos un año de pandemia y los alumnos usaban de "excusa" la pandemia para no dedicarle tanto tiempo al TFG y eso hizo que las notas se resintieran. Esto se evidencia en la bajada de excelentes y el aumento de no presentados en 1º convocatoria. A pesar de lo comentado se puede observar que la nota media de la asignatura se ha mantenido estable durante estos años.

En el curso 20-21, al terminar la 1º convocatoria y preparar la 2º, observamos que había un mes entre la entrega del trabajo para la 1º convocatoria y la 2º y que una vez defendido, el alumno debía esperar 2 semanas para pedir el título oficial del grado. Tras valorarlo con la comisión y con los tutores afectados, retrasamos la defensa de la 2º convocatoria para que los alumnos tuvieran un mes y medio para poderlo trabajar ya que debían esperar igualmente para la expedición del título. Esta acción fue bien acogida por los alumnos y se mantendrá en los cursos siguientes.

- Encuestas satisfacción alumnos:

La puntuación de satisfacción se ha mantenido estable estos años mejorando ligeramente. Encontrándose en 4,71 y 4,56 puntos sobre 5. La participación ha mejorado encontrándose sobre el 40% pero seguimos implementando estrategias para poder mejorarla.

En el curso 20-21, el seminario de marzo para explicar la defensa del TFG se hizo on-line y se intentó que los alumnos evaluaran en ese momento al tutor pero hubo un problema informático y no fue posible. Anualmente hacemos esfuerzos para aumentar la participación del alumno, pero aún tenemos margen de mejora. Esperamos que este año 21-22 con la incorporación de nuevo de las clases presenciales podamos conseguir un mayor número de valoraciones. Según el calendario de nuestro curso, a pesar que aún no han terminado el TFG, el seminario de comunicación oral es el momento idóneo para que evalúen a su tutor debido a que los tenemos a todos reunidos. Otra iniciativa que hemos intentado es que, en la última tutoría, cada tutor reserve 5 minutos para que el alumno lo evalúe, preservando la intimidad de la misma. Sin embargo, debido al gran número de profesores que somos, esto ha sido complejo de seguir por todos.

- *Encuesta egresados:*

Somos conocedores que en la encuesta a los egresados el TFG es de los aspectos que peor valoran, sin embargo, como se observa la asignatura en sí es bien valorada por los alumnos. Creemos que la diferencia radica en la importancia que los alumnos le dan al TFG en su formación. En relación a este aspecto, en este curso 21-22 se planea hacer grupos focales con alumnos egresados para conocer qué podemos hacer para mejorar esta percepción.

- *Autoevaluaciones del profesorado:*

Anualmente en las reuniones de profesorado se incluye un apartado de cómo hacer la autoevaluación e incidimos en que es muy importante hacerla. Además, el departamento tiene una guía de soporte para saber cómo cumplimentarla en cuanto al contenido. Esta guía se envía anualmente a los tutores para que la tengan de ayuda en caso de necesitarla.

El porcentaje de cumplimentación ha mejorado notoriamente siendo del 60% en el curso 18-19 al 96,5% en el curso 20-21. (oficialmente consta 89,6% pero son dos profesores que estaban de baja maternal y dejaron el TFG durante el curso).

SUBESTÁNDAR 6.4 Los valores de los indicadores de inserción laboral son adecuados para las características de la titulación	
Valoración subestándar	<p>Se alcanza. La tasa de empleo es superior a la de la población activa para el mismo período de referencia y tramo de edad, y es adecuada comparada con la de titulaciones similares.</p> <p>La tasa de adecuación es adecuada comparada con la de otras titulaciones del mismo ámbito disciplinario.</p> <p>La media de valoración de la utilidad de la formación teórica y práctica es adecuada comparada con la de otras titulaciones del mismo ámbito disciplinario</p>

La Agencia para la calidad del sistema universitari de Catalunya, AQU Catalunya, realiza cada 3 años un estudio de la inserción laboral de los graduados de Catalunya

Durante el año 2020 se ha llevado a cabo el 7º estudio de inserción laboral de los titulados de educación superior de Catalunya. En esta edición, las promociones objeto de estudio han sido los estudiantes de grado que finalizaron sus estudios en el curso 2015-2016 a excepción de los estudiantes de Medicina, cuya promoción de estudio era la que finalizó el grado en 2012-2013.

La muestra analizada es de 39 centros, versus 31 analizados en el 6º estudio de inserción laboral.

La encuesta pregunta por factores relacionados con el empleo (empleo o paro, sector, lugar de trabajo), la calidad del empleo (adecuación del puesto de trabajo, estabilidad contractual, ganancias, etc.) y la satisfacción respecto a los estudios realizados (competencias adquiridas, intención de repetir los estudios, etc.).

Cabe destacar, que los resultados que se presentan, no recogen el efecto de la COVID-19 en el mercado laboral. No obstante, se muestra la tendencia en cuanto a empleo y satisfacción de los estudios.

A continuación, se detallan los resultados de esta última encuesta realizada:

La participación de los graduados de UIC Barcelona en este estudio ha sido de un 33,75% (27/80), resultado un poco inferior al 6º estudio donde alcanzamos un porcentaje de participación del 36,4% (24/66). En relación a los resultados globales, observamos que, en el área de salud, la participación ha sido de un 34,5% (82/238), por lo que el resultado en UIC Barcelona se encuentra muy próximo la media global.

Si comparamos la evolución de los resultados de UIC Barcelona entre los dos estudios en la figura nº15, observamos una mejora considerable en la situación laboral de los egresados, resultados que consideramos muy positivos:

Evolució de la situació laboral

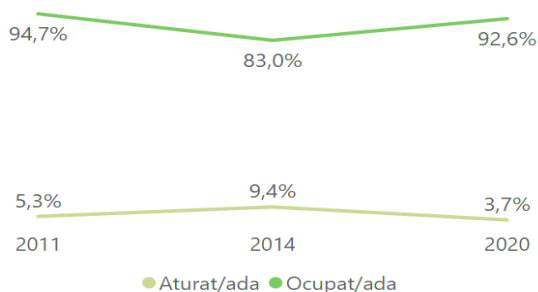


Figura nº16: Evolución de la situación laboral de los egresados UIC Barcelona, 7º estudio de inserción laboral de los titulados de educación superior de Catalunya

En la figura nº16 observamos la mejora de todos los indicadores del estatus laboral de nuestros egresados. Como consecuencia del incremento del porcentaje de egresados que se encuentra ocupado, ha disminuido el porcentaje de estudiantes parados o inactivos. En relación a las funciones que desarrollan, observamos un descenso en las funciones específicas de la titulación, pero, por el contrario, se ha incrementado el porcentaje de egresados que realizan funciones universitarias. Pensamos que estos resultados son buenos pues nuestros egresados optan también por el desarrollo de la carrera académica durante los primeros tres años de inserción laboral.

Observamos también que ha mejorado el porcentaje de estudiantes que repetirían los estudios en la UIC y nos sorprende que sólo un 74,1% repetirían los estudios de enfermería. Pensamos que es un hecho aislado de esta promoción pues hasta el momento los indicadores siempre han sido mejores como corresponde a estos estudios.

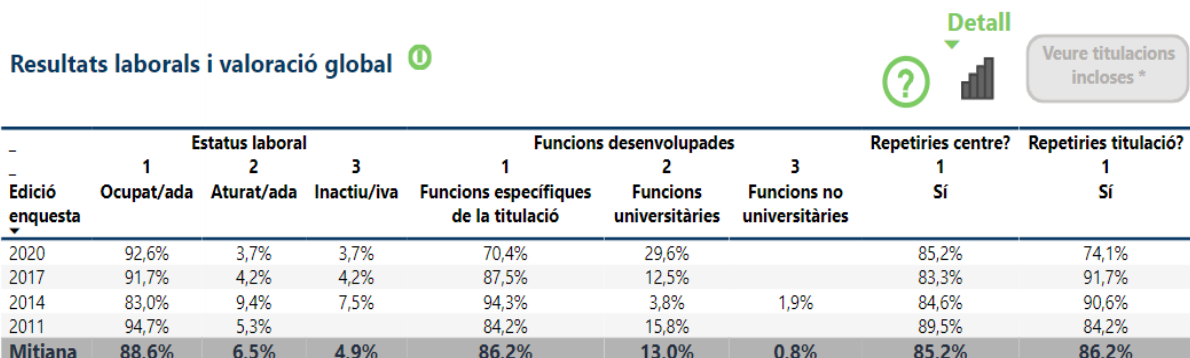
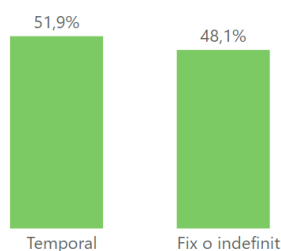


Figura nº17: Resultados laborales y valoración global de los egresados de UIC Barcelona

En la figura nº17 se analiza el tipo de contrato y el tiempo para encontrar el primer trabajo. En relación al tipo de contrato, un 51,9% tiene contrato temporal y un 48,1% fijo o indefinido, resultados muy acordes con la profesión. El tiempo que emplean nuestros estudiantes en encontrar el primer trabajo es de un 88,9% en menos de 3 meses, un 7,4% entre 3 meses y un año y 3,7% en más de un año. El porcentaje de graduados que trabaja después de tres años de haber finalizado los estudios es de un 92,59% vs un 91,70% en el estudio anterior. Resultados que reflejan también una mejora en este sentido.

Tipus de contracte



Temps per trobar la primera feina

(no disponible per màsters)

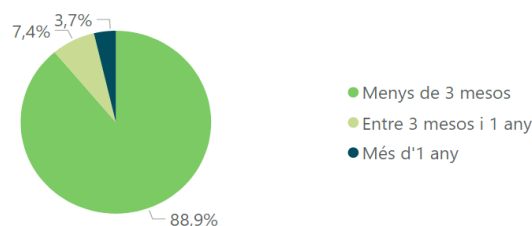


Figura nº18: Tipo de contrato y tiempo para encontrar el primer trabajo de los egresados de UIC Barcelona. Datos procedentes de AQU estudios.

La siguiente tabla nº 25 muestra una comparativa de inserción laboral de todas las escuelas y centros universitarios de enfermería de los últimos 3 años (datos agregados de 3 años).

Tabla nº25: Inserción laboral y valoración global en las Universidades Catalanas

Universitat -> Centre -> Titulació	Estatus laboral			Funcions desenvolupades			Repetiries centre?	Repetiries titulació?
	1 Ocupat/ada	2 Aturat/ada	3 Inactiu/iva	1 Funcions específiques de la titulació	2 Funcions universitàries	3 Funcions no universitàries	1 Sí	1 Sí
UAB								
Escola Universitària d'Infermeria i de Fisioteràpia Gimbernat	93,9%	4,1%	2,0%	83,7%	14,3%	2,0%	79,6%	87,8%
Infermeria	93,9%	4,1%	2,0%	83,7%	14,3%	2,0%	79,6%	87,8%
Escola Universitària d'Infermeria i Teràpia Ocupacional de Terrassa	98,5%	1,5%		87,7%	10,8%	1,5%	76,9%	95,4%
Infermeria	98,5%	1,5%		87,7%	10,8%	1,5%	76,9%	95,4%
Facultat de Medicina	97,8%		2,2%	76,1%	21,7%	2,2%	50,0%	84,8%
Infermeria	97,8%		2,2%	76,1%	21,7%	2,2%	50,0%	84,8%
UB								
Campus Docent Sant Joan de Déu-Fundació Privada	94,7%	3,5%	1,8%	84,2%	15,8%		84,2%	98,2%
Infermeria	94,7%	3,5%	1,8%	84,2%	15,8%		84,2%	98,2%
Facultat de Medicina i Ciències de la Salut	93,7%	0,6%	5,7%	79,3%	20,1%	0,6%	95,4%	89,1%
Infermeria	93,7%	0,6%	5,7%	79,3%	20,1%	0,6%	95,4%	89,1%
UIC								
Facultat de Medicina i Ciències de la Salut	92,6%	3,7%	3,7%	70,4%	29,6%		85,2%	74,1%
Infermeria	92,6%	3,7%	3,7%	70,4%	29,6%		85,2%	74,1%
UPF								
Escola Superior de Ciències de la Salut Tecnocampus	94,3%	3,8%	1,9%	75,5%	15,1%	9,4%	62,3%	73,6%
Infermeria	94,3%	3,8%	1,9%	75,5%	15,1%	9,4%	62,3%	73,6%
Escola Superior d'Infermeria del Mar	95,7%	4,3%		82,6%	17,4%		56,5%	78,3%
Infermeria	95,7%	4,3%		82,6%	17,4%		56,5%	78,3%
UVic-UCC								
Facultat de Ciències de la Salut i el Benestar	97,2%	2,8%		86,1%	13,9%		83,3%	91,7%
Infermeria	97,2%	2,8%		86,1%	13,9%		83,3%	91,7%
Total	95,1%	2,1%	2,8%	80,8%	17,5%	1,7%	80,2%	87,8%

Observamos que los graduados de UIC Barcelona presentan una tasa de inserción laboral del 92,6% siendo la tasa global del 95,1%. El 3,7% de los graduados se encuentra parado siendo la tasa global del 2,1% y un 3,7% permanece inactivo siendo la tasa global de 2,8%. Los valores de UIC Barcelona se mantienen un poco por debajo de la media global, pensamos que esta desviación se debe a que muchos de nuestros estudiantes compaginan estudio y trabajo, por lo que ya se encuentran trabajando antes de finalizar los estudios. Para ellos el cambio de contrato no les supone el inicio de su inserción laboral. Por otro lado, tal como está realizada la encuesta, no se contemplan los estudiantes que optan por prepararse para el EIR o los que están realizando el doctorado con dedicación exclusiva, por lo que podría ser motivo también de desviación ya que se contemplan como parados. Somos conocedores que un número de estudiantes de cada promoción se prepara para el EIR o está realizando el doctorado.

En relación a las funciones que desarrollan nuestros graduados, un 70,4% de los graduados desempeña funciones específicas de la titulación versus un 80,8% del global de universidades que han participado en el estudio. Por el contrario, un 29,5% desempeña funciones universitarias versus un 17,5%, por lo que un porcentaje mayor de nuestros estudiantes ha optado por la carrera académica.

En cuanto a la intención de repetir los estudios de enfermería en UIC Barcelona, un 85,2% de los egresados repetirían los estudios de nuevo en el centro, versus un 80,2% de media global. Consideramos que estos resultados son muy positivos, pues refleja la satisfacción de nuestros egresados.

Nos sorprende que solo un 74,1% de los egresados repetiría los estudios de enfermería versus un 87,8% de media global. Desconocemos a qué puede ser debido este resultado como ya se ha comentado, pero

parece que esta promoción ha optado posteriormente por otra carrera o por el desempeño de otras funciones.

Si comparamos los datos de UIC Barcelona, en la figura nº18 se observa, que el ítem que destaca por encontrarse por encima de la media con respecto a otras enseñanzas, a la rama de salud y al resto de universidades de Cataluña que imparten el grado en enfermería, es la valoración de los egresados en la formación práctica. Atribuimos estos resultados a la rotación práctica que desempeñamos, así como a la satisfacción con respecto a los laboratorios de simulación. Destaca también, la satisfacción de los estudiantes con respecto a la formación en idiomas, posiblemente por la Mención Internacional Nursing que se oferta íntegramente en inglés.

Si lo comparamos con la media del área de salud y de otras universidades que imparten el grado en enfermería, nos encontramos por encima de la media en los indicadores:

- % de inserción laboral antes de los 6 meses
- Satisfacción con la formación teórica
- Satisfacción con la formación en expresión oral
- Satisfacción con la formación en trabajo en equipo
- Satisfacción con la formación en pensamiento crítico

Son resultados muy positivos, pues demuestran la satisfacción de los estudiantes con la formación recibida en UIC Barcelona.

Si lo comparamos con sólo con la rama de salud, nos encontramos por encima de la media en satisfacción de los estudiantes en creatividad.

En relación a los indicadores que se encuentran por debajo de la media, destacar la profesión autónoma si lo comparamos con la rama de salud y con otras universidades que ofertan este título. Se encuentra también por debajo de la media, los graduados que no volverían a estudiar enfermería si lo comparamos con otras enseñanzas. Como ya se ha comentado, es un resultado que nos sorprende y nos cuesta interpretar, aunque pensamos que es un hecho aislado de esta promoción. En encuestas anteriores, siempre nos hemos mantenido por encima de la media en este ítem.

Informe comparatiu de titulacions de Grau de Catalunya 2020					
Universitat Internacional de Catalunya					
Bloc Inserció Laboral	Indicador	Titulació	Ensenyaments	Salut	Catalunya
Ítem Tècnica de la titulació	% dones	85%	--	--	--
	% titulats amb pares universitaris	63%	--	--	--
	% estudiants a temps complet	26%	--	--	--
Situació laboral i adequació de la inserció	% ocupats	93%	●	●	●
	% realitzant funcions universitàries	100%	●	●	●
	% realitzant funcions pròpies de l'estudi	93%	●	●	●
Qualitat de les condicions laborals	Satisfacció amb la feina (0-10)	8.27	●	●	●
	% amb contracte fix	48%	●	●	●
	% amb contracte autònom	0%	●	●	●
	% treballant a temps complet	73%	●	●	●
	Guanys mensuals	1 908 €	●	●	●
	% inserits laboralment abans de 6 mesos	96%	●	●	●
Qualitat de la formació	Formació teòrica	8.02	●	●	●
	Formació pràctica	8.95	●	●	●
	Expressió oral	7.84	●	●	●
	Treball en equip	8.46	●	●	●
	Solució de problemes	7.16	●	●	●
	Creativitat	6.36	●	●	●
	Pensament crític	8.40	●	●	●
	Informàtica	5.58	●	●	●
	Idiomes	6.85	●	●	●
Satisfacció amb la formació	% titulats que repetirien el títol	74%	●	●	●
	% titulats que repetirien la Universitat	85%	●	●	●

Figura nº19: Informe comparativo de titulaciones de Grado en Cataluña

VALORACIÓN DEL LOGRO DE LOS ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN

Resumen plan de mejora

El análisis y la reflexión sobre el funcionamiento del centro y el desarrollo de las titulaciones se han realizado según los parámetros del Sistema de Garantía de Calidad y en base a datos objetivos (ver Anexo e indicadores). Se puede afirmar que todos los procesos del MVSMA de AQU Catalunya están implantados y funcionan de forma eficiente. El proceso de seguimiento de las titulaciones desarrollado durante los últimos años ha sido la preparación idónea para afrontar este segundo proceso de acreditación del grado. La acreditación se vive como la continuación natural de la dinámica de evaluación que se viene siguiendo desde hace 11 cursos. Para contextualizar este autoinforme de acreditación es importante tener presente los análisis realizados en los informes de seguimiento anteriores.

Se hace en este apartado un pequeño resumen del resultado de la evaluación de cada estándar y de las mejoras detectadas en los procesos asociados a estos estándares que se han justificado convenientemente, y en base a datos objetivos, en el cuerpo de este autoinforme. En el **Plan de Mejora anexo a este autoinforme se detalla para cada acción su prioridad, responsable y seguimiento** (Evidencia_Plan de mejora EST3.3_02).

Resumen plan de mejora – Grado en Enfermería

Estándar 1: Calidad del programa formativo

- Puntos fuertes:
 - La demanda del grado registra un crecimiento a lo largo de estos 5 años significativa.
 - El perfil de estudiantes matriculados es el adecuado para este título. Se trabaja activamente por mejorar la selección de los mismos mediante las pruebas de admisión.
 - Implementación del proyecto liderazgo y proyecto IPE que permite la adquisición de competencias de las dimensiones del liderazgo e interprofesionalidad.
 - Sólida estructura de coordinación docente integrando el área de Simulación, Prácticas y Trabajo de Final de Grado.
 - Figuras de coordinación bien definidas y eficientes para el buen desarrollo del título.
 - El ambiente de trabajo de los miembros del equipo docente facilita enormemente la labor docente de coordinadores y la junta del grado.
 - El gran soporte del PAS al equipo del PDI para facilitar una coordinación eficaz, efectiva y eficiente.
- Áreas de mejora orientadas a la excelencia:
 - Seguir trabajando para mejorar más si cabe la selección de los estudiantes.
 - Evidenciar las respuestas de los coordinadores de curso a los delegados.
- Acciones de mejora:
 - Equilibrio más ajustado de la vía de acceso 0 vs vía de acceso 4.
 - Monitorización de las respuestas de los coordinadores de curso a los delegados mediante actas firmadas por ambas partes.
 - Semestralmente cada responsable de las acciones de mejora docentes del plan estratégico, conjuntamente con los coordinadores de curso que analizan las mejoras docentes propuestas por los profesores de sus propias asignaturas, explicará la situación a la Junta de Enfermería, para así facilitar la toma de decisiones alineadamente.

Estándar 2: Pertinencia de la Información Pública

- Puntos fuertes:

- Mejora de la imagen UIC y de la información pública con la implementación de la nueva web.
- Visibilidad de toda la información pública según los requisitos de AQU.
- Áreas de mejora orientadas a la excelencia:
 - Seguir trabajando para que cada año el 100% de los profesores den visibilidad a sus currículums en la web a través de la plataforma DRAC.
- Acciones de mejora:
 - Revisión anual de los profesores que no han cumplimentado el currículum (nuevas incorporaciones).
 - Apoyo desde secretaría a los profesores para facilitar que los profesores cumplimenten el currículum.

Estándar 3: Sistema de Garantía de Calidad

- Puntos fuertes:
 - Diseño y seguimiento anual del Plan estratégico del departamento alineado con el Plan estratégico de la universidad (revisión anual del cumplimiento de objetivos y acciones de mejora).
 - Eficacia, consolidación e integración del Sistema de Garantía Interno de calidad.
 - Integración de la calidad en el sistema de gestión del Departamento (más allá de lo exigido en el Real Decreto 1393/2007), implicación del profesorado en la mejora continua y monitorización constante de la satisfacción de los grupos de interés.
 - Participación de todos los grupos de interés en la mejora del título.
 - Elevada satisfacción de todos los grupos de interés.
- Áreas de mejora orientadas a la excelencia:
 - Promover una mayor concienciación y participación en las encuestas de satisfacción de estudiantes.
 - Seguir trabajando en la mejora de la respuesta a los estudiantes a las sugerencias, reclamaciones y quejas.
- Acciones de mejora:
 - Programar la realización de las encuestas en aula al finalizar la docencia de cada profesor.
 - Alentar a los profesores a que soliciten a los estudiantes la participación en las encuestas.
 - Monitorizar la respuesta que se da a los s como respuesta a las sugerencias, reclamaciones y quejas.

Estándar 4: Adecuación del profesorado al programa formativo

- Puntos fuertes:
 - Convocatorias de calls externas para atraer talento.
 - Estrategia del departamento bien definida para conseguir el doctorado, acreditaciones y sexenios del profesorado.
 - Plan de formación del profesorado impulsado por la universidad y por el departamento en docencia, investigación y gestión.
 - Reuniones de trabajo operativas para la mejora del profesorado a nivel docente e investigador (nursing teaching y nursing reseach).

- Áreas de mejora para mantener la calidad del profesorado:
 - Incorporación de profesores a la plantilla funcional del Departamento.
 - Seguir potenciando/formando al profesorado para conseguir la resolución positiva de sexenios.
 - Seguir formando al profesorado para el desarrollo de la carrera académica (impulsar las líneas de investigación y conseguir ser IP de proyectos).
- Acciones de mejora:
 - Convocar nuevas calls competitivas hasta configurar una plantilla estable de profesorado.
 - Asesorar a todos los profesores para que puedan solicitar sexenios.
 - Formar al profesorado para que pueda solicitar proyectos.

Estándar 5: Eficacia de los sistemas de soporte al aprendizaje

- Puntos fuertes:
 - Mecanismos de orientación al estudiante a lo largo de toda su trayectoria académica bien definidos y con resultados publicados.
 - Actividades y proyectos que potencian la unión Universidad-Empresa, permitiendo una aproximación del estudiante al mundo laboral y la empresa al mundo universitario potenciando de esta forma la orientación profesional y la mejora de la inserción laboral de los estudiantes.
 - Buena planificación y desarrollo de las prácticas externas.
 - Relación excelente con los Hospitales Universitarios y centros colaboradores.
 - Recursos materiales y de espacios específicos de máxima calidad.
- Áreas de mejora orientadas a la excelencia:
 - Trabajar para conseguir plazas vinculadas de los centros universitarios
- Acciones de mejora:
 - Trasladar este tema a las comisiones mixtas para poder evaluarlo.

Estándar 6: Calidad de los resultados del programa formativo

- Puntos fuertes:
 - Resultados por encima de la media de universidades en la mayoría de indicadores de rendimiento académico.
 - Mejoras anuales en la gestión y evaluación del TFG (mejora continua).
- Áreas de mejora orientadas a la excelencia:
 - Seguir trabajando para potenciar la movilidad de los estudiantes.
 - Seguir trabajando para que la asignatura de TFG no sea uno de los ítems de satisfacción más bajo en las encuestas a los egresados.
- Acciones de mejora:
 - Revisar si la planificación docente favorece la movilidad.
 - Dar mayor visibilidad a la Mención Internacional Nursing.
 - Solicitar a los estudiantes que den feedback de los aspectos que mejorarían relacionados con el TFG en la última tutoría con su tutor.
 - Potenciar el espacio de encuentro “Teaching Nursing” mensualmente para hacer un seguimiento las metodologías, sistemas evaluativos y resultados, incluyendo la tasa de suspensos y de graduación