Visión UJED
2030

FACULTAD DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA
ÉTICA · CIENCIA
UJED

Plan de Desarrollo de la Unidad Académica (PDUA)

2016-2022

Plan de Desarrollo de la Unidad Académica (PDUA)

2016–2022

Directorio

C.P.C. y M.I. Oscar Erasmo Návar García
Rector

M.E.C. María Lourdes Nápoles Orrante
Secretaria General

M.C. Osvaldo García Saucedo
Subsecretario General Académico

Dr. José Elpidio Rivas Jurado
Director de Planeación Institucional

C.P. Manuel de Jesús Martínez Aguilar
Subsecretario General Administrativo

M.D. Rafael Mier Cisneros
Abogado General

Dr. Jesús Job Reza Luna
Tesorero General

C.P.C. LIC. y M.I. Eleazar Ramos Varela
Contralor General

Directorio FAEO

M.C.E. Eloina Ruiz Sánchez
Directora

D.C.E. Martha Lilia Parra Domínguez
Secretaria Académica

D.C.E. Yolanda Bañuelos Barrera
Secretaria Administrativa

D.C.E Cristina Ochoa Estrada
Jefa de Posgrado

Comisión de Plan de Desarrollo

M.C.E. Eloina Ruiz Sánchez
Dra. en E. Martha Lilia Parra Domínguez
Dra. en E. Yolanda Bañuelos Barrera
M.E. Rebeca Meléndez Torres
M.C. Maria Mayela Valles Verdín
M.C. Guadalupe Orrante Reyes
M.C.E. Armida Rodríguez Salazar
Dra. en E. Cristina Ochoa Estrada
Dra. en E. Mónica Gallegos Alvarado
M.E. David García Avendaño
M.E. Maria Elena Valdez Martínez
Dra. en S.P. Patricia Bañuelos Barrera
Dra. en S.P. Fany Villa Rivas

Tabla de contenido

Página	Capítulos
7	**Presentación**
11	**Marco contextual**
13	Contexto internacional
13	Economía, pobreza, empleo, desempleo
15	Analfabetismo, escolarización, deserción escolar
16	Educación superior
17	Enfermería
18	Programas educativos en enfermería
20	A manera de conclusión
21	**Contexto nacional**
21	Economía y salud
24	Panorama demográfico, social y laboral de enfermería
27	Educación
28	Educación superior
29	Tabla 3. Ciclo escolar 2014-2015
29	Tabla 4. Sistema no escolarizado (Ciclo escolar 2012-2013)
33	**Contexto estatal**
38	**Contexto institucional**
41	**Autoevaluación diagnóstica**
43	**Docencia**
43	Oferta educativa
47	Planta Académica
49	Atención y formación integral del estudiante
56	**Investigación**
56	**Posgrado**
58	**Extensión y difusión de la cultura**
59	**Apoyo a programas de la Secretaría de Salud**
60	**Servicios de promoción y prevención de la salud**
60	**Gestión institucional**
60	Marco normativo
60	Estructura organizacional académica
61	Modelo de Planeación
62	Infraestructura
63	Medios de transporte
64	Personal administrativo
64	Materiales y recursos didácticos
65	Análisis FODA
67	**Planeación estratégica participativa**
69	**Breve semblanza histórica de la FAEO**
71	**Planeación estratégica participativa**
71	Misión
71	Visión
71	Valores
72	Políticas, objetivos estratégicos y metas
79	**Mejora continua**
83	**Evaluación y seguimiento**
119	**Referencias**

Presentación

PRESENTACIÓN

La Facultad de Enfermería y Obstetricia de la UJED es una institución educativa líder en la formación de profesionales de enfermería a nivel estatal y regional, ya que, desde sus inicios, ha dotado a sus alumnos de conocimientos, habilidades y actitudes para lograr un alto desempeño profesional.

En este sentido, el PDUA 2016-2022 que se presenta, viene a continuar los esfuerzos hasta ahora realizados, definir nuevos proyectos y modificar lo que no ha producido los resultados esperados.

Cabe destacar que la elaboración del PDUA se desarrolló en diversas etapas, dando inició con el análisis del entorno, con el propósito de definir los contextos: internacional, nacional, estatal e institucional, en que se halla inmersa nuestra Institución. Enseguida, se realizó la autoevaluación diagnóstica que se centró en el análisis de las categorías: docencia, atención y formación integral del estudiante, investigación, posgrado, extensión y difusión de la cultura y la gestión institucional. Se continuó con el proceso de planeación estratégica, que incluye la actualización de la Misión, Visión y Valores, así como el establecimiento de las políticas, objetivos estratégicos y metas académicas comprometidas. Por último, se estableció el Plan de Mejora Continua y sus mecanismos de seguimiento y evaluación de los logros alcanzados, de forma semestral, anual y al finalizar la presente gestión. Es importante señalar que, en su elaboración y posterior evaluación se considera la metodología participativa.

La estructura de este Plan de Desarrollo incluye en primer lugar, el marco contextual; en segundo término, se presentan los resultados de la autoevaluación diagnóstica; el tercer lugar lo ocupa la planeación estratégica participativa y el último apartado, expone el plan de mejora continua.

Es de nuestro interés, que el presente PDUA producto del trabajo colegiado de la comunidad, sirva como un instrumento guía, que conjunte los esfuerzos de todos en la toma de decisiones de manera eficaz, a fin de lograr el desarrollo y fortalecimiento de los programas educativos, la investigación, la extensión y vinculación de la FAEO.

NUESTRA MISIÓN
Farmacología

Marco Contextual

EXCUSES
SUCK
LISTA DE ASISTENCIA

MARCO CONTEXTUAL

En este apartado, se expone el análisis de los entornos: internacional, nacional, estatal e institucional, en que se encuentra inmersa nuestra Facultad. Su propósito es definir los principales factores económicos, sociales y educativos presentes en los diferentes contextos, que por su relevancia se deben de considerar en la construcción del PDUA.

Contexto internacional

Economía, pobreza, empleo, desempleo

El Banco Mundial (2015) informa que los avances logrados en la reducción de la pobreza han sido notables en las últimas décadas. Sin embargo, la cantidad de personas que viven en condiciones de pobreza extrema en el mundo sigue siendo inaceptablemente alta. De acuerdo con las últimas estimaciones, el 12,7 % de la población mundial vivía con menos de US$1,90 al día en 2011, cifra inferior al 37 % de 1990 y al 44 % de 1981, lo que significa que 896 millones de personas subsistían con menos de US$1,90 al día en 2012. El progreso ha sido más lento en las líneas de pobreza más altas. En total, 2200 millones de personas sobrevivían con menos de US$3,10 al día en 2011, que es la línea de pobreza promedio de los países en desarrollo y otro indicador común de profundas carencias. Si bien las tasas de pobreza han disminuido en todas las regiones, los avances no han sido uniformes (Banco Mundial, 2015): Asia oriental experimentó la reducción más marcada en materia de pobreza extrema, bajando del 80 % en 1981 al 7,2 % en 2012. En la actualidad, en Asia meridional se registra el porcentaje más bajo de pobreza extrema desde 1981, dado que este indicador disminuyó del 58 % en 1981 al 18,7 % en 2012. En África al sur del Sahara, la pobreza llegaba al 42,6 % en 2012.

China por sí sola experimentó la mayor caída en los niveles de pobreza extrema en los últimos 30 años. Entre 1981 y 2011, 753 millones de personas lograron superar el umbral de US$1,90 al día. Durante el mismo periodo, 1100 millones de personas salieron de la pobreza en todo el mundo en desarrollo.

En 2012, un poco más del 77,8 % de las personas en situación de pobreza extrema vivía en Asia meridional (309 millones) y África al sur del Sahara (388,7 millones). Además, otros 147 millones vivían en Asia oriental y el Pacífico.

Menos de 44 millones de personas extremadamente pobres vivían en América Latina y el Caribe, y en Europa oriental y Asia central en conjunto.

La ONU en su publicación Situación y perspectivas de la economía mundial 2016, menciona que la economía mundial se ha visto frenada por diversas turbulencias: incertidumbres macroeconómicas y volatilidad persistentes; bajos precios de las materias primas y flujos de comercio decrecientes; volatilidad creciente de tipos de cambio y flujos de capital; estancamiento de la inversión y disminución del crecimiento de la productividad; y una continua desconexión entre las actividades del sector financiero y las del sector real. La disminución en el crecimiento económico perjudica el mercado de trabajo, de ahí que el desempleo crece en la mayoría de las economías en desarrollo y en transición. Al mismo tiempo, las tasas de participación de la fuerza laboral, especialmente mujeres y jóvenes, han venido descendiendo, y la inseguridad del empleo se ha generalizado en medio de un desplazamiento desde trabajo asalariado hacia el autoempleo. Lo antes citado, afecta el progreso en la reducción de la pobreza, lo que hace necesario incorporar políticas de reducción de la desigualdad, como la inversión en educación, salud e infraestructura, y de construcción de redes de protección social más sólidas (ONU, 2016).

En este sentido, se observa un deterioro particularmente agudo en los países emergentes, donde se espera que la tasa de desempleo de los jóvenes, pase del 13,3 al 13,7 por ciento entre 2015 y 2017, es decir, de 52,9 millones de jóvenes en situación de desempleo a 53,5 millones. Si bien se estima que la tasa de desempleo de los jóvenes en los países en desarrollo se mantendrá estable (en torno al 9,5 por ciento en 2016), en términos absolutos se espera que la cantidad de jóvenes en situación de desempleo aumente en 0,2 millones en 2016 y que alcance los 7,9 millones en 2017, sobre todo debido al crecimiento de la mano de obra. Por último, se prevé que en 2016 los países desarrollados registren la mayor tasa de desempleo de los jóvenes en todo el mundo (14,5 por ciento o 9,8 millones). Pese a que se esperan incrementos continuos a lo largo de 2017, el ritmo de la mejora será lento (se estima que la tasa caerá apenas al 14,3 por ciento en 2017) (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Por otra parte, las cifras del desempleo no ponen plenamente de manifiesto los desafíos del mercado de trabajo de los jóvenes. En efecto, pese a que una buena cantidad de jóvenes trabaja, no tiene ingresos suficientes para salir de la pobreza. De hecho, en los países emergentes y en desarrollo unos 156 millones de jóvenes con empleo viven en situación de pobreza extrema (es decir, con menos de 1,90 dólares de los Estados Unidos diarios) o moderada (a saber, con entre 1,90 y 3,10 dólares de los Estados Unidos diarios). Además, la proporción de trabajadores pobres es mayor entre los jóvenes que entre los adultos. En 2016, el 37,7 por ciento de los jóvenes con empleo viven en situación de pobreza extrema o moderada, mientras que entre los adultos con empleo la proporción es del 26 por ciento (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Otro elemento que cabe destacar es la polarización entre el trabajo de alta y baja calificación. Una propuesta resultante es que los cambios tecnológicos son la base de las caídas relativamente grandes del empleo de cualificación media y de los aumentos correspondientes del empleo de cualificación alta en América del Norte y Europa. La tecnología, cada vez más sofisticada, no solo ha aumentado la demanda de trabajadores altamente cualificados complementando sus habilidades creativas y de resolución de problemas, sino que también ha desplazado a los trabajadores de los empleos de cualificación media cuyas tareas relativamente repetitivas y procedimentales son más fáciles de replicar en los equipos y códigos informáticos, así como en ultramar (Autor y Dorn, 2013; Autor y otros, 2006; Goos y otros, 2014; Jaimovich y Siu, 2012; en Unesco, 2016).

En lo que respecta al mundo laboral del personal de enfermería y partería, se compone de casi 20 millones en el mundo, de ellos, más de 5 millones están en las Américas. De la fuerza de trabajo en salud, más del 60% está compuesto por personal de enfermería y más del 80% de los servicios de salud están cubiertos por el personal de enfermería y partería (Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud, s/f).

En el caso de la práctica profesional de enfermería, las condiciones tienden a transformarse diariamente por los efectos del desarrollo tecnológico, de los sistemas de comunicación computarizados, por los cambios epidemiológicos del fenómeno del envejecimiento de la población y la aparición de nuevas enfermedades como el SIDA y de otras que se creían ya erradicadas y que tienen estrecha relación con la pobreza (Paravic Klijn, 2010).

Aunque es una profesión con alta demanda en la mayoría de los países, es cada vez más común que se presenten contrataciones eventuales en instituciones públicas y/o privadas, lo que repercute en la estabilidad laboral y obstaculiza a las enfermeras y enfermeros a reclamar sus derechos, estas eventualidades son de larga duración, ya que existe poca creación de plazas nuevas. En situación más difícil se encuentran los profesionales de Enfermería, en algunos

países centroamericanos, ya que es evidente la falta de empleos, mientras que en otros países de América Latina el trabajo existe, pero los salarios son menores a los de otros profesionales del área de la salud y las condiciones en las que se desempeñan no son adecuadas (Quintana Zavala, Valenzuela Suazo y Paravic Klijn, 2014).

Analfabetismo, escolarización, deserción escolar

Según la Unesco (2015) el panorama mundial en lo que se refiere a la educación se observan las siguientes características:
La tasa de analfabetismo mundial se redujo del 24% al 18% entre 1990 y 2000, el ritmo de reducción se fue desacelerando posteriormente. De acuerdo con las estimaciones más recientes, la tasa de analfabetismo de adultos se ha reducido al 16% y está previsto que sea del 14% en 2015. Entre 2000 y 2015, está previsto que la tasa de analfabetismo de adultos se reduzca un 26% en Asia Meridional y Occidental, un 36% en América Latina y el Caribe y un 39% en los Estados Árabes.

Los avances fueron desiguales en las regiones donde las mujeres estaban más retrasadas. Durante el decenio de 2000 hubo avances más rápidos en los Estados Árabes, donde la tasa de alfabetización de mujeres adultas subió del 56% en 2000 al 69% en 2010, mientras que el índice de paridad de género mejoró de 73 a 81 mujeres por cada 100 hombres alfabetizados. Sin embargo, se prevé que este progreso se habrá desacelerado en 2015. En cambio, en Asia Meridional y Occidental la tasa de alfabetización de mujeres adultas subió del 47% en 2000 al 52% en 2010 y está previsto que llegue al 60% en 2015, cuando el índice de paridad de género previsto sea de 76 mujeres alfabetizadas por cada 100 hombres alfabetizados. Asia Meridional y Occidental seguirá siendo la región con la mayor desigualdad de género, incluso si la tasa de alfabetización de mujeres adultas sea mayor que la del África Subsahariana. En general, el 64% de los adultos analfabetos en 2015 serán mujeres, un porcentaje que no habrá variado desde 2000.

En países de ingresos bajos y medios, en los que el 10 % de los niños en edad de cursar la enseñanza primaria no estaban escolarizados en 2014, un 4 % del grupo actual de niños nunca asistirán a una escuela. En el Asia Meridional, donde se prevé que el 62 % de los niños no escolarizados no se matricularán nunca; esta proporción aumenta a un 81 % entre las niñas.
En lo que toca a los países de América Latina y el Caribe, hace años cuentan con un promedio relativamente alto en la tasa neta de matrícula ajustada de la educación primaria. Sin embargo, hubo un leve retroceso con un 94,3% de alumnos matriculados en el 2000 y un 92,4% en el año 2013. Tomando el conjunto de la educación primaria, la tasa de repitencia llegó en 2012 a 4,8% en los países de América Latina y el Caribe, en promedio (en 2000 había sido 7,2%). Respecto a la deserción escolar en el nivel primario en la región hubo avances importantes, disminuyendo de 21,5% a 11,8% la tasa de deserción promedio de los países entre 2000 y 2012. Sin embargo, la deserción del nivel primario es aún un problema en muchos países (OREALC/ UNESCO, 2014).

Con respecto a la tasa neta de matrícula en la educación secundaria (OREALC/UNESCO; 2014) queda claro que el desafío es mayor, por cuanto en 2013 el promedio era de 74,1%, lo cual significó un leve aumento respecto del 62,7% que era el promedio en 2000. La reprobación de los alumnos constituye un obstáculo severo para el avance hacia el logro del nivel secundario: durante los últimos 13 años, en promedio, los países de la región no disminuyeron la tasa de repitencia en educación secundaria baja, siendo ésta un 5,9% en 2012 (en 2000 era 5,8%). Más aun, en algunos países el porcentaje de alumnos reprobados en la secundaria baja aumentó de manera importante en el período. El promedio de la tasa de deserción en la educación

secundaria baja apenas disminuyó desde un 16,9% en 2000 a un 15,5% en 2012 y sigue siendo un gran problema en la región. Respecto a la conclusión en 2010, en promedio el 53,5% de los jóvenes que en este año tenía 20 a 24 años había cursado totalmente la educación secundaria, lo cual significó un avance de nueve puntos porcentuales al compararseles con los nacidos una década antes (44,8%).

Aunque los países de la región presentan una situación fuertemente heterogénea y aún distante de los países más desarrollados, el acceso a la educación superior creció en la década pasada a un ritmo comparativamente fuerte (en promedio 2230 estudiantes por cada 100.000 habitantes en el año 2000 y 3428 en el año 2013) y en varios países comienza a abandonar su tradicional carácter socialmente restringido (OREALC/UNESCO, 2014).

América Latina y el Caribe ya poseían en 2000 niveles comparativamente altos de alfabetismo adulto (88,9% en promedio), los cuales continuaron lentamente aumentando, hasta llegar en 2012 a 93,3%, en promedio. La situación relativa de las mujeres respecto de los hombres en cuanto a la tasa neta de matrícula en educación primaria era tanto en 2000 como en 2013 cercana a la igualdad perfecta. El índice promedio de paridad de género en la tasa neta de matrícula en educación secundaria de los países de la región era 1,08 en 2013 (i.e. 8% a favor de las mujeres), igual que en 2000 (OREALC/UNESCO, 2014).

Educación superior

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), sostiene que la educación superior y la investigación contribuyen a erradicar la pobreza, fomentar el desarrollo sostenible y avanzar en el logro de los objetivos de desarrollo sostenible, establecidos para el periodo 2015 – 2030, en el plano internacional.

La educación superior contribuye al desarrollo social y económico a través de cuatro grandes ejes: 1. Formación de capital humano (principalmente a través de la enseñanza). 2. Construcción de bases sólidas de conocimiento (principalmente a través de la investigación y el desarrollo del conocimiento). 3. Diseminación y uso del conocimiento (principalmente a través de la interacción con el entorno y usuarios del conocimiento) y 4. Mantenimiento del conocimiento (almacenamiento y transmisión de conocimiento entre generaciones).

En tal sentido, la UNESCO (2009) recomienda que a la hora de determinar las prioridades en sus programas y estructuras, las Instituciones de Educación Superior consideren entre otros: El respeto fundado en la ética, el rigor científico e intelectual, el enfoque multidisciplinario y transdisciplinario de los saberes, el conocimiento de las cuestiones sociales fundamentales, en particular las que guardan relación con la eliminación de la pobreza, reforzar el servicio que la Universidad y sus educandos prestan a la comunidad, en particular sus actividades encaminadas a erradicar la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre y las enfermedades, afianzar sus relaciones con el mundo del trabajo, garantizar una alta calidad de desempeño profesional con base en las normas internacionales, fomentar que el personal docente actualice y mejore sus capacidades didácticas y sus métodos de enseñanza, reforzar la investigación sobre la propia educación superior, en torno a aspectos clave para su desarrollo, tales como cobertura, equidad, calidad, pertinencia y diversidad educativas, generalizar, en la mayor medida posible, la utilización de las nuevas tecnologías para reforzar el desarrollo académico.

Enfermería

En lo que toca a la educación en enfermería, el mundo globalizado de hoy, le ofrece grandes desafíos, si tomamos en cuenta que se imponen políticas y tendencias de la educación superior en el mundo y de nuestro país; la práctica se vuelve cada vez más sofisticada y polivalente, dentro de un contexto multidisciplinario y con acciones muy flexibles (Paravic Klijn, 2010).

Por tal motivo, el Consejo Internacional de Enfermería (CIE, 2010, citado por FAEO UJED FAEO, 2013) consideró incorporar y ampliar en la formación de las enfermeras las siguientes competencias: Competencia para respetar la diversidad cultural; competencia en promoción de la salud vida; competencia para intervenciones en casos de violencia; competencia para la intervención en caso de catástrofe; competencia para la atención a la salud en una perspectiva holística.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (2010) afirma que los Estados Miembros deberían plantearse el fortalecimiento de las instituciones educativas a fin de ampliar la formación de profesionales de la salud, así como la elaboración de planes de estudios innovadores que sirvan para satisfacer las necesidades actuales en el terreno de la salud. Deberían asimismo adoptar medidas para asegurarse de que tanto en el sector público como en el privado se dispense una formación adecuada.

En la misma línea, la OPS/OMS (2016) insta a los gobiernos de los Estados Miembros de toda la región de las Américas a transformar la educación y la práctica de la enfermería en sus países a través de medidas como:

- Actualizar los programas de estudios de enfermería para abordar mejor las necesidades de atención primaria de salud de la población;
- Incorporar la educación interprofesional a los programas de estudios de enfermería y hacer un mayor énfasis en la atención primaria en salud;
- Adoptar programas de enfermería de práctica avanzada y asignarles una función clave en los servicios de atención primaria de salud;
- Promover los estudios de educación superior y posgrado para el personal de enfermería; y
- Ofrecer oportunidades de educación continua para las enfermeras.

Actualmente la OPS/OMS está trabajando con sus países miembros para promover estos y otros cambios con el fin de fortalecer el personal del sector de la salud en general y de enfermería en particular.

Una tendencia relevante en educación en enfermería es la internacionalización en su formación, para lograrlo es indispensable que las instituciones educativas formen profesionales competitivos que tengan el dominio de la disciplina y además, de tecnología avanzada e idiomas extranjeros así como de ampliar su visión a través de interactuar en espacios diferentes a los suyos fomentando el intercambio de conocimientos y cultura. La internacionalización desde el punto de vista institucional y de los programas de formación, plantea el reto del trabajo en red entre las escuelas, mediante convenios de cooperación científico técnica que permitan aprovechar los mayores desarrollos académicos de las instituciones, movilizar profesores y estudiantes y fortalecer la investigación y las publicaciones conjuntas; al mismo tiempo es prioritario someter los programas a la autoevaluación y evaluación de pares externos de alto nivel de formación y experiencia, en la perspectiva del mejoramiento continuo de la calidad educativa de los mismos (Quintana Zavala, M.O y Paravic Klijn, T, 2011).

Programas educativos en enfermería

Los programas educativos en enfermería que tienen reconocimiento en la región de América Latina y que guardan similitud con los de nuestra institución, se describen a continuación:

La Universidad de la Sábana de Colombia, ofrece la licenciatura en enfermería. Esta carrera está sujeta a inspección y vigilancia por parte del Ministerio de Educación Nacional. Ha recibido la Segunda renovación de Acreditación mediante Resolución No. 12547 del 13 de septiembre de 2013, por 8 años otorgada por el Ministerio de Educación Nacional. Además, posee Renovación del Registro Calificado según Resolución No. 9946 del 31 de julio de 2013 con vigencia de 7 años. Además, cuenta con la Modificación del Registro calificado según Resolución No. 16320 del 30 de septiembre de 2015. Está sujeto a rotaciones clínicas. El tipo de formación académica ofertada es profesional universitaria, créditos 189 y su duración es de 10 semestres.

Perfil del aspirante: la persona que aspira a formarse como profesional de enfermería en la Universidad de La Sabana, debe ser capaz de describir y reflexionar sobre la realidad de su entorno, los problemas del país y la situación del área de la salud. Igualmente, debe tener: una actitud de respeto a la vida, a la verdad y a la dignidad de la persona; habilidad para expresarse y disposición para trabajar en equipo; así como conocimientos básicos en ciencias naturales y sociales y de una segunda lengua.

Perfil del egresado: podrá desempeñarse en cargos de gestión y gerencia del cuidado, en servicios de atención de enfermería tanto clínicos como ambulatorios; en programas de salud dirigidos a grupos específicos de la comunidad (trabajadores, preescolares, escolares, poblaciones cautivas, adulto mayor y otros), participando en actividades de promoción de la salud, prevención de la enfermedad, tratamiento y rehabilitación de la persona. Además, como docente en instituciones de educación formal y no formal; en centros de investigación relacionados con la disciplina, participando en el desarrollo de los procesos en estudio. Enseguida se presenta su plan de estudios.

Tabla 1

Plan de estudios de enfermería

Semestre I	Cred.
Competencias Idiomáticas Básicas	2
Ingles I	2
Morfofisiología I	6
Ciencias Básicas	6
Naturaleza del Cuidado	2
TOTAL DE CRÉDITOS	18

Semestre II	Cred.
Core Currículum Persona y Cultura I	2
Ingles III	3
Morfofisiología II	2
Fundamentos del Cuidado	4
Desarrollo Teórico de Enfermería	3
Microbiología	2
TOTAL DE CRÉDITOS	20

Semestre III	Cred.
Core Currículum Persona y Cultura II	2
Ingles III	3
Fisiopatología	3
Psicilogía del Aprendizaje	2
Semiología	3
Embriología y Genética	2
Cuidado del Adulto I	6
TOTAL DE CRÉDITOS	21

Semestre IV	Cred.
Core Currículum Persona y Cultura III	2
Ingles IV	3
Precálculo	2
Competencias Básicas Digitales	3
Psicología del Desarrollo	3
Farmacología I	2
Cuidado del Adulto II	7
TOTAL DE CRÉDITOS	22

Semestre V	Cred.
Core Currículum Persona y Cultura IV	2
Ingles V	3
Bioestadística y Epidemiología	2
Teoría del Servicio y de la Calidad	3
Farmacología II	2
Cuidado del Adulto III	7
Electiva I	2
TOTAL DE CRÉDITOS	21

Semestre VI	Cred.
Core Currículum Persona y Cultura V	3
Ingles VI	3
Investigación I	2
Farmacología III	2
Cuidado a la Mujer y Neonato	9
TOTAL DE CRÉDITOS	21

Semestre VII	Cred.
Ingles VII	3
Investigación II	2
Gestión Humana	3
Cuidado del Niño y al Adolecente	9
Deontología de Enfermería	1
Electiva II	2
TOTAL DE CRÉDITOS	20

Semestre VII	Cred.
Investigación III	2
Educación en Salud y Programas	2
Gestión de Calidad en el Servicio	3
Contabilidad Financiera	3
Salud Mental y Psiquiatría	6
TOTAL DE CRÉDITOS	16

Semestre IX	Cred.
Opción de Grado I	2
Gestión del Cuidado I	13
TOTAL DE CRÉDITOS	17

Semestre X	Cred.
Opción de Grado II	2
Gestión del Cuidado II	13
TOTAL DE CRÉDITOS	15

Fuente: Universidad de la Sabana. Plan de estudios enfermería.

En Brasil, la Universidad de Ribeirao Prieto, ofrece la licenciatura en enfermería, cuya duración es de 4 años y 4173 horas de clase. Entre sus cualidades destacan: Concepto 4 en el MEC (habilitación por parte del Ministerio de Educación y Cultura) de 2013, 3 Estrellas en la Guía del Estudiante abril 2016, 14º mejor curso del estado de São Paulo entre las instituciones particulares - RUF 2016 (Ranking Universitario del diario Folha de S. Paulo). En el año 2012, se realizó el reconocimiento de la enseñanza de la educación.

La Clínica-escuela de Enfermería del Campus Garuja está equipada para atender las necesidades reales a la población, además de contar con recursos para simulación de prácticas. En el segundo semestre del curso, los alumnos, bajo la supervisión de los profesores, ya actúan en la comunidad e inician los procesos de comunicación y abordajes con pacientes y con las familias.

Asimismo, oferta la Maestría en Salud y Educación, reconocida por la CAPES / MEC y cursos de postgrado lato sensu en varias especializaciones.

En los cursos se forma un enfermero humanista, generalista, capaz de intervenir en los problemas y situaciones de salud, ofreciendo asistencia humanizada y promoviendo la prevención y tratamiento de la salud integral del ser humano. Las disciplinas se dictan en programas multiprofesionales para la integración del conocimiento de las ciencias sociales, biológicas, de la salud, fundamentos básicos de la enfermería asistencial y práctica profesional. Las clases prácticas se dictan en laboratorios, clínicas y en el hospital-escuela de la Universidad, complementadas en Unidades de Salud Pública y proyectos de extensión a la comunidad. En el curso se prioriza el desarrollo de un conjunto de competencias que se basan en prácticas y procedimientos de enfermería, además de desarrollar el pensamiento crítico y creativo para enfrentar los desafíos del mercado de trabajo y de las condiciones del ejercicio profesional humanizado y ético. El alumno está motivado a desarrollar el aprendizaje, además de ser incentivado a participar en actividades complementarias como monitoreo, programa de iniciación científica, programa de extensión, eventos, cursos, entre otros.

En Perú, la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Trujillo tiene el compromiso de responder competitivamente con el desarrollo de sus funciones universitarias para una sociedad pluricultural, compleja, diversa, marcada por situaciones de incertidumbre, presión social, económica, política, cultural, con presencia de viejos y nuevos problemas de salud, entre otros.

En esta perspectiva, la Facultad asume el compromiso de lograr la excelencia de la educación de Enfermería, considerando los desafíos de este nuevo contexto, desarrollando estrategias para aumentar su capacidad en el desarrollo académico, administrativo, investigativo, de extensión y proyección social para la formación de enfermeras/os competentes y con compromiso social que brinden a la población, un cuidado profesional científico, ético, estético, sensible y más humano.

Esta unidad académica, también asume el compromiso de preservar y ejercer el rigor y la originalidad de lograr la producción científica de la comunidad docente y de estudiantes de enfermería que permita mejorar la calidad del proceso de aprendizaje en coherencia con los proyectos de extensión y proyección social para contribuir con la solución de la problemática de salud de la población.

En el marco de la Educación Universitaria la Facultad de Enfermería forma en primer lugar al hombre y luego al profesional o especialista, es decir formar a la persona en su dimensión de

ser: ético, libre, creativo y con conocimiento. Esta concepción llevada a la práctica permitirá lograr compatibilizar el saber, el hacer, el ser y el vivir juntos, tomando como ejes integrales la excelencia académica, eficiencia administrativa, investigación y compromiso social-ético que conlleven hacia una integración, que permita el desarrollo profesional e institucional.

La (el) Egresada (o) de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Trujillo se caracteriza por brindar cuidado de enfermería humanístico, científico, tecnológico y ético a la persona, familia y comunidad demostrando capacidad y manejo del método científico, enfoques educativos, en la solución de los problemas de salud en el contexto social donde se desempeña por lo que deberá desarrollar las siguientes competencias:

1.- Brinda cuidado de enfermería en las experiencias de salud de la persona, familia y comunidad, utilizando el Método de Enfermería, considerando su unicidad, totalidad y diversidad y su entorno socioeconómico y político; con calidad, calidez y aptitud ética.

2.- Realiza educación en salud y promueve estilos de vida saludables, a nivel personal, familiar y comunitario demostrando capacidad en el manejo de estrategias de comunicación dialógica, apropiados a la realidad social.

3.- Gerencia los servicios de salud, de enfermería y proyectos de desarrollo, demostrando capacidad técnica, científica, ética y buenas relaciones interpersonales.

4.- Realiza investigación y difunde el conocimiento, relacionados a la ciencia de enfermería y a los problemas emergentes y prevalentes de salud del país, orientados al desarrollo profesional y social con ética y deontología.

5.- Desarrolla programas de capacitación para personal de enfermería, de salud y -otras profesiones, aplicando metodologías innovadoras con responsabilidad, compromiso y principios éticos.

6.- Participa en el trabajo multiprofesional e intersectorial para la solución de problemas de salud del ser humano, familia y comunidad con visión crítica, ética, de cambio y compromiso social.

A manera de conclusión

El mundo globalizado de hoy se caracteriza por mayores desequilibrios económicos y concentración de la riqueza. La mayor flexibilidad laboral, se traduce en un empeoramiento de las condiciones de los trabajadores. Los problemas sociales y de empleo continúan en la mayoría de los países emergentes y países en desarrollo, tomando en cuenta de que más de la mitad de los trabajadores de estos países se encuentran en condiciones de trabajo pobres e inseguras, lo que incrementa las desigualdades y aumenta la pobreza.

Ante esta situación, los organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), entre otras, enfatizan la importancia de la educación, como una condición esencial para el desarrollo social y en el caso de la educación superior y la investigación, sostienen que contribuyen a erradicar la pobreza, fomentar el desarrollo sostenible y avanzar en el logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

En este sentido, las instituciones educativas formadoras de profesionales en enfermería deben de transformar la educación y la práctica de enfermería a través de: actualizar los programas de estudios de acuerdo con las demandas de la población estudiantil y las necesidades de

atención primaria de salud de la población. Para ello, debe adoptar programas de enfermería de práctica avanzada, ofrecer oportunidades de educación continua, mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje con la incorporación de técnicas y recursos didácticos innovadores y adecuados que favorezcan una práctica profesional de enfermería de calidad. Por otra parte, se enfatiza la necesidad de establecer intercambios con otras instituciones en todos los ámbitos, es decir, la internacionalización en la formación de los profesionales de enfermería.

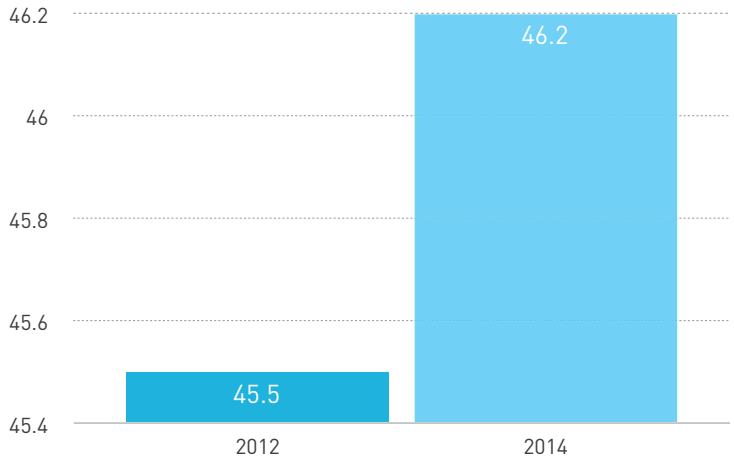
Contexto nacional

Economía y salud

Con base en los resultados de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) y del Módulo de Condiciones Socioeconómicas (MCS) 2014 entre agosto y noviembre de 2014 que realizó el INEGI, el CONEVAL publica las siguientes cifras de pobreza (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2015):

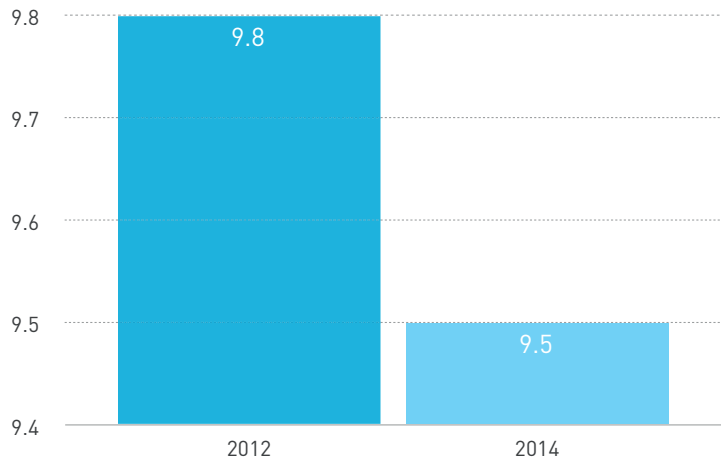
Entre 2012 y 2014 el porcentaje de población en pobreza subió de 45.5 a 46.2 por ciento. El porcentaje de pobreza extrema bajó de 9.8 a 9.5 por ciento.

Gráfica 1. Incidencia de la pobreza (porcentaje), Estados Unidos Mexicanos, 2012 y 2014



Fuente: Estimaciones de CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2012 y 2014

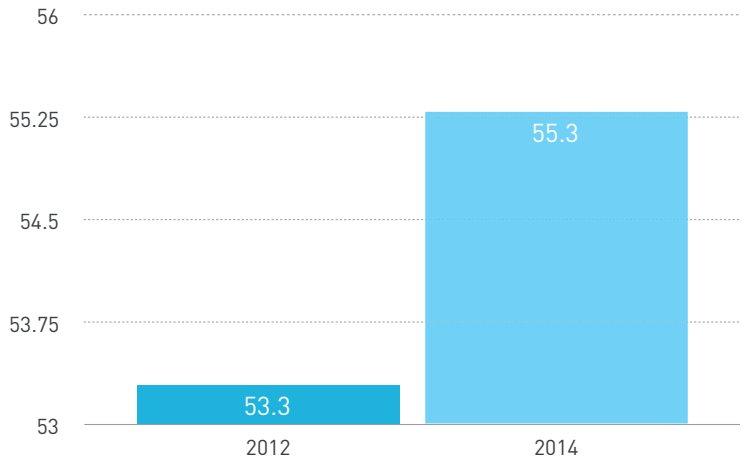
Gráfica 2. Incidencia de la pobreza extrema (porcentaje),
Estados Unidos Mexicanos, 2012 y 2014



Fuente: Estimaciones de CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2012 y 2014

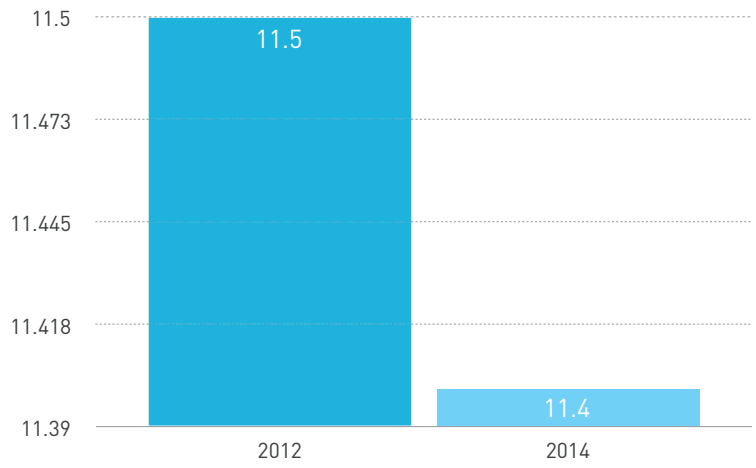
Entre 2012 y 2014 la población en pobreza aumentó de 53.3 a 55.3 millones de personas, lo que representa un incremento de aproximadamente 2.0 millones de personas. Al mismo tiempo, la población en pobreza extrema se redujo de 11.5 a 11.4 millones de personas, una reducción de aproximadamente 90 mil personas. De acuerdo con las estimaciones del MCS-ENIGH, la población del país pasó de 117.3 millones en 2012 a 119.9 millones de habitantes en 2014, hubo un incremento de 2.6 millones de personas.

Gráfica 3. Número de personas en pobreza (millones de personas),
Estados Unidos Mexicanos, 2012 y 2014



Fuente: Estimaciones de CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2012 y 2014

Gráfica 4. Número de personas en pobreza extrema (millones de personas), Estados Unidos Mexicanos, 2012 y 2014



Fuente: Estimaciones de CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2012 y 2014

Esta información nos indica que si bien ha habido avances en reducción de diversas carencias sociales a nivel nacional y en diversas entidades federativas, los retos más importantes son incrementar el ingreso de las familias, así como mejorar la calidad en los servicios otorgados a la población en pobreza. Un tercer reto radica en reducir de manera sostenida las aún persistentes brechas de pobreza entre entidades federativas.

El incremento en el ingreso familiar tiene una relación estrecha con el empleo, datos relevantes en este aspecto se describen enseguida. En el segundo trimestre de 2016 la Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación 1 (TOPD1) se ubicó en 9.93 por ciento en promedio. Esto significa que, de cada 100 personas económicamente activas, prácticamente 10 se encuentran desocupadas, o bien, trabajan menos de 15 horas en la semana. Cabe señalar que esta tasa se encontraba en un nivel de 10.67% en el segundo trimestre de 2015. Para muchos analistas esta tasa refleja mejor la situación laboral (desempleo) de nuestro país ya que se debe tener en mente que para el INEGI una persona deja de estar desempleada con que trabaje una hora a la semana, aunque sea lavando carros en la calle. En lo que respecta a la Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO), pasó de 12.31% en el segundo trimestre de 2015 a 14.52% en el mismo trimestre de 2016; es decir, aumentó en más de dos puntos porcentuales. La evolución de esta tasa es indicativa de la pauperización del empleo en México, ya que ésta mide el porcentaje de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo, y la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos (Gómez Tamez, 2016)

En cuanto a la subocupación, la tasa que la mide pasó de 8.29% en el segundo trimestre de 2015 a 7.85% en el mismo trimestre de 2016. Con esto en mente, ahora vale la pena mencionar que la Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (TOSI1) pasó de 27.33% en el segundo trimestre de 2015 a 27.02% en el mismo trimestre de 2016; por lo que queda claro que en este rubro prácticamente no hubo avances en el último año. La TOSI1 considera a todas las personas que trabajan para unidades económicas operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa, de modo que la actividad en cuestión no tiene una situación

identificable e independiente de ese hogar o de la persona que la dirige y que por lo mismo tiende a concretarse en una muy pequeña escala de operación. De esta manera, vemos que la TOSI1 da cuenta de la enorme precariedad de casi 1 de cada 3 "empleos" en México, los cuales queda claro que están en la informalidad (Gómez Tamez, 2016).

Aspectos relevantes en cuanto a la salud en México, desde hace décadas, se ha observado cambios de la morbi-mortalidad de la población, hoy predominan las enfermedades no transmisibles y lesiones, asociada al envejecimiento de la población y a los estilos de vida poco saludables. Por otra parte, el incremento de esperanza de vida, para el 2011 es de 75.6 para hombres y 77.9 para mujeres. La mortalidad general disminuyó considerablemente en las últimas décadas, con respecto a la mortalidad infantil en el año 2010 fue de 10.1 por 1000 recién nacidos vivos (NVR) (INEGI 2010- 2012), lo que muestra una tendencia decreciente ya que en 2004 fue de 26 por 1000 NVR. Como principales causas de mortalidad se encuentra, la diabetes mellitus, enfermedades isquémicas, cerebrovasculares, cirrosis y otras enfermedades crónicas del hígado, enfermedad obstructiva crónica, accidentes de vehículo a motor, enfermedades hipertensivas, infecciones respiratorias agudas bajas, afecciones en el período perinatal y las agresiones y homicidios (CONAPO, 2010 en FAEO UJED, 2013).

En los menores de un año se presentan en primer lugar las muertes por causas perinatales en un 51%, anomalías congénitas en un 20.3%, insuficiencia respiratoria en un 7.2%, infecciones parasitarias en un 16.6% y los accidentes en un 3.3%; en el grupo de 1 a 4 años se deben a infecciones respiratorias, problemas de la nutrición, lesiones accidentales y leucemias. En el grupo de 5 a 14 años de edad la muerte entre ellos de debe de manera muy importante a accidentes de tránsito, ahogamientos, homicidios, suicidios y caídas accidentales; otra causa importante de muerte en esta etapa de vida son las leucemias (CONAPO, 2010 en FAEO UJED, 2013).

En el grupo de adolescentes y jóvenes de 15 a 24 años de edad las causas de mortalidad son los accidentes, lesiones intencionales, tumores malignos, enfermedades infecciosas y parasitarias y las cardiovasculares y la presencia de tumores malignos. En la etapa productiva de 15 a 64 años, las principales causas de muerte en este periodo son la Diabetes, las enfermedades crónicas del hígado, las enfermedades isquémicas del corazón, los accidentes y lesiones y ciertos tumores malignos (mama, cuello de útero, pulmones y estómago. En esta etapa hace su aparición como 4ª causa de defunción en hombres de 25 a 34 años el VIH/SIDA (CONAPO, 2010, en FAEO UJED, 2013).

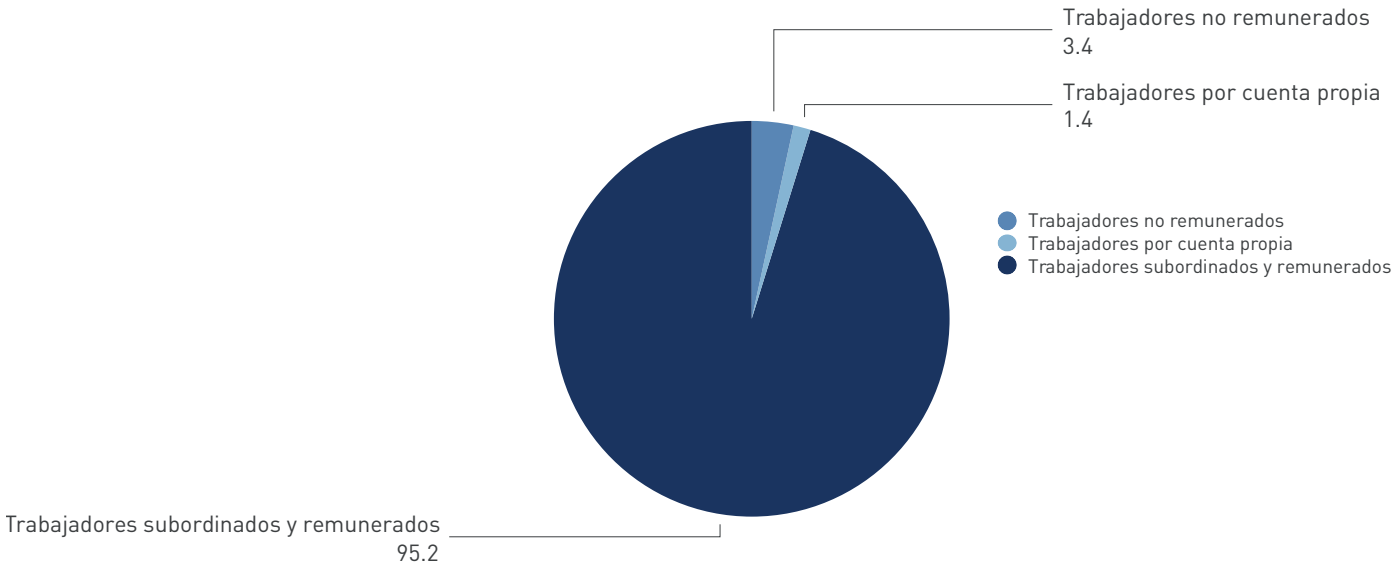
La mortalidad de los adultos mayores está relacionada con la diabetes, enfermedades isquémicas del corazón, cerebrovasculares, pulmonar obstructiva crónica, hipertensivas y tumores. Por otra parte, los principales factores de riesgo para la salud que enfrenta la población mexicana y el sistema de Salud son, el sobrepeso y la obesidad, las dislipidemias asociada a la dieta rica en grasas saturadas, la hipertensión, el tabaquismo, alcoholismo, consumo de drogas, prácticas sexuales inseguras, la violencia familiar.

Panorama demográfico, social y laboral de enfermería

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), mediante la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) con información del segundo trimestre de 2015 y el Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2014, con respecto a las personas dedicadas al cuidado y atención de los enfermos, menciona que:

En México la población de 15 años y más de edad ocupada como enfermera o enfermero, es de 475 mil 295 personas a junio de 2015; de estos ocupados, 85 de cada 100 son mujeres. El promedio nacional de enfermeras y enfermeros es de 3.9 por cada mil habitantes. Por su parte, la Organización Panamericana para la Salud, recomienda entre cinco y seis de estos ocupados por cada mil habitantes. En cinco entidades se alcanza este promedio: Tamaulipas, Distrito Federal, Campeche, Colima y Coahuila de Zaragoza. Por cada 100 personas con esta ocupación, 43 son profesionistas o especialistas, 31 técnicas y 26 auxiliares en enfermería. Su edad promedio es de 36.8 años; 61 de cada 100 enfermeras y enfermeros tienen menos de 40 años. El promedio de escolaridad de la población en esta ocupación es de 13.9 años de estudio, lo que equivale prácticamente a dos años aprobados en educación superior. Por cada 100 de estos ocupados, 95 prestan su servicio a cambio de un salario y los cinco restantes trabajan en forma independiente o no recibe ingresos (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015). De acuerdo con la ENOE 95.2% de las personas ocupadas en enfermería son trabajadores subordinados y remunerados, 3.4% son trabajadores no remunerados y 1.4% trabajan por cuenta propia.

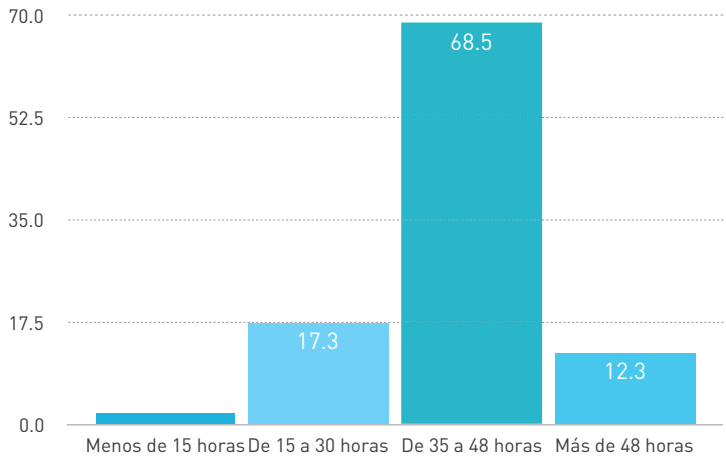
Gráfica 5. Distribución porcentual de la población ocupada en enfermería



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo semestre de 2015

La jornada laboral de las personas que realizan tareas de enfermería, en promedio trabajan 40.6 horas a la semana. Al analizar por sexo esta información, se obtiene que las mujeres trabajan 39.8 horas y los hombres 45.1 horas. En cuanto a la duración de la jornada laboral para estos ocupados, se tiene que de cada 100 de ellos, 81 trabajan jornadas de tiempo completo (35 o más horas a la semana) y 19 de tiempo parcial (34 o menos horas a la semana).

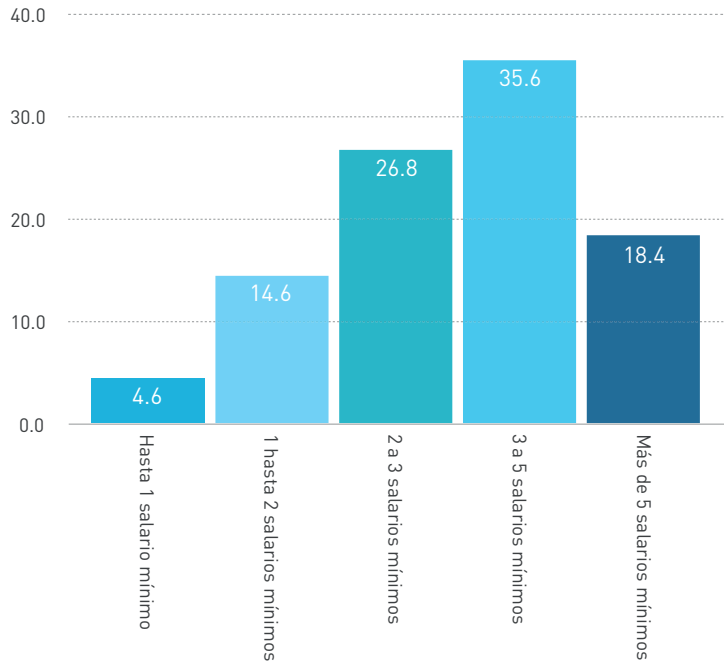
Gráfico 6. Duración de la jornada laboral



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo semestre de 2015

De acuerdo también con la ENOE, las personas ocupadas en enfermería ganan en promedio 50.7 pesos por hora trabajada, cabiendo hacer la precisión de que las mujeres ganan casi nueve pesos más que los hombres por hora laborada al percibir 52 pesos frente a los 43.2 pesos de ellos. El nivel de ingresos por salario mínimo arroja que de cada 100 ocupados en enfermería, 36 ganan de tres a cinco salarios mínimos, 27 ganan entre dos y tres salarios mínimos, 18 ganan más de cinco salarios mínimos y los otros 19 no ganan más de dos salarios mínimos.

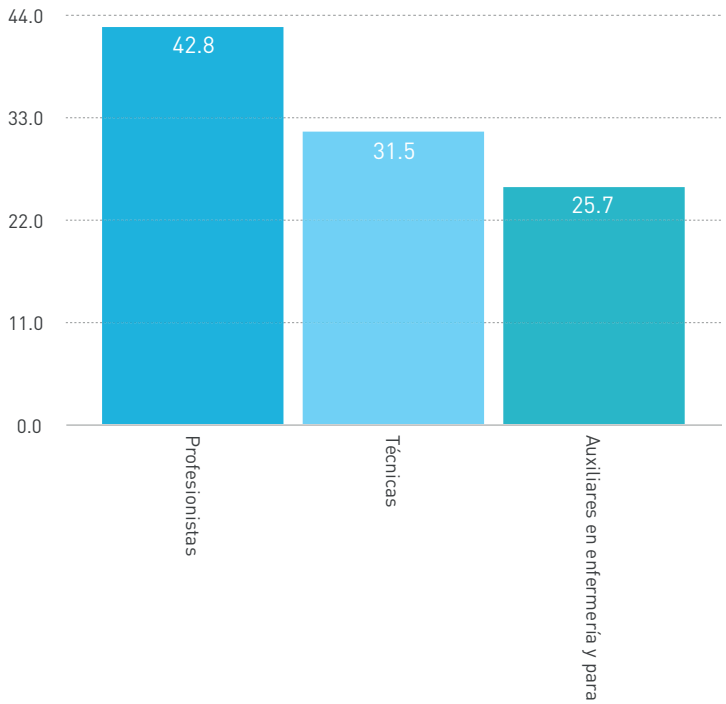
Gráfico 7. Nivel de ingreso de personal de enfermería



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo semestre de 2015

En cuanto a la cualificación o competencia ocupacional de estos ocupados, la información de la ENOE con datos al segundo trimestre de 2015, indica que, por cada 100 personas con esta ocupación, 43 son profesionistas, 31 técnicas y 26 son auxiliares en enfermería o paramédicos.

Gráfico 8. Competencia ocupacional de personal de enfermería



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo semestre de 2015

Educación

Según la Unesco (2015) en nuestro país, los esfuerzos asociados al tramo etario 0-3 constituyen acciones relativamente recientes y en desarrollo. Se enmarcan en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, donde se considera como una de las líneas de acción dentro de la Meta Nacional México Incluyente Promover acciones de desarrollo infantil temprano. La institución encargada es la Secretaría de Educación Pública, la cual promueve el "Modelo de Atención con Enfoque Integral para la Educación Inicial". Se reconoce que se han realizado esfuerzos progresivos por disminuir las tasas de mortalidad infantil y ofrecer servicios integrales para la salud, nutrición, desarrollo sano y educación de los niños menores de tres años. El gran desafío se presenta en los grupos más vulnerables, donde la atención se dificulta por la lejanía y dispersión de los asentamientos, entre otros factores económicos, sociales y culturales.

El último diagnóstico de atención a esta parte de la población (2013) da cuenta que hay una tasa neta de cobertura de alrededor de 12% respecto de una población de 9 millones de menores (en 2013 se atendieron 1.018.038 niños en 13.553 centros de servicio, de acuerdo con información estadística proporcionada por las principales instituciones públicas enfocadas a niños entre 0 y 3 años a través de las diferentes modalidades). Para hacer frente a los problemas de equidad se ha puesto un foco explícito en la población indígena a través de la Dirección General de Educación Indígena, quienes actualmente atienden 61.341 menores, en el nivel de Educación Inicial, además de apoyar a 52.814 madres y 8.429 padres en el cuidado y desarrollo de sus hijos. Respecto al tramo de 3-6 años, en 2001 se atendía un total de 3.465.916 alumnos, lo cual

ascendió en el ciclo escolar 2012-2013 a 4.761.466 alumnos. La matrícula de niños indígenas en preescolar asciende a 407.533.

En el 2013, los indicadores de cobertura y la tasa neta de escolarización del grupo de edad de 6 a 11 años muestran que la educación primaria es universal. Los índices de reprobación y deserción alcanzaron en 2013 2,1% y 0,6%, respectivamente, lo que representa una reducción de 3.9 y 1.3 puntos porcentuales en ambos indicadores, con relación al año 2000. Con la disminución de estos indicadores la eficiencia terminal se ubicó en 96%.

La eficiencia terminal de la educación básica es baja, donde por cada 100 niños que ingresan a primaria, sólo 76 concluyen la secundaria. A pesar de esto ha habido avances en las tasas de eficiencia terminal a nivel secundario, pasando de 74,9% en el año 2000 a 84,2% en 2011. La tasa de asistencia escolar de los niños y niñas de 13 a 15 años aumentó de 77,7% a 85,3% y de 75,4 a 86,4% para niños y niñas, respectivamente.

La equidad de género en nuestro país ha mostrado grandes avances. El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 es el primero que incorpora la perspectiva de género como principio esencial, lo que significa realizar acciones específicas y concretas para garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación. En términos de avances logrados, se mencionan dos aspectos que permiten visibilizar el camino hacia una mayor equidad de género: acceso a la educación y asistencia escolar. Respecto de lo primero, se asocia la equidad de género al aumento en la cobertura educacional (acceso). Así, en 2011, el porcentaje de asistencia a la escuela de niñas (98.4%) y niños (98.2%) de 6 a 11 años, es prácticamente la misma y alcanza la más alta proporción. Para el siguiente grupo de edad (12 a 14 años), el porcentaje de mujeres (94%) y hombres (92.8%) disminuye, pero se mantiene por arriba del 90 por ciento. Entre los 6 y 17 años la asistencia de las mujeres es relativamente mayor en comparación con los hombres; situación que se invierte a partir de los 18 años. Por otra parte, la tasa de asistencia escolar de niñas y niños de 6 a 12 años de edad cambió de 93,9 a 96,1% en los niños y de 93,8 a 96,4%

Educación superior

En México la Estadística Básica de la Educación Superior, según los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior, A.C. (CIEES, 2016) se caracteriza por:

En el ciclo escolar 2014-2015, la matrícula total fue de 3, 515,404 estudiantes, de los cuales: 159,703 (4.54%) corresponden al nivel de Técnico Superior; 121,342 (3.45%) al nivel de Normal Licenciatura; 2, 997,266 (85.26) al nivel de Licenciatura Universitaria y Tecnológica y 3, 515,404 a Posgrado.

Tabla 2. Ciclo escolar 2014-2015

Nivel	Alumnos	%
Técnico Superior	159,703	4.54
Normal Licenciatura	121,342	3.45
Licenciatura Universitaria y Tecnológica	2,997,266	85.26
Posgrado	237,093	6.74
Total	3,515,404	100.00

Nota: Sistema Escolarizado.
Fuente: Secretaria de Educación Pública. Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, principales cifras 2014 - 2015

El número y porcentaje de egresados por nivel: Técnico Superior, 41,918 (7.12); Normal Licenciatura, 31,518 (5.35%); Licenciatura Universitaria y Tecnológica, 435,561 (73.99).

Tabla 3. Ciclo escolar 2014-2015

Nivel	Egresados	%
Técnico Superior	41,918	7.12
Normal Licenciatura	31,518	5.35
Licenciatura Universitaria y Tecnológica	435,561	73.99
Posgrado	79,695	13.54
Total	588,692	100.00
Nota: Sistema Escolarizado. **Fuente:** Secretaria de Educación Pública. Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, principales cifras 2014 - 2015		

Los datos del Sistema no Escolarizado corresponden al ciclo escolar 2012-2013 y muestran que 319 instituciones lo ofertan; hay 661 programas y la matrícula asciende a 432,305.

Tabla 4. Sistema no escolarizado (Ciclo escolar 2012-2013)

Concepto	Número
Instituciones	319
Programas	661
Matrícula	432,305
Fuente: Secretaria de Educación Pública. Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, principales cifras 2014 - 2015	

En el caso de enfermería, según datos de la SEP los matriculados en la carrera en el Ciclo Escolar 2015-2016 fueron: 26,042 hombres y 84,996 mujeres, lo que hace un total de 111,038. Los egresados de las carreras en este mismo ciclo fueron: 3,411 hombres y 13,926 mujeres, lo que hace un total de 17,337.

Tabla 5. Matrícula y egreso de enfermería (Ciclo escolar 2015-2016)

Indicador	Hombre	Mujeres	Total
Matriculados	26,042	84,996	111,038
Egresados de la carrera	3,411	13,926	17,377
Fuente: Secretaria del Trabajo y Previsión Social			

Se puede observar que tanto en la matrícula como el egreso existe la prevalencia de mujeres, estos datos se relacionan con lo comentado por García Bañón (2004), la Enfermería desde su nacimiento ha estado muy ligada al género, al ser una actividad eminentemente femenina. Se ha asociado en muy diversas sociedades y culturas, a lo largo del tiempo, el acto de cuidar con el género femenino; esta influencia del género en la profesión enfermera ha provocado una falta de reconocimiento social de la misma, sin embargo, poco a poco esta visión está cambiando. "Esta nueva mirada es necesaria para abordar la historia y el futuro de nuestra profesión enfermera" como lo plantea Chamizo.

ANUIES, COPAES

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2016) en su Plan de Desarrollo Visión 2030, expone que:

Las instituciones de educación superior deberán realizar las transformaciones necesarias para participar de manera más activa en los procesos de mundialización del conocimiento y en la formación de personas calificadas con estándares internacionales para atender las necesidades que se presentan a nivel local. El entorno global abre nuevas oportunidades para impulsar la internacionalización de la educación superior del país a través de la mayor participación en redes de universidades, programas de colaboración multilateral y acciones de cooperación académica en materia de investigación, movilidad académica y programas de formación profesional". Por lo tanto, deberán la formación que reciban les debe permitir "desarrollar habilidades intelectuales genéricas imprescindibles para el ejercicio profesional y el aprendizaje a lo largo de la vida: creatividad e innovación; aptitudes para resolver problemas, capacidad de adaptación a múltiples actividades; manejo de las tecnologías de información y comunicación; formación para el trabajo en equipo, el emprendimiento y el liderazgo, además del dominio de otros idiomas.

Por lo tanto, los modelos educativos deberán transitar de la visión de pasado a un enfoque de futuro; de la premisa de estabilidad de los entornos educativos a la de dinamismo y cambio constante; de la idea de permanencia de los saberes a la aceptación de su rápida obsolescencia; del abordaje disciplinario y rígido al enfoque interdisciplinario para la solución de problemas complejos; de la rutina a la creatividad e innovación; del aprendizaje sólo en el aula al aprendizaje en múltiples espacios, vinculado a la solución de problemas de su entorno" (ANUIES, 2016).

Con respecto a los organismos nacionales enfocados a las acreditaciones de programas educativos que las instituciones tanto públicas como privadas ofrecen, existe el COPAES, cuya función es regular los procesos de acreditación y dar certeza de la capacidad académica, técnica y operativa de los organismos acreditadores.

En el caso del área de enfermería, en 1998 la Federación Mexicana de Asociaciones de Facultades y Escuelas de Enfermería, A.C. (FEMAFEE) inició en México, el proceso de acreditación de los programas académicos de licenciatura en enfermería con el instrumento SNAE 98, documento con el cual se acreditaron 19 programas de licenciatura en enfermería, la temporalidad de dicho instrumento fue de cinco años, por lo que se propuso un nuevo instrumento en el 2003, con el cual y cumpliendo todos los requisitos solicitados, obtiene el reconocimiento como organismo acreditador por COPAES, lo que implicó observar los lineamientos establecidos por este organismo para todas las profesiones de nivel superior en nuestro país.

El instrumento actual de acreditación se fundamenta en un Marco de Referencia similar para todas las profesiones en el contexto de la Educación Superior, además de las especificaciones de cada profesión. Considerando la vigencia de los instrumentos éstos han sufrido actualizaciones en el SNAE- 03, y SNAE- 08, instrumento que se conforma de doce categorías de análisis, derivándose 186 indicadores.

Se establecieron indicadores básicos y se consideraron diez categorías de acuerdo al análisis del marco de referencia del COPAES, AC; las cuales son 1) Personal Académico, 2) Estudiantes, 3) Plan de Estudios, 4) Evaluación del Aprendizaje, 5) Formación Integral, 6) Servicios de Apoyo para el Aprendizaje, 7) Vinculación-Extensión, 8) Investigación, 9) Infraestructura y Equipamiento, 10) Gestión Académica y Administrativa, de ellos derivan 263 indicadores, 26

de ellos considerados como indicadores básicos, cuyo cumplimiento busca la conversión a programas de licenciatura de calidad, y por ende mediante el cumplimento de las funciones encomendadas a las instituciones de educación superior; contribuir al avance del conocimiento universal y a la solución de problemas sociales y de salud (Alonso Castillo, Paulina, & Rodríguez Aguilar, 2013).

Los indicadores básicos se distribuyen de la siguiente forma: cuatro relacionados con Personal Académico; cinco, con estudiantes, 11 corresponden al Plan de Estudios, cinco a Investigación y uno a Gestión Administrativa y Financiamiento. (Alonso Castillo, Paulina, & Rodríguez Aguilar, 2013).

Programas educativos afines

Para el proyecto del Plan de Estudios 2013, se realizó un análisis de planes de estudios de licenciatura en enfermería de algunas Universidades de México como corresponde a las Facultades de Enfermería de San Luis Potosí, Nuevo León, Escuela Nacional de Enfermería de la UNAM, Escuela Superior de Enfermería del IPN y de la Autónoma de Zacatecas.

En estos programas se observa que se encuentran integrados por competencias, flexibles, permea de manera transversal el cuidado, articulando los saberes de las diferentes disciplinas (biomédicas, humanas, sociales y metodológicas).

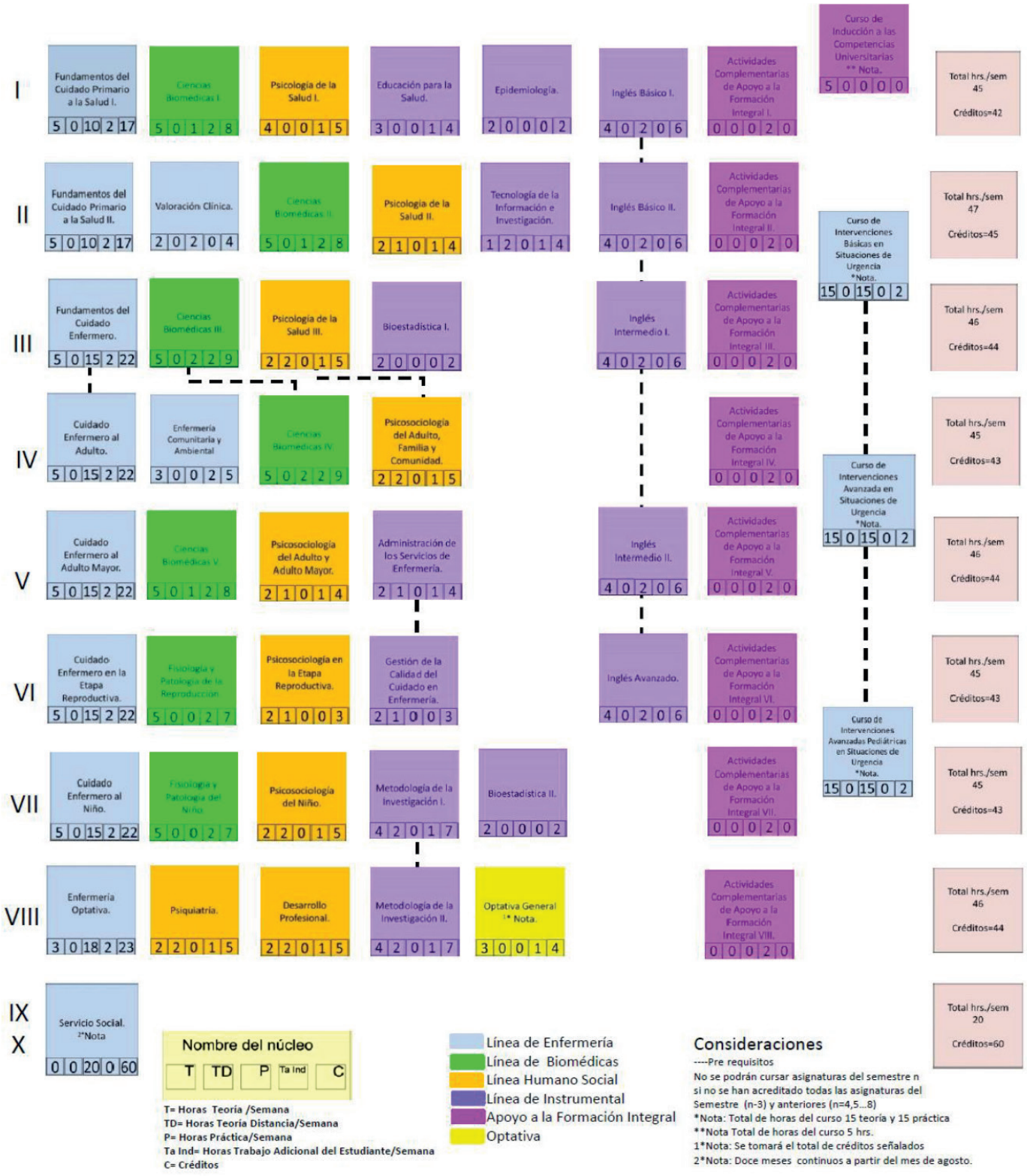
En el caso de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), su plan está formado por 54 materias incluido el servicio social, en una carga total de 408 créditos. La duración total de la carrera es de cinco años, cursada en diez semestres, con tres periodos intersemestrales con un total de 15 horas teoría y 15 horas prácticas en su totalidad por cada materia intersemestral, un curso de inducción previo al arranque del primer semestre, con cinco horas de teoría en su totalidad y sin contribuir a la cuenta total de créditos; el servicio social se establece como una asignatura con profesor a cargo que tiene una totalidad de 960 horas con 60 créditos desarrollándose en doce meses continuos, a partir del mes de agosto, esto en conformidad a la Normativa Universitaria aplicada a las carreras del sector salud; además el alumno desarrolla actividades complementarias de Apoyo a la Formación Integral, debiendo dar constancia de su participación en estas cada semestre.

Se incluyen en el plan curricular dos materias optativas, que son optativas en cuanto a su contenido pero que el alumno debe de cursar de forma obligatorias. Una de ellas es de carácter optativo debe ser disciplinar con un total de 23 créditos, en la otra el contenido es optativo de forma general con 4 créditos pudiéndose cursar cualquier materia. La contribución de estas dos optativas ya se encuentra contemplada en el total de créditos.

Con el propósito de generar flexibilidad curricular, los contenidos se organizan mediante núcleos problematizadores, el currículum propuesto está integrado por las siguientes líneas (campos temáticos): Enfermería, biomédica, humano social, instrumental y formación integral. Se reconocen las siguientes áreas: formación básica, profesional y de profundización. Además, el área optativa que se compone de: optativa específica y optativa general. Se incluyen los niveles de formación en enfermería: fundamental y específica.

A continuación, se incluye un diagrama síntesis del plan de estudios de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP).

Tabla 6. Diagrama síntesis del plan de estudios de Licenciatura en Enfermería (UASLP)



Fuente: Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Guía Propuesta Curricular.

Con base en lo expuesto, se concluye que en nuestro país la globalización ha implicado grandes cambios que afectan el sector económico y otros como la educación y la salud. Que aunque hay avances en la reducción de la pobreza, todavía existen millones de mexicanos que viven en extrema pobreza; que en el campo educativo ha disminuido de forma importante el analfabetismo, sin embargo, existen aún grandes retos que enfrentar, sobre todo la atención a los grupos más vulnerables por la dificultad que significa la lejanía y dispersión de los asentamientos, entre otros factores económicos, sociales y culturales.

Que la intervención en la práctica de la enfermería hoy en día se centra en los avances tecnológicos, los cambios del perfil epidemiológico del país y los fenómenos que aparecen como efecto de la globalización. Lo anterior, obliga a las instituciones educativas de educación superior a elevar la calidad de sus programas educativos en enfermería, a fin de proporcionar a los estudiantes las competencias necesarias para que su desempeño profesional satisfaga las necesidades de atención a la salud de la población demandante.

Contexto estatal

En esta sección se aborda en primer lugar, los aspectos económicos, sociales y educativos del Estado, con base en la información que aporta el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022. Dicho plan, se conforma de 4 ejes rectores, de los cuales reviste mayor importancia para nuestra institución, el eje 2, denominado: Gobierno con Sentido Humano y Social, incluye: Combate a la pobreza y desigualdad social, grupos vulnerados, desarrollo social inclusivo, salud, educación y cultura para el desarrollo, vivienda, asistencia social, mujeres, jóvenes, migrantes, activación física y deporte.

Población

La población del estado de Durango es de 1'754,754 habitantes de acuerdo a la Encuesta Intercensal 2015. La manera en que está distribuida la población en los municipios ha propiciado significativos contrastes que impiden un desarrollo regional equilibrado. En este proceso se observan dos fenómenos característicos: el primero derivado de un proceso continuo de atracción en los tres municipios más poblados: Durango, Gómez Palacio y Lerdo, los cuales concentran el 65.4% de la población del Estado.

Del total de población en el Estado, 51% son mujeres (894,372) y 49% son hombres (860,382). La población menor a 15 años representa el 29.4% y la que se encuentra en edad laboral en el rango de 15 a 64 años, constituye el 63.5%, la de 65 años y más es el 7.1%. Por cada 100 personas hay 36.5 en edad de dependencia (menores de 15 años o mayores de 64).

En 2015, la información de la Encuesta Intercensal mostró que el monto de la población joven de 15 a 29 años en el Estado ascendió a 455,553 personas, que representan poco más de la cuarta parte (26.0%) de la población a nivel de nuestra entidad, por lo que Durango se ubica por encima de la media nacional (25.7%), ocupando la posición número 16 del país.

Pobreza

De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), una persona se encuentra en situación de pobreza extrema cuando adolece de tres o más carencias sociales y su ingreso es inferior que el valor de la línea de bienestar mínimo. De acuerdo a las cifras de 2014, el 5.3% de la población del Estado se encuentra en pobreza extrema, mientras que el 38.2% en pobreza moderada, ya que su ingreso es mayor o igual a la línea de bienestar mínimo. En total el 43.5%, vive en situación de pobreza.

En cuanto a los tipos de carencias sociales, el 15.5% de la población padece rezago educativo, el 16.5% no tiene acceso a servicios de salud, el 13% carece de servicios básicos en la vivienda, el 19.9% mantiene carencia por acceso a la alimentación y el 9.2 % presenta inseguridad alimentaria severa.

Salud

Con respecto a la salud se dice que, en los últimos veinte años, derivado de los grandes cambios tecnológicos, económicos y demográficos en el País, un cambio en el estilo de vida de la población. Esta situación ha deteriorado la salud de la población, la cual es más susceptible que padezca de enfermedades crónico-degenerativas, infectocontagiosas, problemas nutricionales y patologías sociales, agregándose una deficiente educación para la salud.

Dentro de las principales problemáticas de este sector poblacional están el suicidio, embarazo en adolescentes y adicciones. El suicidio en la población joven llama la atención, ya que en el curso del tiempo la tasa de suicidio se ha mantenido elevada (9.2), razón por la cual Durango se posiciona en el lugar número 11 a nivel nacional por el número de decesos.

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) habla del círculo vicioso que se establece entre maternidad precoz, número de hijos, falta de educación y menor capacitación laboral, pues esta combinación establece una "estructura de desventaja" y refuerza la pobreza y la desigualdad. Por su parte, el uso y abuso de sustancias adictivas se ha constituido como un complejo fenómeno que tiene consecuencias adversas en la salud individual, en la integración familiar y en el desarrollo y la estabilidad social. Aunque en la actualidad toda la sociedad está expuesta a las drogas, los niños y jóvenes son los grupos más propensos a sufrir consecuencias negativas de su uso.

En 2015, la principal causa de muerte entre las mujeres fueron las enfermedades del corazón (886), diabetes mellitus (589), tumores malignos (530), de cáncer de mama (92), cáncer cérvicouterino (48) y leucemia (40). La esperanza de vida para las mujeres es de 77.8 años (70.2 de los varones). Un estudio publicado en 2010 y realizado por el Centro Estatal de Cancerología de Durango reveló que el cáncer cérvicouterino es causa del 14.7% de los fallecimientos de mujeres, seguido del cáncer de mama, con el 12.9% de las muertes.

En el estado de Durango el porcentaje de adultos mayores respecto al total de población se ha incrementado en 3 puntos porcentuales en los últimos veinte años, pasando de un 7.1% en el año de 1995 a un 10.1% para el año 2015, este último de acuerdo con la Encuesta Intercensal 2015, cabe señalar que dicho porcentaje se encuentra cerca del promedio nacional del 10.4 por ciento.

El cambio en el perfil epidemiológico de Durango presenta los desafíos derivados de la transición demográfica, con menores niveles de natalidad y una menor mortalidad lo cual genera una mayor esperanza de vida; así como los cambios en los estilos de vida que conllevan una alta incidencia en enfermedades como la obesidad, las crónico-degenerativas, el cáncer y las patologías sociales, colocadas actualmente dentro de las primeras 15 causas de morbilidad. La diabetes mellitus, las enfermedades del corazón y el cáncer, se colocaron en las 3 primeras causas de mortalidad general. En conjunto con las enfermedades cerebrovasculares, representan un poco más del 30% del total de las muertes en el Estado.

Educación

Con respecto a la educación, en el ciclo escolar 2015-2016, en el Sistema Educativo Estatal se atiende a un total de 551,440 estudiantes, considerando desde educación inicial hasta

posgrado. En educación inicial se atienden a 9,164 niños, que representan el 1.6 por ciento del total. En educación básica se tiene un registro de 392,316 alumnos, un 71% del total de la matrícula en la entidad. En educación media superior se atienden a 84,577 estudiantes, el 15% del total; en tanto en educación superior la inscripción ascendió a 54,138 estudiantes, un 9.8% del total. En educación especial se inscribieron 11,245 alumnos.

El servicio educativo se proporciona en 6,004 escuelas (5,563 de sostenimiento público y 441 de sostenimiento particular), con la atención de un total de 33,850 docentes. Del ciclo escolar 2010-2011 al 2015-2016, el Sistema Educativo Estatal ha tenido un incremento de un 8.2% en el total de alumnos. Durante el último quinquenio ha registrado avances importantes en el posicionamiento nacional en los siguientes indicadores, relacionados con los procesos y resultados educativos: En educación preescolar. La atención educativa a niños de cinco años se incrementó del 95 al 101.4%, pasando del 10º al 2º lugar en la comparación de las 32 entidades federativas. En educación primaria. En un quinquenio, la eficiencia terminal (terminar la educación primaria en 6 años) avanzó un 4.9%, pasando de 94.7 a 99.4% y ascendiendo del 22º al 20º lugar. En educación secundaria. La eficiencia terminal (terminar la educación secundaria en 3 años) se incrementó del 81.2 al 83.2%, a pesar de la mejora se pasó del lugar 24º al 27º. En educación secundaria. Se registró una disminución en la deserción, del 6.4 al 5.9%, pasando del lugar 24º al 29º. En educación media superior. Se registró un incremento en la cobertura del 65.4 al 78.1%, ascendiendo del 12º al 8º lugar nacional. En educación superior, la deserción disminuyó del 5.6 al 4.8%, pasando del 9º al 7° lugar.

El grado promedio de escolaridad de la población de 15 años o más pasó de 8.6 a 9.2 años, descendiendo en el posicionamiento nacional del 20º al 21º lugar; en tanto el analfabetismo (en el mismo sector de la población) disminuyó del 3.7 al 3.2%, conservando el 9º lugar nacional.

Enfermería

En Durango, la única institución pública que oferta el programa de Licenciatura en Enfermería es la FAEO, además es una de las carreras con mayor demanda, sin embargo, debido a que no se cuenta con la infraestructura académica no ingresan todos. La matrícula de estudiantes en 2013 fue de 507, en 2014, 521 y en 2015, 536.

En Durango de acuerdo con los registros del Sistema de Información de Recursos Humanos de Enfermería (SIARHE 2012, en Plan de Estudios), existen 3309 enfermeras y enfermeros insertos en las diferentes instituciones del Sector Público como IMSS Oportunidades, ISSSTE. Se observa que la mayoría se encuentra ubicada en unidades de atención hospitalaria, solo el 24.7 % en unidades de primer nivel de atención. Con relación al nivel de estudio en el área de enfermería se refleja que el 65% se ubica en el nivel técnico, 35% con licenciatura.

En un Foro de Empleadores (citado en Programa Educativo Licenciatura en Enfermería FAEO, 2013) que convocó la FAEO en mayo de 2012 asistió personal de altos y medios mandos de enfermería, de la Secretaria de Salud (SS), Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores (ISSSTE), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Secretaría de la defensa Nacional (SEDENA) en el que presentaron ponencias con base en un cuestionario que se envió previamente. La información relevante que se obtuvo se expone enseguida:

Con relación a la situación laboral de enfermería en la Secretaria de Salud el 90% son licenciados en enfermería egresados de esta facultad y el 10% se incorpora de otras instituciones educativas; su antigüedad rebasa los quince años. Esta institución considera el currículo de los profesionales, las pruebas psicométricas y un buen estado de salud. Para el ingreso del personal en la Secretaría de Salud se lleva a cabo la selección de enfermera general titulada

con base en un examen; en el nivel estatal, consiste en aplicar examen de conocimientos y una rotación por servicios de hospitalización (Foro de Empleadores, 2012, citado en Programa Educativo Licenciatura en Enfermería FAEO, 2013).

Con respecto al Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores (ISSSTE) cuenta con 138 Licenciadas en enfermería que en la plantilla se desempeñan como auxiliares A o B, enfermeras generales A o B, enfermeras especialistas A o B y como jefe de servicio, en esta institución para el ingreso no se toma en cuenta el proceso de profesionalización, ya que toda enfermera que ingresa con la preparación que sea, como general especialista o maestra se incorpora a la categoría de auxiliar A y se moviliza por escalafón hasta jefe de piso o mando medio, la antigüedad promedio del personal es de 10 años el Instituto cabe señalar que la mayoría son egresados de la FAEO; el promedio de antigüedad laboral de las enfermeras es de 15 años y la categoría con la que se contratan es de enfermería general.

Las áreas de desempeño laboral de los egresados son: Servicios de Pediatría, Recién Nacido y Neonatos, Ginecología, Medicina Interna, Cirugía, Terapia intensiva y recientemente en los servicios de hemodiálisis, tratamiento oncológico, geriatría y enfermera de familia. Los puestos que desempeñan las enfermeras tienen relación con su formación, en el IMSS una vez que el personal de enfermería profesional cuenta con un curso pos-técnico en administración, otro en cualquier área de la enfermería y diez años de antigüedad, pueden ocupar puestos, subjefe de enfermeras, jefe de piso además de que se toma en cuenta su experiencia profesional pero la mayoría es personal operativo.

En lo que toca a las funciones que desempeñan las enfermeras en las tres instituciones son: las de docencia participando en la educación continua, en la administración en la gestión del cuidado, planeación de los servicios; en lo asistencial proporciona y evalúa el cuidado, en la investigación hay escasa participación y la que se presenta generalmente es en colaboración con los médicos.

Programas educativos afines

En la ciudad de Durango, existen dos instituciones educativas privadas que ofertan la licenciatura en enfermería, una de ellas es la Universidad España cuyo plan de estudios está integrado por 71 asignaturas con un valor total de 485, distribuidas en 8 semestres más un año de servicio social.

Por su parte la Universidad Autónoma de Durango ofrece la licenciatura en enfermería con una duración de 8 semestres y la carrera está compuesta por 48 materias. Su perfil de egreso: es un(a) profesional que se desempeña en el campo de la salud, cuya formación tiene como base los conocimientos de la disciplina de enfermería, que se conjugan en la integración de la teoría y la práctica profesional, al mismo tiempo que participan en forma multidisciplinaria en el cuidado y la promoción, prevención y rehabilitación de los procesos de salud y enfermedad, que se desarrollan en las diferentes etapas de la vida. Su plan de estudios aparece en la siguiente gráfica.

Tabla 3. Ciclo escolar 2014-2015

Semestre I
Fundamentos de Enfermería
Anatomía y Fisiología
Desarrollo Histórico Social de la Profesión
Enfermería Comunitaria I
Socioeconomía y Salud
Ingles I
Terminilogía Médica

Semestre II
Ecología y Microbiología
Estadística
Salud Pública
Enfermería Comunitaria II
Ética
Ingles II
Informática

Semestre III
Proceso de Atención en Enfermería
Embriología
Bioquímica
Enfermería Comunitaria III
Psicología
Ingles III

Semestre IV
Procedimientos Especiales en Enfermería
Fisiopatología
Nutrición y Dieto terapia
Farmacología I
Administración de los Servicios de Enfermería
Ingles IV
Legislación en Enfermería

Semestre V
Psiquiatría y Salud Mental
Atención de Enfermería al Paciente Adulto Mayor
Enfermería Quirúrgica
Farmacología II
Docencia
Ingles V
Enfermería Basada en Evidencias

Semestre VI
Enfermería Materno Infantil Obstetricia
Enfermería Oncológica
Enfermería en Cuidados Intensivos
Cuidado Físico y Rehabilitación
Metodología de la Investigación I
Ingles VI

Semestre VII
Enfermería Materno Infantil Pediatría
Reanimación Neonatal
Tanatología
Metodología de la Investigación II
Ingles VII

Semestre VIII
Internado en el Área de Concentración Colectiva

Fuente: Universidad Autónoma de Durango. Licenciatura en Enfermería.

Otra institución privada en Durango que ofrece el nivel de técnico de enfermería es el Instituto Universitario Metropolitano, S.C. su duración es de 3 años y para ingresar exige el nivel educativo de secundaria.

Imagen de la FAEO

La escuela se fundó en 1946 e inició sus actividades con una población estudiantil escasa, situación que cambió a partir de 1960 con la firma de un convenio para implementar el proyecto "Ayuda Técnica y Económica a Escuelas de Enfermería de Provincia", lo que le permitió incrementar el número de aspirantes a esta carrera, esto propició que la escuela se constituyera en centro regional al que acudieron estudiantes de los estados de Sinaloa, Coahuila, Zacatecas y San Luis Potosí, este proyecto tuvo una duración de siete años (1960-1967) tiempo en el que se formaron 68 enfermeras generales. En 1978 egresó la última generación con el plan de estudios que marcó como requisito previo los estudios de secundaria, en este lapso (1960-1978) egresaron 668 enfermeras generales. A partir de 1975 se estableció como requisito el bachillerato para cursar el programa denominado Enfermería Universitaria. En 1985 dio inicio la licenciatura en enfermería, cursando un plan de estudios de ocho semestres, al que pudieron acudir para complementar sus estudios los egresados del nivel de enfermero universitario.

En la actualidad, la licenciatura en enfermería es una de las que mayor demanda tiene. Por otro lado, los egresados manifiestan un alto grado de satisfacción con respecto a la formación que recibieron en la FAEO. Es importante señalar, que el personal de enfermería de las distintas instituciones de salud en el Estado, en su mayoría es egresado de nuestra facultad.

Lo antes citado, configura el liderazgo estatal y regional que posee la hoy Facultad de Enfermería y es reconocida como una institución de gran relevancia para la sociedad de Durango, por su labor docente y científica en la formación de profesionales enfermeras (os) en el campo de la salud y en la conformación del sistema de salud del estado.

Contexto institucional

Para efectos de la construcción del Plan de Desarrollo de la FAEO, se consideran del contexto institucional: el Plan de Desarrollo Institucional 2013-2018 de la UJED y su Visión 2030. El Plan de Desarrollo Institucional 2013-2018 de la UJED, establece diez ejes estratégicos para el periodo 2013-2018, que se describen a continuación:

1.- Educación incluyente y de calidad para una sociedad del conocimiento: Competitividad, pertinencia y equidad académica en el marco de la innovación e internacionalización de la educación superior.

2.- Investigación y Posgrado como base del desarrollo social integral: Investigación, innovación tecnológica y estudios de posgrado como factores de desarrollo social integral sostenible.

3.- Vinculación social de la Universidad: La vinculación institucional como recurso estratégico para impulsar las fuentes internas del desarrollo social incluyente.

4.- Gobernabilidad como base del desarrollo institucional integral: Orden institucional, trabajo colegiado y participación responsable como factores de gobernabilidad interna.

5.- Evaluación para la acreditación del desempeño académico institucional: Evaluación interna y externa permanente del desempeño institucional, con base en indicadores y estándares nacionales e internacionales para la acreditación y certificación de la competitividad académica institucional

6.- Procesos de gestión institucional de calidad certificada: Certificación externa de la calidad de los procesos de gestión para la modernización y mejora continua de los servicios administrativos.

7.- Extensión y difusión para el fortalecimiento de la cultura e identidad estatal y nacional: Arte, cultura, deporte y conocimiento como derecho y patrimonio social.

8.- La transparencia y la rendición de cuentas como base de la confianza social: Transparencia y rendición de cuentas como elementos de confianza social en la institución.

9.- Derechos humanos y Género: Incorporación de la perspectiva de los derechos humanos y el género, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se proyecte, tratándose de programas educativos, legislación, políticas institucionales, actividades administrativas, económicas y culturales en la UJED.

10.- Internacionalización de la educación: Fortalecer la cooperación académica, el trabajo con embajadas, el sistema de enseñanza de lenguas extranjeras y la virtualidad del conocimiento.

Por otro lado, la UJED (Reunión Directivos de la UJED, enero 2017) en la construcción de su Visión 2030, considera como ejes estratégicos:

- Modelo educativo: formación integral por competencias profesionales, internacionalización, pertinencia y factibilidad de P.E.
- EXANI, semestres "cero", trayectoria escolar y EGEL.
- Consolidación de un sistema institucional de información.
- Investigación, posgrado, innovación y desarrollo tecnológico.
- Vinculación, identidad institucional y responsabilidad social.
- Gobernabilidad, liderazgo y trabajo colegiado.
- Planeación y presupuestación.
- Disciplina fiscal, transparencia y rendición de cuentas.

Las pretensiones plasmadas en los ejes estratégicos para el periodo 2013-2018 del Plan de Desarrollo Institucional de la UJED y la Visión 2030, se retoman en el PDUA de la FAEO, con la finalidad de coadyuvar en el cumplimiento de las metas que plantean dichos ejes estratégicos. En tal sentido, el PDUA incluye en su Plan de Mejora Continua una serie de estrategias, programas y acciones encaminadas a mantener y lograr el reconocimiento de la calidad de sus programas educativos, ofreciendo una formación universitaria integral de enfermeros y enfermeras; desarrollo de proyectos de investigación como factores de desarrollo social integral sostenible; fortalecimiento de la planta académica y desarrollo de los cuerpos académicos y mejora en los procesos de gestión institucional y de vinculación.

Es compromiso de todos los que integramos la comunidad de la FAEO, aplicar nuestros mejores esfuerzos, para fortalecer a nuestra Facultad como la principal formadora de recursos humanos en el área de la enfermería en nuestro Estado y tener una mayor presencia nacional.

VACUO

Autoevaluación Diagnóstica

Autoevaluación diagnóstica

El contenido de este rubro versa sobre los resultados del proceso de autoevaluación diagnóstica que se realizó, con el propósito de identificar las fortalezas y debilidades, las oportunidades y amenazas de nuestra institución, a fin de buscar la mejora continua de los servicios educativos que presta.

Docencia

Oferta educativa

La Facultad de Enfermería y Obstetricia cuenta con cuatro programas educativos (PE): Licenciatura en Enfermería (LE) en modalidad presencial, Técnico en Enfermería (TE) en la modalidad semiescolarizada, Licenciatura en Enfermería (LEN) como programa nivelatorio en modalidad virtual, y la Especialidad en Enfermería en Medicina Interna y Terapia Intensiva (EMITI) en modalidad presencial.

El plan de estudios del PE de la LE 2007, fue acreditado por el Consejo Mexicano de Acreditación en Enfermería (COMACE) en mayo de 2008 y reacreditado en mayo de 2013. En el año 2008, por acuerdo de H. Junta Directiva, se establece como requisito de titulación el dominio del idioma inglés, motivo por el que se incorporó el aprendizaje de este idioma, a través del Sistema Semipresencial Virtual (SSV). Sin embargo, al analizar los avances y tendencias en la profesión, salud y educación, se observó que este plan de estudio presentaba debilidades evidentes; por lo que se reestructura en 2013, con la finalidad de que sea congruente a las tendencias, políticas, problemas y necesidades planteadas a nivel internacional, nacional y local y adecuado con la misión, visión y modelo educativo de la UJED.

En tal sentido, el plan de estudios reestructurado se caracteriza por elementos paradigmáticos de la profesión que permean de manera transversal, considerando los avances de enfermería como ciencia y disciplina profesional y las tendencias con relación a su meta (el cuidado) la investigación, la educación y las demandas sociales (Plan de Estudios, 2013).

En agosto del año 2013 se implementa el PE de LE reestructurado, (4to. Plan) con base en el modelo educativo de la UJED con un sistema de competencias profesionales, que integra el servicio social profesional con valor curricular en 9º y 10º semestre, al haber concluido con las áreas de formación básica y disciplinar. Se le asigna plaza por la Secretaria de Salud de Durango (SSD) para realizar sus funciones de acuerdo con el Reglamento General del Servicio Social; al término del mismo, obtiene los 301 créditos correspondientes al PE. La primera generación de este PE egresa en el ciclo A del 2018 (febrero-junio), por lo que no hay datos de egresados y graduados de este programa y no se cuenta con evaluación interna del mismo.

Los PE que se imparte en la modalidad semiescolarizada y virtual surgen para atender la demanda de la profesionalización de trabajadores de enfermería de las diferentes instituciones de salud. Inicia en 1998, con la aprobación de la Honorable Junta Directiva de la UJED.

El PE de la Especialidad en Enfermería en Medicina Interna y Terapia Intensiva se imparte en Durango a partir de 2005, en junio del 2016 inicia en la sede de Gómez Palacio, Dgo.

De los cuatro programas que ofrece la FAEO, un PE (25%) está acreditado y re acreditado, por organismo externo (COMACE), cuenta con vigencia hasta el 2018. No han sido evaluados, los PE en modalidades semiescolarizada y virtual y la especialidad.

Gráfica 10. Programas educativos de la FAEO

Programa educativo	Evaluación y/o acreditación
Técnico en Enfermería (TE)	No evaluado por organismo externo
Licenciatura en Enfermería Modalidad Presencial (LE)	Vigencia de la acreditación: Año 2018
Licenciatura en Enfermería (LEN) como programa nivelatorio en modalidad virtual	No evaluado por organismo externo.
Especialidad en Medicina Interna y Terapia Intensiva (EMITI)	No evaluado por organismo externo
Especialidad en Medicina Interna y Terapia Intensiva (EMITI)	No evaluado por organismo externo

Fuente: Facultad de Enfermería y Obstetricia de la UJED

Cabe mencionar, que el plan de estudios del programa educativo de LE, ha implementado el modelo por competencias en las unidades de aprendizaje, a partir del Ciclo Escolar B 2013. Sin embargo, los logros alcanzados todavía no son los esperados, ya que hacer realidad estas intenciones educativas, conlleva una transformación profunda en los roles que juegan los actores del proceso de enseñanza y aprendizaje: alumnos, académicos y tutores.
Es decir, se espera formar al estudiante autónomo, que transforme, indague, gestione y promueva su aprendizaje, que aprenda a aprender. Esto requiere de académicos y tutores comprometidos con su roll de facilitadores, conocimientos disciplinarios y pedagógicos que propicien la formación de estudiantes, elevar la eficiencia terminal, la titulación, para que enfrenten lo más temprano posible un mundo cada vez más competitivo.

Otro aspecto que es importante señalar, es la revisión y aprobación de los programas de las unidades de aprendizaje del programa educativo antes citado, por parte del H. Consejo Técnico Consultivo.

En lo que toca a los programas de estudio de los PE de TE, LEN y la EMITI no están diseñados por competencias. Lo anterior indica la necesidad de su actualización para que estén acordes a las exigencias que marcan en este sentido, las tendencias educativas mundiales y nacionales.

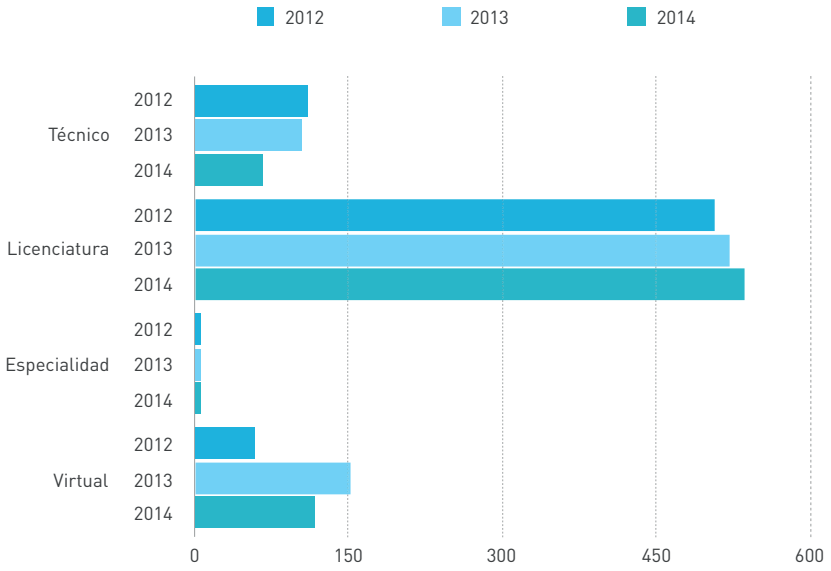
En la Especialidad de Medicina interna y Terapia Intensiva, el ingreso se hace con base en un proceso de selección y admisión que se establece en el plan de estudios. El programa, atiende a población de las diferentes instituciones del sector salud en la ciudad de Durango y Gómez Palacio. La opción de titulación es por presentación de casos clínicos.

Aspectos que se han identificado en los programas educativos virtuales, que habría que atender, son: fortalecer la formación en las prácticas de enfermería para lograr el perfil deseable en el estudiante y regularizar los procesos administrativos del Control Escolar. Además, mejorar el funcionamiento de la plataforma para que los alumnos puedan desarrollar de forma óptima todas las actividades que deben de realizar en sus procesos de aprendizaje.

Matrícula

La distribución de la matrícula de los PE de la FAEO (Gráfica 11) es la siguiente: en el PE de TE, en 2013 (111), en 2014 (104) y en 2015 (67); el PE de LE presencial, en 2013 (507), en 2014 (521) y en 2015 (536); en el PE de la EPIMI, en 2013 (7), en 2014 (7) y en 2015 (7); en el PE de LEN, en 2013 (59), en 2014 (152) y en 2015 (118).

Gráfica. 11. Matrícula de programas educativo de la FAEO (2013-2015)



Fuente: Estadística UJED

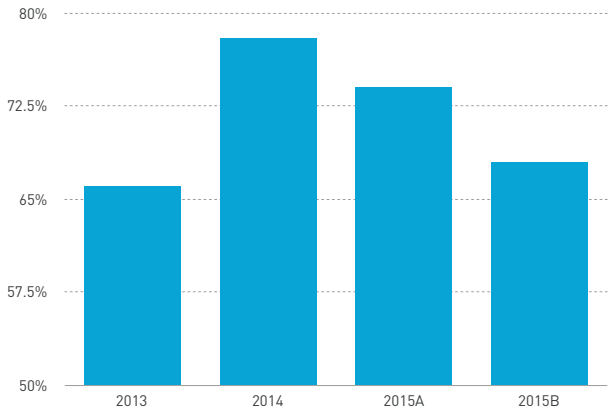
Con estos datos se puede observar que la matricula en nivel técnico tiende a decrecer, lo que reafirma las políticas actuales de acuerdo con la FEMAFE (Federación de escuelas y facultades de Enfermería) la importancia de elevar la educación en nivel de licenciatura.

Para poder determinar el porcentaje de absorción y cobertura que se está teniendo con la matrícula es importante investigar la demanda que se presentó durante esos periodos.

Sin embargo, con datos actuales que se tienen la matrícula de nuevo ingreso, corresponde a una cobertura de 18% aproximadamente, mientras a nivel nacional la SEP reporta el 32.3 %. Por lo tanto, unas de las metas será elevar la cobertura, sin embargo, para ello se tendrá que analizar la infraestructura, la planta académica, la capacidad del sector salud para los campos clínicos y la empleabilidad al egresar.

La tasa de eficiencia terminal del PE de LE es del 66% en el 2013; en el 2014 es del 78%; en el Ciclo A de 2015, es de 74% y en el Ciclo B de 2015 es del 68% (Gráfica 12).

Gráfica 12. Eficiencia terminal programa de licenciatura en enfermería (2013-2015)

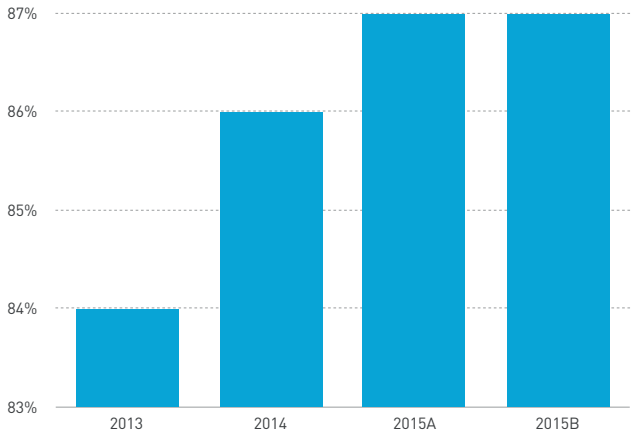


Fuente: Estadística UJED

Los datos aquí mostrados, si bien muestran un porcentaje de eficiencia terminal que se puede considerar bueno en relación con estadísticas nacionales, son útiles para predecir el comportamiento en su desempeño final, aunque no aportan información acerca de las causas que provocan. Es necesario analizar el comportamiento y el flujo de las diferentes cohortes a través del plan de estudios del programa académico.

Con respecto a la retención las tasas del PE de LE son: en el 2013, el 84%; en el 2014, el 86%; en el 2015, el 87% (Gráfica 13).

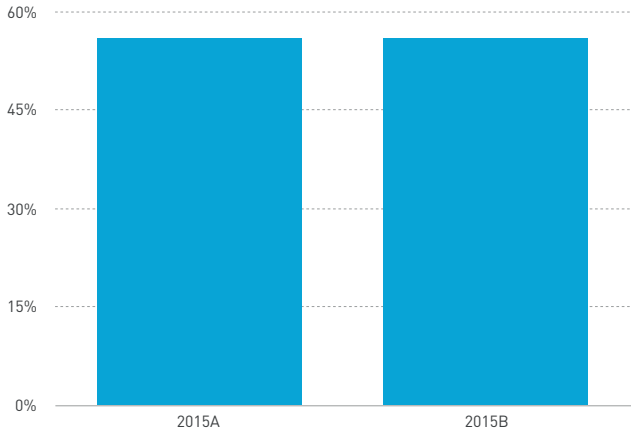
Gráfica 13. Retención PE de LE (2013-2015)



Fuente: Estadística UJED

Los datos sobre la titulación del PE de la LE, expresan una tasa del 56%, es decir, más de la mitad de los egresados se ha titulado, sin embargo, menor a los que terminan, es decir a la eficiencia terminal (Gráfica 14).

Gráfica 14. Titulación PE de LE 2015



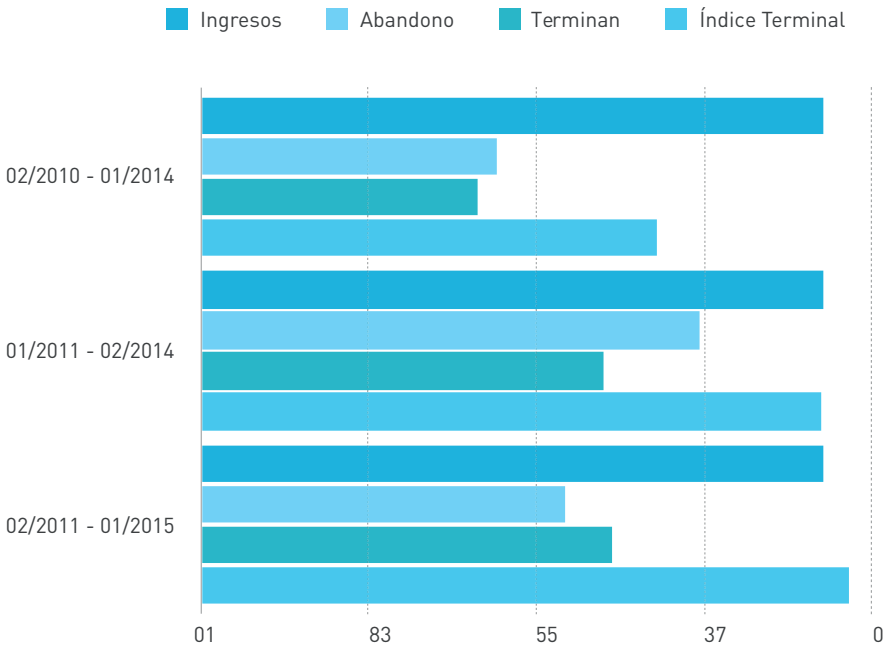
Fuente: Estadística UJED

Es importante identificar cuáles son los factores que están influyendo en el comportamiento de estos resultados. Podemos cuestionarnos si son las políticas universitarias las que tienen una influencia decisiva, las exigencias académicas son altas, hacer una tesis a nivel licenciatura, la certificación en el idioma inglés como requisito para titulación, el costo de los trámites administrativos para la obtención del grado, teniendo en cuenta que los egresados, en su mayoría aun no cuentan con una seguridad laboral y que los salarios que perciben son bajos para afrontar los gastos que se generan.

Titulación y eficiencia terminal

Respecto a egresados del PE de LE modalidad presencial, las cifras durante los periodos 2013, 2014, 2015, han sido de la siguiente manera: 46, 30 y 44, respectivamente. En promedio 67.69 % en el año 2015 (Gráfica 15).

Gráfica 15. Eficiencia terminal PE de LE (2010-2015)



Fuente: Estadística UJED

A partir de los datos expuestos en las distintas gráficas, se destaca la mayor matrícula en el PE de LE, así como información estadística sobre su comportamiento. Por otra parte, se evidencia que falta información estadística de los programas con menor matrícula, por lo que será necesario elaborarla.

Planta Académica

La FAEO cuenta con 21 profesores de tiempo completo (PTC) que equilibran sus funciones de docencia, investigación, tutoría y gestión; un profesor es de medio tiempo y 25 profesores de hora, semana, mes (HSM) con perfiles profesionales de disciplinas afines a Enfermería. Los 47 docentes atienden el programa de licenciatura en enfermería presencial y en un promedio del 10% cubre también la Licenciatura de Enfermería en modalidad virtual (programa nivelatorio). Además, se contratan 24 profesores invitados para atender los PE de TE y LEN y 12 docentes invitados para el PE de la Especialidad.

La planta docente del PE de Licenciatura en Enfermería del programa nivelatorio en modalidad virtual, es contratada por obra y tiempo determinado por la Universidad.

En el PE de TE (semiescolarizada) su planta docente es contratada por obra y tiempo determinado por la FAEO y autofinanciamiento del programa. Se cursa el tercero y sexto semestre respectivamente. La opción de titulación es por EGEL y curso de titulación.

Gráfica 16. Planta docente FAEO (2016)

Programa educativo	PTC	PMT	HSM	Invitados
Técnico en Enfermería				10
Licenciatura en enfermería nivelatorio				14
Licenciatura en Enfermería	21	1	25	
Posgrado				12
Total	21	1	25	36

Fuente: Estadística FAEO

Habilitación, perfil PRODEP, SNI, becas al desempeño

De los 21 (PTC) 7 cuentan con el grado de doctor, 4 en el área disciplinar, 1 en derecho, 2 en salud pública; 3 PTC son candidatos a doctor, 2 en educación y 1 en el área disciplinar y 11 cuenten con el grado de maestría en el área disciplinar o áreas afines; 12 profesores cuentan con el perfil deseable PRODEP y 3 pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores como candidatos.

De los 25 profesores de HSM, 4 cuentan con el grado de doctor y 3 pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SIN): 2 nivel 1 y 1 como candidato.

En relación con el número de profesores de tiempo completo (21PTC), 9 cuentan con la Beca de Estímulo al Desempeño docente. Por reglamento 7 no pueden acceder al estímulo (laboran fuera de la UJED).

Gráfica 17. Habilitación, perfil PRODEP, SNI, becas al desempeño FAEO 2016

Tipo de contratación	Grado académico		Perfil deseable PRODEP	SNI		Becas al desempeño
PTC (21)	Doctorado	7	7	candidatos 3		7
	Candidatos a Doctor	1	1	0		1
	En habilitación	3	0	0		0
	Maestría	10	6	0		1
HSM (25)	Licenciatura					
	Maestría	17				
	Doctorado	4		Candidato Nivel 1	1 2	

Fuente: Estadística FAEO

Participación de profesores en Cuerpos Académicos

Los PTC están organizados en 3 cuerpos académicos (CA) registrados ante PRODEP, en los cuales se encuentran integrados el 50 % de los PTC, como a continuación se describen:

CA de Cuidado social de enfermería que se encuentra en grado de: en consolidación, donde participan 3 profesoras de tiempo completo; el CA de Conductas de riesgo para la salud que se encuentra en grado de: en formación con la participación de 3 profesoras de tiempo completo y el CA de Procesos crónicos degenerativos también en grado de: en formación, donde participan 3 profesoras de tiempo completo.

Cabe enfatizar, que todos los CA´s cuentan con la participación de colaboradores adscritos a esta facultad, así como de otras facultades pertenecientes a la DES de Salud.

Gráfica 18. Cuerpos académicos FAEO 2016

Cuerpo académico	Grado de desarrollo	Integrantes	Colaboradores
Cuidado social de enfermería	en consolidación,	3	
Conductas de riesgo para la salud	en formación	3	4
Procesos crónicos degenerativos	en formación	3	4

Fuente: Estadística FAEO

Movilidad académica

La movilidad académica se traduce en estancias de maestros en otras instituciones en periodos breves de una o dos semanas. En los últimos 2 años, el 10% de PTC ha realizado este tipo de actividad.

Ingreso, permanencia y promoción

Las condiciones de ingreso y permanencia del personal académico se sujetan a las establecidas en el Reglamento de Personal Académico de la Universidad (RPA) como: concurso de oposición integrado por evaluación curricular y examen por oposición; para tal efecto, se integra una comisión conformada por un representante de rectoría, la secretaria académica y tres profesores de la planta docente, nombrados por la misma. El registro de aspirantes se lleva a cabo a través de convocatoria, con base en el Reglamento antes citado.
Es importante hacer referencia que, ante la problemática de las plazas por jubilación no cubiertas, la estrategia aplicada es la contratación de personal que se encuentra con un promedio de 8 años laborando sin titularidad, pero que poseen experiencia y algunos se han habilitado con recursos propios de la unidad académica.

Actualmente del total de la planta docente el 9.5% cuenta con los requisitos para la jubilación, y otro 10% estará en posibilidades de jubilarse en un periodo promedio de 5 años. Esta situación requiere de implementar un programa de formación de nuevos cuadros académicos, con el propósito de brindar servicios educativos de calidad a los estudiantes que contribuyan a su formación integral.

Atención y formación integral del estudiante

Se propone en el Modelo educativo de la UJED, que cada unidad académica cuente en sus Planes de Estudio (PE) con un programa de formación integral equilibrada y conjugar las dimensiones intelectuales, actitudinales y procedimentales de la persona, muy relacionados

con los aprendizajes propuestos por Delors: aprender a ser, a conocer, a hacer y a convivir (Pilares de la Educación del siglo XXI); con la finalidad de lograr y mantener una educación general amplia, una formación especializada y que estimule la interdisciplinariedad, centrada en competencias, habilidades y aptitudes considerados como los lineamientos propuestos en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el Siglo XXI. Esto permitirá formar futuros profesionales para vivir en situaciones diversas y poder cambiar de actividad y de empleo, lo que será cada vez más frecuente en la sociedad del siglo XXI. La UNESCO recomienda, "un asunto vital, educar para la vida, en la vida y de por vida".

Así pues, el PE de la LE de la Facultad de Enfermería y Obstetricia (FAEO), que entró en vigor en marzo del 2013, se sustenta con lo expuesto por el Modelo educativo de la UJED y de los principios educativos que de él emanan, como son: a) Formación integral y flexible; b) Tolerancia y pluralidad; c) Calidad educativa y pertinencia; d) Identidad; e) Dialogo; f) Equidad; g) Solidaridad; y h) Valores éticos. Tales principios se desprenden de las teorías pedagógicas contemporáneas que nos explican cómo aprende el ser humano.

El currículo se organiza en áreas de formación: básica, disciplinaria o profesionalizante, terminal e integral y con la orientación de un eje transversal que toma como parte importante la formación de los estudiantes en el cuidado humano, la investigación, la ética y los valores, los derechos humanos y la vinculación con problemas sociales y profesionales; busca lograr en los estudiantes una formación integral interdisciplinaria y de calidad.

Elementos de flexibilidad: en tiempo, se consideran los cursos intersemestrales para que los alumnos puedan adelantar materias en ciclos cortos, de la carrera hasta en 7 semestres y hasta en un máximo de 12 semestres. El tiempo de duración de un semestre será de 16 semanas en la modalidad presencial; flexibilidad en espacios, para que el alumno utilice espacios de las DES para el aprendizaje, centros de información, centros de lenguas, laboratorios mediante convenios con otras facultades o instituciones para desarrollar estancias y prácticas clínicas favoreciendo la movilidad inter-DES; flexibilidad en contenido, compartir congresos, seminarios, talleres, actividades culturales, programas virtuales derivados de la oferta educativa conjunta de las DES o cualquier modalidad que se pueda asumir como espacio para aprender, se trata de propiciar mayores niveles de autonomía propiciando que los alumnos desarrollen hábitos de lectura y auto aprendizaje, añadiendo la importancia de dominar idiomas extranjeros y propiciar la incorporación de conocimientos interdisciplinarios.

El diseño del PE de Licenciatura en Enfermería en la FAEO obedece a la necesidad de consolidar su función social mediante la formación pertinente e integral de licenciadas (os) en enfermería bajo el enfoque de competencias, en respuesta a los retos que enfrenta nuestra Universidad en el contexto de la mundialización. En cumplimiento de su misión y a la de la UJED de formar estudiantes integrales, competentes con la capacidad para responder a las demandas sociales y al ejercicio de la profesión, se establece dentro del PE el Programa de Formación Integral.

El programa antes citado, constituye un elemento fundamental en el desarrollo integral de los estudiantes de la FAEO, toda vez que tiene la misión de fomentar un ambiente teórico-conceptual, de habilidades y de integración de valores, donde el estudiante pueda encontrar las actitudes y las herramientas necesarias para el desarrollo integral, equilibrado y armónico de diversas dimensiones del sujeto, que lo lleven a desarrollarse en lo intelectual, lo humano, lo social y en lo profesional.

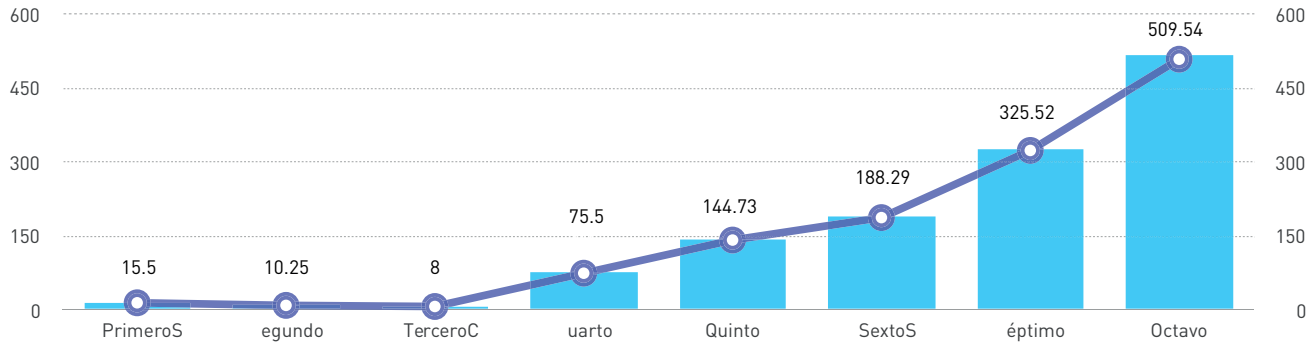
Se cursa a partir de segundo hasta octavo semestre, se incorporan actividades que contribuyen a la formación holista del estudiante; incluye el estudio de unidades de aprendizaje de otras

disciplinas sociales y técnicas tales como el arte, las humanidades y las ciencias sociales; permiten una perspectiva más amplia de la cultura y la sociedad y le aportan valores y elementos de juicio para crecer en el campo persona; tiene un valor de 12 créditos y se apega al Programa de Formación Integral Universitario.

Los elementos que propician la formación integral son: el desarrollo de actividades científicas, artísticas, culturales deportivas y de vinculación que son coordinadas por el responsable del programa; se considera la participación en foros, congresos, simposios, conferencias, seminarios, cursos, talleres, concursos, campañas, brigadas, estancias académicas y otros.
La cobertura y los resultados que el Programa de Formación Integral ha logrado a partir de la fecha que inició el actual PE de la Licenciatura en Enfermería al 2016 se describen mediante las siguientes gráficas.

En la gráfica 19 "Créditos por estudiante", se observa que, de un total de 614 estudiantes registrados en el programa de formación integral, a mayores semestres de licenciatura en enfermería, la adquisición de créditos va en aumento. De cuarto semestre a octavo semestre con un total de 388 estudiantes se tiene un total de 1,240.58 créditos muy por encima de los 33.75 créditos existentes de primero a tercer semestre con 226 estudiantes.

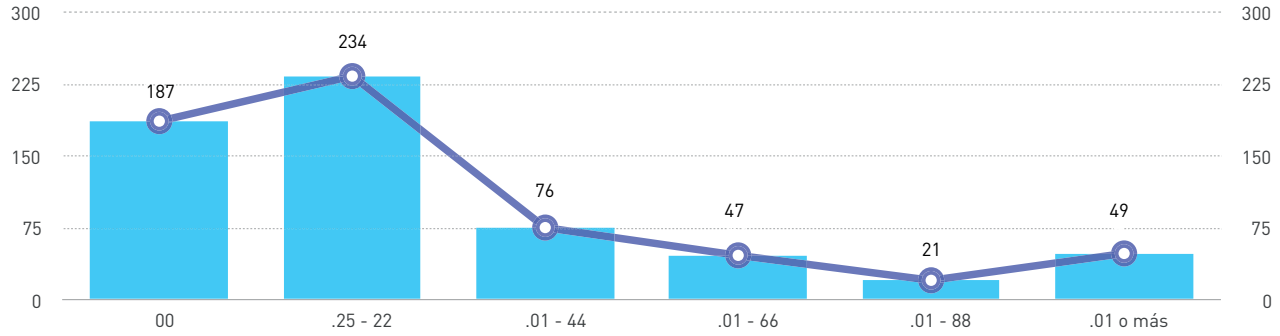
Gráfica 19. Créditos/semestre en FI del PE de LE (2016)



Fuente: Informe de Programa de formación Integral FAEO

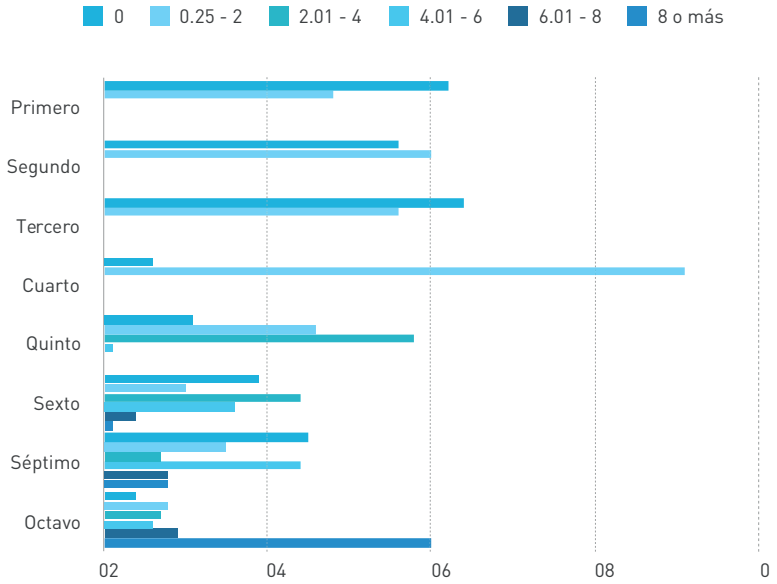
Las gráficas 20 y 21 presentan el número de estudiantes por créditos registrados, se observa que del total de estudiantes registrados (614), 234 cuentan con .25 a 2 créditos, 144 estudiantes con 2.01 a 8 créditos y 49 estudiantes con 8.01 créditos a más dando un total de 427 estudiantes con créditos registrados. Solo 187 estudiantes cuentan con cero créditos.

Gráfica 20: Número de Estudiantes por número de créditos (2016)



Fuente: Informe de Programa de formación Integral FAEO

Grafica 21: Número de estudiantes semestre por créditos registrados (2016)



Fuente: Informe de Programa de formación Integral FAEO

Cabe señalar, que, de acuerdo al mapa curricular del PE de Licenciatura en Enfermería, el total de estudiantes en noveno semestre deben de contar, cada uno con 12 créditos de formación integral. Si en octavo semestre, actualmente existen 74 estudiantes con un total de 509.54 créditos registrados, para noveno semestre, deben de estar registrando un total de 888 créditos.

Tutorías

Una de las acciones más importantes para favorecer la permanencia y el desempeño escolar de los estudiantes es el Programa Institucional de Tutorías. Este programa tiene 20 años de haber iniciado, en la UJED se entiende la tutoría como un proceso que consiste en el acompañamiento durante la trayectoria escolar de los estudiantes, que se concreta mediante el tipo de la atención, individual o grupal, en sus modalidades presencial, virtual o mixta, por parte de académicos competentes y formados para esta función; así como con la colaboración de tutores pares, que son estudiantes de buen desempeño académico que apoyan a sus compañeros.

El objetivo que se propone es contribuir a una formación integral del estudiante consolidando un mejor nivel educativo y profesional; apoyando a través del acompañamiento su permanencia y buen desempeño académico a lo largo de su trayectoria escolar, para lograr a nivel institucional abatir los indicadores de reprobación, rezago y abandono, así como elevar los relacionados con el egreso y la titulación,

En el Programa de Tutorías de la FAEO participan los 21 PTC que han sido capacitados, y a cada estudiante se le asigna un tutor desde que ingresa hasta el término de la carrera.
Adquisición de habilidades en el idioma inglés

Con el propósito de promover entre los estudiantes la adquisición de habilidades en idioma inglés que favorezca la movilidad internacional, el idioma inglés forma parte del plan de estudios y lo cursan a partir de segundo semestre debiendo acreditar el nivel A2 en tercero y el B1 en séptimo.

Becas

Las becas son una subvención que se entrega para que realice estudios o investigaciones. Los Programas de Becas en la FAEO tienen la finalidad de contribuir a la permanencia y mejorar el aprovechamiento escolar. Por lo general, se concretan como un aporte económico a los estudiantes. La Coordinación de Intercambio Académico y Becas de la UJED es el vínculo directo con la Coordinación de Becas de la Facultad.

La cobertura de las becas que se ofrecen a los estudiantes se describe en la tabla que se presenta a continuación.

Gráfica 22. Cobertura de becas 2016-2017

Beca	Aspirantes	Beneficiarios	Observaciones
Manutención y apoya tu transporte	32	3	
Inicia tu carrera SEP-PROSPERA		3	Los trámites los realizaron de manera personal por lo que no se cuenta con información de aspirantes y beneficiarios.
Servicio Social para la Educación Superior		3	No se ofertó en este periodo.
Apoyo para la titulación			No se ofertó en este periodo.
Madres jefas de familia	20		
Héctor Calderón García	32	32	
Práctica UJED "Buenas costumbres"	7	6	

Fuente: FAEO 2016

Servicio Social Universitario

El Servicio Social Universitario es una vía complementaria de la formación integral de los alumnos, al ponerlos en contacto con el sector social y el mercado laboral, y una importante fuente de retroalimentación curricular para la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED). En las tablas que se presentan enseguida, se muestra el número de alumnos que han prestado el Servicio Social Universitario, las instituciones receptoras y la participación en los grupos de la FAEO.

En el periodo de agosto-septiembre de 2016, prestaron su servicio social universitario 68 alumnos, cuya asignación de 7 en el sector federal, 26 en el sector estatal, 2 en el social y 24 en educación superior (Gráfica 23).

Gráfica 23. Servicio Social Universitario: agosto- septiembre 2016

	Alumnos que prestan su servicio social	Alumnos con alguna discapacidad	Prestadores asignados a cada sector	Total de cartas de asignación emitidas	Total de cartas de terminación emitidas
Número	68	0	Federal Estatal Social Educación Superior Descentralizado Privado	7 26 2 24	59

Fuente: FAEO 2016

Con respecto al número de constancias otorgadas por unidad receptora, los datos son: 6 del Programa PERAJ, 3 del Instituto Municipal de la Juventud, 2 de la Casa Hogar, 2 del Asilo de Ancianos, 4 del IMSS, 3 de la SS, 2 del DIF, 33 de la FAEO, 11 de programas diversos de la UJED y 11 de Servicios a la comunidad.

Gráfica 24. Concentrado de constancias de acuerdo a unidad receptora

Unidad receptora	TOTAL
Programa PERAJ	6
IMJUVE	3
Casa Hogar	2
Asilo de ancianos	2
IMSS	4
S.S.	3
DIF	2
FAEO	33
Programas diversos de la UJED	11
Servicios a la comunidad	11
Total	66

Fuente: FAEO 2016

La prestación del servicio social universitario de estudiantes es de la siguiente manera: 11 en la escolta, 8 en la rondalla, 10 en futbol, 11 en volibol, 2 en Banda de Guerra Universitaria y 1 en ajedrez.

Gráfica 25. Concentrado de estudiantes prestando servicio social en los diferentes grupos representativos de la Facultad de Enfermería y Obstetricia

Grupo	Total
Escolta	11
Rondalla	8
Futbol	10
Volibol	11
Banda de Guerra universitaria	2
Ajedrez	1
Total	42

Fuente: FAEO 2016

Con base en lo descrito en este apartado, es importante hacer las siguientes consideraciones:

a) El Programa de Formación Integral del PE, contempla que el alumno desarrolle actividades científicas, artísticas, culturales deportivas y de vinculación, tales como: la participación en foros, congresos, simposios, conferencias, seminarios, cursos, talleres, concursos, campañas, brigadas, estancias académicas y otros. Sin embargo, a la fecha no se han realizado evaluaciones del programa que permitan conocer su impacto en la formación integral del alumno. Por lo tanto, es indispensable que se efectúe un estudio evaluatorio del impacto del programa a fin de determinar si está funcionando, hay que hacer modificaciones o sustituirlo.

b) Con base en la información que se presenta en las gráficas 24 y 25, la FAEO impulsa acciones para fomentar, conservar y difundir actividades vinculadas al arte, la cultura, la ciencia y el deporte en beneficio de toda la comunidad. No obstante, los resultados no son los esperados, por lo que es necesario establecer un programa que incluya acciones que favorezcan la participación de los estudiantes y lograr una mayor difusión de la cultura y de la formación cultural de los estudiantes, así como la promoción del deporte.

c) El Programa Institucional de Tutorías es una estrategia fundamental para la formación integral, no obstante, se observa que, de manera general, el tutor o tutora apoya preferentemente los aspectos académicos, y no integra a su trabajo tutorial elementos que propicien el desarrollo integral de los estudiantes. Por lo tanto, para que la tutoría adquiere la finalidad de contribuir al desarrollo y evolución de la personalidad, es decir, el crecimiento y desarrollo de la personalidad del tutorado se debe dar paso a una tutoría cuyo campo de acción es mucho más amplio, integrando aspectos como la construcción de un plan de vida y el análisis de los conflictos, necesidades, capacidades, cualidades, e intereses de los alumnos (tutoría integral).

d) El idioma inglés forma parte del plan de estudios y lo cursan a partir de segundo semestre debiendo acreditar el nivel A2 en tercero y el B1 en séptimo, sin embargo, los alumnos no acreditan los niveles establecidos, lo que se traduce en poca movilidad internacional y baja titulación. Ante esta situación, es indispensable implementar un programa que incluya la impartición de cursos a los alumnos, orientados a promover entre los estudiantes la adquisición de habilidades en el idioma inglés.

e) Los Programas de Becas, tienen la finalidad de contribuir a la permanencia y mejorar el aprovechamiento escolar los alumnos que cuentan con alguna beca permanecen y mejoran su desempeño académico. No obstante, el número de becarios (62) es muy bajo, ya que su cobertura es menor al 10% de la población estudiantil. Estos resultados manifiestan el escaso impacto de los programas de becas.

f) Aspectos que hay que implementar para mejorar la atención integral de los estudiantes son: los apoyos y el acompañamiento de los estudiantes desde el ingreso y hasta el término de la licenciatura a través de programas para la regularización del estudiante de nuevo ingreso con deficiencias académicas, de desarrollo de hábitos y habilidades de estudio, promoción de actividades de integración del estudiante de nuevo ingreso a la vida social, académica y cultural de la institución, entre otros.

Investigación

Como ya se ha mencionado, en la Facultad de Enfermería se cuenta con 3 cuerpos académicos (CA) debidamente registrados ante PRODEP, en los cuales se encuentran integrados el 50 % de los PTC, quienes realizan actividades de investigación, las cuales se describen a continuación:

LGC: Acciones de enfermería en el cuidado social.

LGC: Acciones de salud en enfermedad crónica degenerativa, con el proyecto: Síndrome metabólico.

LGC: Estudio de conductas de riesgo y cuidado a los daños en la salud; con el proyecto: Factores protectores y de riesgo de violencia en estudiantes de educación superior de Durango. Además, se investiga la obesidad como riesgo de desarrollar otras enfermedades crónicas como la diabetes mellitus, no sólo por lo que de por sí representa, sino por los peligros de desencadenar padecimientos de riñón, hipertensión arterial, cáncer de mama y cáncer cérvicouterino.

Participación en la red a nivel nacional: Conductas de riesgo para la salud.

De los 4 proyectos de investigación registrados y vigentes en el año 2016, todos son de investigación básica; 2 proyectos de investigación se están realizando conjuntamente por PTC de la FAEO y otros Cuerpos Académicos, manteniendo la participación en redes académicas.

Han publicado un promedio de 2 artículos por año, en revistas nacionales e internacionales, y con difusión en eventos académicos nacionales e internacionales. Cabe hacer mención, que todos los Cuerpos Académicos cuentan con la participación de colaboradores adscritos a esta facultad, así como de otras facultades, desarrollando alguna de las LGAC.

La dirección de tesis colegiadas del CA ha sido con un promedio de 2.3 tesis dirigidas por año por PTC.

Posgrado

La Facultad inició el posgrado con el Programa de Maestría en Ciencias de Atención a la Salud en el año 2000, éste logró el egreso de dos generaciones, y a 10 años de no tener matrícula la Dirección de Posgrado de la Universidad lo considera un programa dado de baja, ya que impacta negativamente en los indicadores generales de la misma Universidad.

En 2005 se oferta la Especialidad en Medicina Interna y Terapia Intensiva (ITIMI) en la Ciudad de Durango, Dgo., con el objetivo de formar enfermeras especialistas competentes en el área de enfermería en medicina interna y terapia intensiva, para dar un cuidado integral a los adultos con problemas de salud de tipo crónico degenerativo y en estado crítico, con capacidad para resolver situaciones de urgencia en un campo de acción tanto preventivo como curativo y con habilidad para el manejo de tecnología avanzada que le permita evitar daños a la salud de las personas. En el año de 2016, se ofrece la Especialidad en la Ciudad de Gómez Palacio, Dgo.

El comportamiento del ingreso, retención, egreso y titulación de las generaciones de la Sede Durango se describe en la siguiente gráfica (26).

Gráfica 26 Matrícula en Especialidad en Enfermería en Medicina Interna y Terapia Intensiva Sede Durango

Generación	Matrícula/ Alumnos	Ingreso	Retención	Egreso	Titulación	
					Si	No
2005-2006	25	25	25	24	11	14
2006-2007	14	14	14	14	13	0
2007-2008	14	14	14	14	13	0
2008-2009	12	12	12	12	10	2
2009-2010	26	26	26	26	17	9
2010-2011	15	15	15	15	12	3
2011-2012	16	16	16	15	14	2
2012-2013	14	14	13	13	8	6
2013-2014	7	7	7	7	0	7
2014-2015	11	11	10	10	0	11
2015-2016	16	16	14	14	2	14

Fuente: FAEO 2016

Los datos de la tabla anterior muestran resultados satisfactorios con respecto a la retención de alumnos (97.6%) y el egreso (96.4%). En lo que toca a la titulación es porcentaje es de 61.7%.

Gráfica 27 Sede Gómez Palacio, Dgo.

Generación	Matrícula/ Alumnos	Ingreso	Retención	Egreso	Titulación	
					Si	No
2016-2017	25	25	16	Pend	Pend	Pend

Fuente: FAEO 2016

Estructura y personal académico

El PE de la Especialidad, no tiene un núcleo académico básico de PTC, la planta docente se conforma por 12 docentes invitados, con perfil idóneo para la impartición del curso que tendrá a su cargo.

Líneas de generación y/o aplicación del conocimiento

No existen líneas de generación del conocimiento establecidas de manera formal en la especialidad. La titulación se realiza a través de la presentación de casos clínicos.

Estudiantes

Los requisitos de ingreso son:

1.- Presentar título de Licenciatura en Enfermería.

2.- Contar con un promedio mínimo de 8.0 en la escala de 0 al 10.

3.- Presentar certificado de buena salud.

4.- Cumplir con los requisitos administrativos del control escolar y pago de servicios y cuotas.

5.- Sujetarse a los procedimientos de selección establecidos por la Facultad: Entrevista personal, examen psicométrico y evaluación de conocimientos.

6.- Demostrar habilidades básicas en el manejo de programas computacionales.

7.- Presentar constancia de lectura y comprensión del idioma inglés en el área de enfermería.

Tutorías

Los estudiantes no tienen tutores designados, se les asigna un asesor de la planta docente de TC de la Facultad para realizar su trabajo de titulación.

Un aspecto que resaltar es que el PE no ha sido evaluado, por lo que es indispensable realizar de forma inmediata su evaluación para garantizar su calidad y obtener el reconocimiento por los organismos y entidades de evaluación y acreditación nacionales.

Ante este panorama, la FAEO además de mejorar el PE de la Especialidad debe de incrementar la oferta educativa y la cobertura de los estudios del posgrado fortaleciendo la calidad y la eficiencia terminal para responder de manera integral a las necesidades de salud del Estado y la región.

En este sentido y considerando que el mercado laboral demanda la oferta de otros programas educativos de posgrado, se está realizando un estudio de factibilidad para la oferta de nuevas especialidades y maestrías. Además, se estudia la posibilidad de programas en modalidad mixta, acorde a los indicadores de calidad de CONACyT para cubrir las necesidades educativas del mercado de la localidad y la Región Lagunera del estado, así como estados circunvecinos.

Extensión y difusión de la cultura

Para el fortalecimiento de los procesos de la formación profesional en enfermería la Facultad tiene convenios de colaboración con las diferentes instituciones de salud de la localidad: IMSS, ISSSTE, SS, Centros de Salud, así como con otros organismos de la sociedad, como Casa del Anciano. Las actividades que se realizan para tal propósito se describen en los siguientes apartados.

Programa de Servicio Social Profesional

El Servicio Social Profesional pretende, fomentar, difundir, preservar, divulgar y promover el conocimiento científico, tecnológico y humanístico; haciendo partícipes a los diferentes sectores que integran la comunidad como es el caso del sector productivo y social. Este programa se sustenta en el Artículo 3° de la Ley Orgánica de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED), en el Artículo 29 del Reglamento General de la UJED, del Reglamento de Servicio Social Federal y el Reglamento Interno de la FAEO.

El servicio social en el área de salud es de carácter obligatorio, se realiza cuando el estudiante ha acreditado la totalidad de los cursos del plan de estudios y tiene una duración de un año, mismo que se realiza en instituciones de salud del estado, solo un 2% se ubica en otra entidad y es por solicitud personal.

Su intención es buscar facilitar a los estudiantes la elección del programa de servicio social, brindándoles la información que contenga las características de la institución o dependencia receptora, objetivos, actividades a realizar, horarios, tutorías y apoyos que se ofrezcan.

En el 2016, prestaron su social de pasantes 60 alumnos, de los cuales 59 recibieron estímulo económico. Fueron asignados a los siguientes sectores: Federal (53 alumnos), social (7 alumnos), descentralizado (1 alumno).

Gráfica 28. Servicio social de pasantes (2016)

Alumnos que prestan su servicio social	Alumnos con alguna discapacidad	Alumnos que reciben estímulo económico	Prestadores asignados a cada sector:	Total, de cartas de asignación emitidas:	Total, de informes finales recibidos:	Total, de cartas de liberación emitidas:
60	0	59	Federal Social Educación Superior Descentralizado Privado	53 7 0 1	11	11

Fuente: FAEO 2016

Apoyo a programas de la Secretaría de Salud

Los alumnos participan de manera periódica en eventos orientados a la atención a la salud que realiza la Secretaría de Salud de Durango, tales como:

- 3 campañas de vacunación que se realizan durante el año.
- Semanas de Salud
- Detección de cáncer cérvicouterino y mamario
- Detección de diabetes
- Detección de hipertensión

Movilidad

Se considera movilidad a las estancias académicas en otras universidades nacionales o internacionales, por periodos no menores a 3 meses y no mayores a un año. Dichas estancias deben estar comprometidas en su totalidad a la obtención de conocimientos académicos acordes al Plan de Estudio de la institución de origen.

Este programa se ofrece a estudiantes que hayan completado el 40% de los créditos de la licenciatura y que tengan un promedio general, igual o suprior al 8.5, que tengan 300 horas de inglés comprobables o constancia de TOEFL ITP al menos de 500 puntos, cuando se trate de movilidad internacional.

Los resultados obtenidos para la movilidad nacional durante el semestre A de 2016 son: 2 estudiantes, uno en la Universidad Autónoma de Nuevo León y otro en la Universidad Autónoma de Guadalajara; en el semestre B de 2016, 3 estudiantes para la Universidad Autónoma de Morelos. Con respecto a la movilidad internacional, en el semestre B de 2016, dos estudiantes realizaron estancias en la Universidad de Santiago de Compostela.

Como se podrá observar, se desarrolla el programa de movilidad nacional e internacional, sin embargo, se requiere una mayor participación en programas de intercambio académico, así como establecer convenios con más universidades en el ámbito nacional e internacional, que fortalezcan la internacionalización del programa.

Servicios de promoción y prevención de la salud

Es importante señalar que la vinculación con la comunidad se constituye como una estrategia de aprendizaje para el estudiante, desde una etapa temprana de su formación, a fin de que establezca contacto con el mercado laboral, situación que facilita su inserción posterior al mismo. En este sentido, se cuenta con una clínica en la Col. 9 de Julio de la ciudad de Durango, atendida por pasantes de enfermería, en ella se prestan servicios de promoción y prevención de la salud a diferentes grupos de edad.

También se ofrece servicio a mujeres post mastectomizadas, a través del consultorio PROCUIDEN como parte de LDC del CA de Procesos Crónicos Degenerativos.

En este rubro, habría que establecer una estrategia formal para ofertar servicios a la comunidad que represente una fuente adicional de ingresos y un potencial campo de desarrollo para la docencia, investigación y extensión.

Gestión institucional

La gestión institucional es un elemento de gran relevancia, ya que es un soporte fundamental para el quehacer de la Institución. En este sentido, los resultados de la autoevaluación son indispensables para retroalimentar los procesos inherentes a la gestión universitaria.

Marco normativo

La FAEO como institución perteneciente a la UJED, debe de observar la normativa universitaria que se integra por La Ley Orgánica y el Reglamento General de la UJED, el Reglamento de Personal Académico, los Contratos Colectivos de Trabajo y demás reglamentación general.

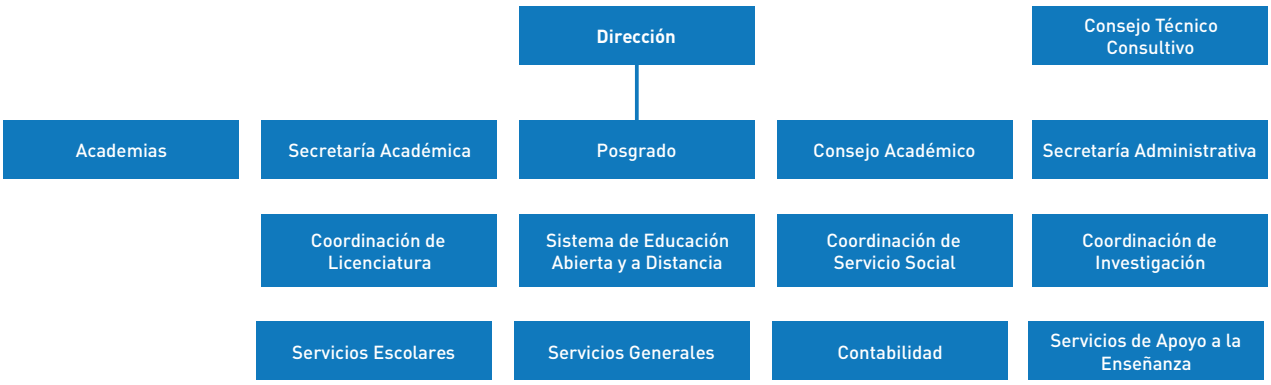
Su normativa interna está constituida por los siguientes reglamentos: Reglamento General Interno, Reglamento de Laboratorios de enfermería, Reglamento de Biblioteca, Reglamento de Laboratorio de Computo, Reglamento de Posgrado, Reglamento de Servicio Social y Reglamento para el Uso de Uniforme.

Estructura organizacional académica

La estructura organizacional es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y dónde se reporta dentro de la organización,

define muchas características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones, entre otras. La estructura formal de la organización actual que tiene la Facultad de Enfermería se representa con el siguiente organigrama:

Gráfica29. Organigrama de la FAEO



Fuente: FAEO 2016

La estructura organizacional actual, hay que adecuarla a la reglamentación de la UJED y de la Facultad, a fin de alcanzar los objetivos que se pretenden lograr durante la gestión 2016/2022.

Modelo de Planeación

La planeación es una de las más importantes funciones de la gestión directiva en las organizaciones actuales. Su proceso se ha convertido en una práctica importante en las organizaciones, no sólo porque centra la atención de sus dirigentes en el futuro, sino porque trae consigo grandes beneficios cuando se realiza de manera adecuada, ya que requiere que se ponga en juego el talento, experiencias y conocimientos de todos sus integrantes, por lo que es imprescindible que los planes deban ser comprendidos por el personal de la organización antes de ser puestos en funcionamiento.

La ANUIES afirma que, para lograr transformaciones cualitativas de fondo en la Educación Superior, se requiere de procesos de planeación en todos los ámbitos del quehacer institucional, todos ellos con perspectivas estratégicas de mediano y largo plazo, a partir del reconocimiento de los retos y oportunidades que presenta el entorno de la Institución, así como de sus fortalezas y debilidades.

La Facultad de Enfermería se apoya en el Modelo de Planeación Estratégica para resolver problemáticas y afianzar fortalezas que favorezcan el logro de los objetivos institucionales, del futuro que se desea con la participación e integración de los miembros de la comunidad académica, fortalecimiento del vínculo social de la Facultad, lo que permite mayores posibilidades y mejores condiciones para responder y anticipar las necesidades de la sociedad.

Clima Laboral

Una organización necesita contar con personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se desarrollan todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento, lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva eficiente o improductiva e ineficiente, dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio, entre los efectos positivos se pueden presentar: logro, afiliación o sentido de pertenencia, poder, productividad, baja ausentismo, satisfacción, adaptación, innovación etc. Como resultados negativos podemos señalar la: inadaptación, ausentismo, poca innovación, baja productividad etc.

Un adecuado clima organizacional, fomenta el desarrollo de una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y trasmitidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas o comportamientos compartidos.

En la Facultad de Enfermería en los últimos tres años, se han vivido procesos políticos que han provocado que el clima laboral se deteriore, lo que limita el desarrollo de los objetivos institucionales. A pesar de que las funciones y responsabilidad están claramente definidas, así como los procedimientos, la colaboración y participación en el ejercicio del trabajo es mínima por parte de varios docentes; las redes de comunicación informales influyen para los trabajadores expresen la necesidad de que se escuchen sus quejas en la dirección; la existencia de conflictos entre grupos con diferentes corrientes ideológicas e intereses se refleja en una menor o nula participación en el trabajo colaborativo.

Por lo antes expuesto, es indispensable desarrollar estrategias y acciones encaminadas a construir un clima laboral que permita el trabajo armónico entre todos los integrantes de la comunidad a fin de lograr los objetivos institucionales.

Infraestructura

En este rubro, la FAEO para atender las funciones sustantivas, a través de los apoyos federales del PIFI, y recursos propios, cuenta actualmente con cinco edificios administrativos, distribuidos de la siguiente manera:

Caseta de vigilancia, lobby, patio adaptado para cancha de volibol y básquetbol con palapas y jardineras.

Edificio Administrativo en el que se encuentran servicios escolares y las oficinas administrativas y de contabilidad de la Facultad con 2 sanitarios.

Consultorio PROCUIDEN como parte de LDC del CA de Procesos crónicos degenerativos.

Consultorio de Universidad saludable.

Edificio A: en planta baja 13 oficinas para académicos, una sala de espera, sanitario para maestras, un laboratorio de inglés con 30 computadoras, 2 sanitarios, uno para mujeres con 4 WC, 2 lavabos para manos, con porta papel para sanitario y para secado de manos, un sanitario para hombres con 4 WC, 2 mingitorios, 2 lavabos para manos con porta papel y para secado de manos. En planta alta: 4 aulas y laboratorio de cómputo con un área para el responsable del servicio, 40 equipos de cómputo.

Edificio B: en planta baja una sala interactiva para 40 personas, un aula, y laboratorio de Habilidades Clínicas equipada con 3 camas hospitalarias eléctricas, un biombo, tripiés, 2

mesas Pasteur, bancos de altura, mesa puente, y simuladores anatómicos, además contiene anaqueles con material de curación (gasas, guantes, jeringas, torundas) ropa de cama, mesas de trabajo para realizar actividades y la devolución de procedimientos. Planta alta con 3 aulas, oficina para apoyo tecnológico y oficina para la sociedad de alumnos.

Edificio C: en planta baja se cuenta con un área para comedor de los trabajadores con barra, 6 bancos, estufa, horno de microondas, tarjas, estantes y refrigerador, área de escaleras para acceso a segunda planta, el laboratorio de Enfermería Medico Quirúrgica que consta de un área de transferencias, sala de recuperación con camilla, porta sueros, sala quirúrgica equipada con lámpara de techo, mesa quirúrgica, mesa Pasteur, mesa mayo, riñón, banco giratorio. También se cuenta con área de diálisis y tarja para lavado quirúrgico de manos, un laboratorio de Enfermería Materno Infantil, con sala de recepción con 2 cunas para lactantes, una vitrina con modelos anatómicos de fetos, área de admisión con una cama, buró, carro de curaciones, una sala de trabajo de parto con una cama, buró, lavabo de manos, sala de expulsión mesa de parto horizontal, monitor electrónico, mesa de trabajo, sala de recuperación con cama y vitrina para material y equipo, sala para recién nacidos y neonatos con 2 incubadoras, oxímetro, cuna de calor radiante, bomba de infusión; cafetería con mesas, sillas para comensales, parrillas y estantes para preparación de alimentos y un almacén. La planta alta cuenta con auditorio con capacidad para 100 personas, dos oficinas para el Sistema de Educación Abierta y a Distancia y 3 aulas, una equipada con 40 computadoras.

Edificio de Posgrado: en planta baja con biblioteca que da servicios a todos los programas, sanitarios para estudiantes, un almacén para archivo muerto. Escalera de rampa para planta alta en ésta se cuenta con 2 aulas, oficina de dirección, y oficinas administrativas para dirección, Coordinación de Servicio Social, Jefatura de Posgrado, Coordinación de Investigación, Coordinación de Programa de Especialidad y Cuerpos Académicos y sanitarios para académicos.

Dos bodegas que funcionan como almacén.

Con la infraestructura que se tiene no es posible ampliar oferta educativa en los programas de licenciatura y posgrado.

Medios de transporte

Se dispone de un autobús con capacidad para 30 personas, una camioneta con 12 lugares, una camioneta con 8 espacios. Se utilizan para apoyar el traslado de estudiantes a la práctica comunitaria, eventos de formación integral y en el desarrollo de las funciones docentes y de directivos respectivamente.

Las instalaciones actuales cuentan con un promedio de vida de más de 40 años, Aun cuando están funcionando, se requiere considera aumentar la capacidad instalada (aulas y laboratorios) para diversificar ambientes de aprendizaje que nos permitan atender las necesidades, de tal manera que no se vean afectados los resultados de aprendizaje esperados, la formación integral, incrementar programas de posgrado y desarrollo de programas de educación continua y propedéutico como opción de ingreso. Asimismo, se tiene la necesidad de espacios deportivos y estacionamiento para la comunidad de la facultad.

En total se dispone de 12 aulas para atender la población escolar de pre y posgrado, en turno matutino y turno vespertino, por lo que se requiere de contar con infraestructura que contribuya a cubrir necesidades en ambos niveles de formación y de educación y capacitación continua. Es importante destacar, que, a partir del 2015 con el programa de obra universitaria y la inversión de 150 millones de pesos con financiamiento federal, se proyecta construcción de nuevo edificio, obra que inicia en febrero del 2016, con un avance al mes de agosto con 40%

y se proyecta la entrega para el semestre B de 2017. Así mismo se encuentra en proceso de licitación por parte de la Universidad la compra del mobiliario para las nuevas instalaciones de la Facultad de Enfermería.

Personal administrativo

El personal que desarrolla funciones administrativas de la facultad resulta valioso al ser reflejo de la Institución. Su compromiso se proyecta de forma cotidiana en los estudiantes, personal docente y comunidad en general.

Grafica 30. Personal administrativo

Funciones	TM	TV	TN
Responsable del laboratorio de cómputo	1		
Secretaria apoyo administrativo	1		
Secretaria servicios escolares	2		
Auxiliar contable	1		
Contador (de confianza con pago de la FAEO)	1		
Auxiliar de contador (de confianza con pago de la FAEO)	1		
Secretaria de posgrado		1	
Secretaria de dirección	1		
Bibliotecario	1	1	
Ingeniero en sistemas (de confianza)	1		
Jardinero	1		
Chofer	1		
Mantenimiento	1		
Limpieza	3	1	
Vigilante	1	1	
Velador			2 (1 por guardia)
Total	15	4	2

Fuente: FAEO 2016

Materiales y recursos didácticos

Las 12 aulas cuentan con proyector, CPU, pantalla retráctil, pintarrón, escritorio y sillas con paleta para estudiantes.

La sala interactiva cuenta con capacidad para 30 personas, con mesas rectangulares para dos personas y sillas individuales, equipo de cómputo proyector, pantalla retráctil; equipo obsoleto sin funcionar: pizarrón interactivo, 2 TV, equipo para audio y video conferencias.

Análisis FODA

A partir de los resultados del autodiagnóstico, se presentan las principales fortalezas y debilidades, así como las oportunidades y amenazas de la FAEO, que definen los retos que enfrenta la institución en los próximos años, en el marco del Plan de Desarrollo 2016- 2022.

Principales fortalezas

• Nuestra Facultad tiene el liderazgo a nivel estatal y regional en la formación de profesionales en enfermería.

• El PE de pregrado está reconocido por su calidad por un organismo externo (COMACE).

• 100% de los PTC cuenta con estudios de posgrado (maestría) y 33 % doctorado.

• El 57% de los PTC cuenta con perfil PROMEP.

• 81% de los PTC está certificado por organismo con reconocimiento de idoneidad (COMACE).

Principales oportunidades

• Prestigio por su liderazgo regional en la formación de Licenciados en enfermería.

• Su compromiso en el respeto a la diversidad.

• Aunque se ha avanzado en el desarrollo de la planta docente, su habilitación en el perfil deseable sigue siendo una oportunidad.

• Presencia positiva de la UA en la población. Y en organismos nacionales e internacionales, por el liderazgo que ha desarrollado.

• Mercado internacional sobre todo los Estados Unidos de Norteamérica

• La aparición de universidades privadas que ofrecen la licenciatura y técnico en enfermería es una oportunidad para diferenciarnos como institución pública de calidad por sus programa re acreditado por organismo externo (COPAES/COMACE).

• Bajo costo de los programas en relación a las instituciones privadas

• Prestigio social que se tiene por su trayectoria en la formación de recurso de enfermería.

Principales debilidades

• Bajos indicadores de eficiencia relacionados con el ingreso, permanencia, aprovechamiento y titulación de los alumnos de pregrado de la FAEO.

• Insuficiente innovación y formación docente.

• Bajos indicadores de eficiencia relacionados con el ingreso y titulación de los alumnos de posgrado

• Escasa oferta de programas educativos de posgrado.

• Baja producción y aplicación del conocimiento de enfermería en la resolución de problemas de salud. Escasa difusión de los resultados de las investigaciones.

• Bajo uso de la plataforma en procesos académicos y administrativos.

• Baja oferta educativa.

• Insuficiente extensión y vinculación de la FAEO con los sectores sociales y productivos.

• Limitada participación de estudiantes y profesores en programas de intercambio nacional e internacional.

• Bajos niveles en los índices de ingreso, permanencia y titulación

• Clima laboral poco favorable

Principales amenazas

• Competencia de otras universidades e instituciones privadas próximas.

• Financiación pública insuficiente, teniendo en cuenta la necesidad de mantenimiento de servicios, renovación de plantillas, la formación de personal investigador, la internacionalización, y el gasto en investigación.

• Absorción de la demanda por instituciones privadas, ante la baja cobertura que se tiene de acuerdo con la demanda.

• Disminución en la disposición de campos clínicos como escenarios para la experiencia clínica de estudiantes, ante el incremento de programas privados.

Planeación Estratégica Administrativa

FLORENCE
NIGHTINGALE
1820 1910

Planeación estratégica participativa

Con el objetivo fundamental de favorecer la participación efectiva y comprometida de la comunidad de la FAEO, en la elaboración del PDUA se implementó el método de planeación estratégica participativa, que permite que todos construyamos la visión estratégica de nuestra Institución y que a través del esfuerzo colectivo se concreten los resultados esperados.

Breve semblanza histórica de la FAEO

La Facultad de Enfermería y Obstetricia tiene sus raíces en una antigua escuela media superior fundada en la ciudad de Durango en el año 1856, denominada Colegio Civil del Estado. Le tocó al héroe liberal general José María Patoni en su carácter de Gobernador del Estado, decretar el 25 de enero de 1960 que el Colegio Civil del Estado, cambiara su nombre por el de Instituto del Estado. A la muerte del Licenciado Don Benito Juárez el 18 de Julio de 1872, los maestros y alumnos del Colegio Civil solicitaron al Gobernador del Estado que promulgara un decreto para que el Instituto del Estado se llamara Instituto Juárez, en honor del insigne patricio, así el 5 de agosto del mismo año se emitió el Decreto respetivo. Con el tiempo el Instituto Juárez empezó a crecer añadiendo escuelas de educación media y superior en su programa, así se agregó en 1946 la Escuela de Enfermería y Obstetricia.

Transcurridos ochenta y cinco años de vida del Instituto Juárez, el 21 de marzo de 1957, la Legislatura Estatal aprobó el Decreto número 101 mediante el cual el Instituto se constituyó en la actual Universidad Juárez.

Evolución

El 8 de febrero de 1946, en el punto número nueve de la orden del día, en sesión del Consejo Directivo, informa el Sr. Rector Lic. Francisco Celis que con fecha 7 de febrero de 1946, el Señor Gobernador Don Blas Corral Martínez, aprobó el Decreto que creó la Escuela de Enfermería y Obstetricia en el Instituto Juárez.

El 18 de febrero de 1946 surge la Escuela de Enfermería y Obstetricia, la cual quedó instalada en el propio edificio del Instituto Juárez. En el decreto de fundación emitido por el Sr. Gobernador se establece que; "en la escuela dependiente del Instituto Juárez se estudiarán las carreras de Enfermería y Obstetricia" La escuela inició sus actividades con cinco alumnas y con el plan de estudios vigente en la UNAM, el cual se adaptó a las necesidades locales. Los cambios fueron aprobados por el H. Junta Directiva del Instituto. Fungió como su primer director el Dr. Felipe Ortiz Armengol, quien fuera sustituido posteriormente por el primer director nombrado oficialmente, el Dr. Miguel Terrones Langoné.

En el programa inicial se impartía el curso de Enfermera General con duración de tres años. Este curso podía prolongarse a una especialidad en obstetricia, la cual tenía una duración de dos años más. El objetivo principal de esta disciplina era preparar a las alumnas, con suficientes bases teórico-prácticas para realizar actividades de enfermera general o partera. Siendo director de la escuela, el Dr. Miguel Terrones Langoné, se hicieron algunas modificaciones al plan de estudios vigente, ya que el contenido de los programas no era adecuado a las necesidades de salud. Estas modificaciones consistieron principalmente, en aumentar el número de horas de prácticas hospitalarias e integrar a la teoría, las materias de farmacología y patología.

En 1960 se establece un convenio entre la UJED y la UNICEF, a través de los Servicios Coordinados de Salud Pública en el Estado y Territorio, con el fin de obtener ayuda técnica y económica para la escuela lográndose una reorganización de la currícula. Para entonces, la

carrera se realizaba en tres años, más un año de Servicio Social y tenía como requisito previo la Secundaria.

La Escuela de Enfermería incluyó la formación de personal no profesional en el año de 1967, al tener a su cargo los cursos para Técnicos en Enfermería que se efectuaron en coordinación con la Dirección de Educación Profesional de la S.S.A. Estos cursos tenían como requisito previo la educación secundaria y su duración era de un año. El plan de estudios estaba diseñado de tal forma, que el estudiante podía diplomarse como Técnico o continuar la carrera de Enfermera General. Los objetivos que pretendía la S.S.A. eran extender la cobertura de servicios de enfermería en el área rural. Al estudiante se le capacitaba para realizar actividades técnicas y de apoyo a otros profesionistas de la salud.

En 1967 se estableció el bachillerato previo a la carrera de Enfermería General, con la finalidad de elevar el nivel académico del egresado. Este nivel constaba de seis semestres y un año de Servicio Social, para preparar al estudiante con el objetivo de que sea apto para proporcionar una atención de calidad al paciente y al individuo sano, ya que su plan de estudios contemplaba programas que formaban al egresado para desarrollar actividades en primero y segundo niveles de atención, tenía un enfoque hospitalario de tipo biologista. Se establece en este plan de estudios salidas laterales: se otorga un diploma de Técnico en Enfermería al término del segundo semestre y título de Enfermera Universitaria al término de los seis semestres.

En el año de 1975 se ofrecía también el nivel de Auxiliar de Enfermería, curso con duración de dos semestres de enfermería y secundaria previa. El egresado estaba capacitado para desarrollar sus funciones principalmente en el área hospitalaria, donde su labor consiste en realizar actividades técnicas de apoyo al personal de enfermería de otro nivel, así como colaborador directo de médico y otros profesionales de la salud.

Es hasta 1985 cuando se implementa el séptimo y octavo semestres para otorgar el título de Licenciatura en Enfermería.

Es importante señalar que en el periodo 1983-1989, la escuela ofrecía cursos post-básicos de Enfermera Quirúrgica y de Administración de los Servicios de Enfermería. En 1992, se ofrecía el curso pos básico de Enfermería Pediátrica; en el 1994, un curso post- básico de Cuidados Intensivos y en años posteriores se ofertaron cursos de Enfermería Médico-Quirúrgica y de Administración de Servicios de Enfermería.

Además, hay que destacar que a partir del mes de octubre de 1996 esta Facultad, en coordinación con la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia de la UNAM, inició un programa para formar Técnicos en Enfermería con la modalidad del Sistema de Universidad Abierta, programas que se ofreció a personal con experiencia en el campo laboral de la Enfermería con interés en obtener un reconocimiento académico. En 1999 se elabora en esta Facultad el proyecto para implementar el Plan de Educación Abierta y a Distancia con la finalidad de mantener la oferta de programas que contribuyan a la profesionalización de personal que se encuentra laborando en servicios de Enfermería y que hayan cursado la secundaria y un programa con esta misma modalidad cuyo propósito es nivelar al profesional Técnico a Licenciatura en Enfermería.

Es a partir del 13 de mayo de 1998, que la Escuela es elevada a rango de Facultad al ser aprobado el nivel de Posgrado.

Cabe mencionar que, a partir del año de 1976, son enfermeras las personas que han tenido en sus manos la Dirección de la Facultad, así como también que en el periodo 1987-1989 la

Escuela fue sede de la presidencia de la F.E.N.A.F.E. con lo que la Institución se dio a conocer dentro y fuera del país. Durante este periodo fueron visitadas la gran mayoría de las Escuelas de Enfermería de México con el propósito de que se afiliaran a esta asociación; se realizaron reuniones nacionales, se constituyeron asociaciones regionales, igualmente se participó como miembro de la Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Enfermería con sede en Ecuador.

Planeación estratégica participativa

Misión

Formar profesionales de la enfermería en pre y posgrado competentes para otorgar cuidado profesional integral de forma autónoma, independiente e interdependiente, en el sector salud público y privado, en vinculación con la persona, familia o comunidad en todas las etapas de la vida, para promover, mantener y/o restaurar la salud y calidad de vida, y con una alta sensibilidad humana, apego estricto a valores y respeto permanente a los derechos humanos.

Visión

Para el año 2022, la Facultad de Enfermería y Obstetricia es una institución de educación superior acreditada y reconocida a nivel nacional e internacional, por sus aportaciones a la educación en la salud y al conocimiento de la disciplina.

Valores

La calidad en la formación profesional de enfermería depende, no solo de los conocimientos y habilidades que desarrolle el currículo universitario, sino también de los intereses y valores que regulan su actuación profesional ante la sociedad. En la Facultad de Enfermería los valores constituyen ejes en torno de los cuales giran sus actividades enmarcados en nuestra tradición Juarista:

Democracia, para que mediante su fortalecimiento contribuya a tomar las mejores decisiones y orientar nuestro quehacer académico hacia los mejores logros en beneficio de los grupos a quien va dirigido nuestro trabajo.

Responsabilidad, como valor esencial para reflexionar, orientar y valorar las consecuencias de nuestros actos.
Justicia, asumiendo la necesidad de un esfuerzo para dar a los demás lo que es debido, de acuerdo con nuestra función social y responsabilidad profesional y con respeto a sus derechos y los principios morales y legales.

Respeto, que se traduce en actuar o dejar actuar, procurando no perjudicar ni a sí mismo ni a los demás, de acuerdo con sus derechos, su condición y sus circunstancias.

Lealtad, que implica aceptar los vínculos explícitos o implícitos en adhesión a otros -amigos, jefes, familia, pacientes, instituciones, gremio-, de tal modo que refuerza con carácter y protege con devoción el significado y la trascendencia de los vínculos, y a lo largo del tiempo los valores que ambos representan.

Laboriosidad, disposición consciente para cumplir diligentemente las tareas profesionales que nos corresponde. Implica cumplir con gusto actividades necesarias para lograr el cumplimiento del trabajo y de los demás deberes inherentes al rol profesional.

Paciencia, es decir, enfrentar las circunstancias con serenidad.

Sociabilidad, atributo imprescindible para llegar a ser enfermera, en tanto se aprovecha y se crean cauces adecuados para relacionarse con distintas personas y grupos, consiguiendo comunicarse bien, a partir del interés y preocupación que mostramos por lo que son, por lo que dicen, por lo que hacen, por lo que piensan y por lo que sienten.

Integridad, valor humano que nos permite hacer lo correcto para nosotros sin afectar los intereses de los demás. Es el manejo coherente de nuestros valores personales, compartidos con la comunidad a la cual pertenecemos.

Tolerancia y reconocimiento de la dignidad humana, exige un trato amable y cortes, siempre con base en la verdad, aceptar las limitaciones ajenas y el reconocer las virtudes de los demás. Verdad, fidelidad a los hechos o la realidad.

Libertad, capacidad para ejercer la elección.

Compromiso, poner al máximo nuestra voluntad y capacidades para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado.

Honestidad, es una forma de vida que es congruente referente a lo que pensamos y la conducta que tenemos hacia las otras personas o instituciones.

Solidaridad, es un derecho humano fundamental de unión y asociación, en el reconocimiento de unas raíces, unos medios y unos fines comunes de los seres humanos entre sí.

Políticas, objetivos estratégicos y metas

Para favorecer el cumplimiento de la Misión y el logro de la Visión de la Facultad de Enfermería y Obstetricia 2022 de la UJED, se establecen en el siguiente esquema, las políticas generales, objetivos estratégicos y metas académicas comprometidas.

Política General

Se promoverá el trabajo colaborativo que practique los valores y principios de la FAEO y de la universidad, enmarcados en el proyecto de Visión y que posea un fuerte sentido de pertenencia e identidad institucional.

Docencia

Política

1. Se garantizará la calidad e innovación educativa en los programas educativos que imparte la FAEO.

Objetivos estratégicos

1.1 Asegurar la calidad, la eficiencia, la flexibilidad y la pertinencia de los programas académicos que imparte la FAEO, privilegiando la educación integral de los egresados.
1.2 Propiciar la innovación, formación profesional y de actualización de los docentes a través del fortalecimiento de conocimientos teórico-prácticos disciplinares y el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación.
1.3 Consolidar el Posgrado, incrementando la cobertura y oferta de programas educativos de calidad.
1.4 Fortalecer el Sistema Educativo a Distancia a través de la mejora en la atención integral del estudiante, actualización del Programa Educativo y el desarrollo de la planta docente.
1.5 Consolidar el Programa Integral de Aprendizaje de Inglés a través de acciones de desarrollo y difusión del programa integral de enseñanza del idioma inglés en la modalidad presencial y en línea, en diversos niveles.

Investigación

Política

2. Se fortalecerá la investigación, para incrementar la vinculación con los problemas prioritarios para el desarrollo local y regional.

Objetivos estratégicos

2.1 Desarrollar estrategias que permitan la formación de investigadores y el progreso de las líneas, proyectos y redes de investigación intra y extra institucional y multidisciplinar.
2.2 Apoyar la investigación institucional a través de la gestión eficaz y eficiente de recursos humanos, tecnológicos y económicos que permitan su consolidación.
2.3 Apoyar la investigación institucional a través de la gestión eficaz y eficiente de recursos humanos, tecnológicos y económicos que permitan su consolidación.

Extensión y vinculación con la sociedad

Política

3. Se impulsará un esquema idóneo de vinculación con los sectores público y privado para consolidar la presencia y proyección de la FAEO.

Objetivos estratégicos

3.1 Ampliar la oferta de Educación Continua y Desarrollo Profesional en diversas modalidades a la comunidad de enfermería estatal y regional.
3.2 Establecer convenios de colaboración con instituciones locales, regionales y nacionales que permitan impulsar los programas educativos de la FAEO.
3.3 Impulsar acciones para fomentar, conservar y difundir actividades vinculadas al arte, la cultura y la ciencia, en beneficio de toda la comunidad de la FAEO.

Gestión y liderazgo

Servicios administrativos de calidad

Política

4. Se promoverá la realización de procesos certificados en un sistema de mejora continua y de calidad internacional.

Objetivos estratégicos

4.1 Proporcionar servicios administrativos de calidad que satisfagan las necesidades de nuestros usuarios cumpliendo con la normatividad aplicable a través de la mejora continua de los procesos.
4.2 Eficientar el sistema de Gestión Administrativa para facilitar la interacción entre los procesos de docencia, investigación, difusión y extensión.

Planeación y Evaluación Institucional

Política

5. Se promoverá la planeación y evaluación institucional para dar seguimiento y evaluación al Plan de Desarrollo Institucional de la FAEO.

Objetivos estratégicos

5.1 Realizar acciones que permitan precisar la planeación, el seguimiento y evaluación de a información de la institución, para apoyar en la toma de decisiones.
5.2 Apoyar en el análisis, estadísticas, reportes e informes que se realizan del Plan de Desarrollo Institucional de la FAEO.

Servicio eficiente de informática y telecomunicaciones

Política

6. Se garantizará la calidad e innovación educativa en los programas educativos que imparte la FAEO, a través del acceso a las Tecnologías de Información y Comunicación.

Objetivos estratégicos

6.1 Ofrecer un servicio eficiente de informática y telecomunicaciones que apoye la nnovación docente y el aprendizaje de los alumnos.
6.2 Promover la cultura de las tecnologías de la información y comunicación en el ejercicio académico.
6.3 Mejorar la eficiencia y la productividad en el aula, así como aumenta el interés de los alumnos en sus actividades académicas.

Normatividad

Política

7. Se promoverá la revisión y actualización de la normatividad al fin de contar con un marco legal que se adecue a las necesidades de la FAEO.

Objetivos estratégicos

7.1 Objetivo estratégico Contar con una normatividad interna adecuada y suficiente a las exigencias de la institución.

Metas

Docencia					
No	Indicador	Valor actual	Meta a 3 años de gestión	Meta a término de la gestión	Visión 2030
1	Porcentaje de profesores de tiempo completo en el nivel superior con perfil reconocido por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo Superior (PRODEP).	57%	76%	85%	90%
2	* Porcentaje de profesores de tiempo completo en educación superior evaluados.	80%	90%	95%	100%
3	Porcentaje de estudiantes que reciben tutorías	30%	50%	60%	70%
4	Porcentaje de crecimiento de matrícula de la universidad en el nivel superior.	56%	10%	15%	20%
5	Porcentaje de Matricula en PE que conservan su acreditación hasta 3 o más evaluaciones consecutivas.	80%	85%	85%	90%

* Indicadores que están en tendencia

Docencia					
No	Indicador	Valor actual	Meta a 3 años de gestión	Meta a término de la gestión	Visión 2030
6	Porcentaje de programas educativos que incorporan ambientes virtuales innovadores.	50%	60%	70%	80%
7	Porcentaje de PE con reconocimiento Internacional	0	10%	10%	15%
8	Porcentaje de Matricula con reconocimiento Internacional	0	10%	15%	20%
9	*Porcentaje de programas educativos en cuya creación y/o actualización participan los sectores sociales y productivos.	70%	80%	90%	95%
10	Porcentaje de Alumnos que presentan EGEL con nivel Satisfactorio	43%	55%	70%	80%
11	Porcentaje de Alumnos que presentan EGEL con nivel Sobresaliente	3%	5%	7%	9%
12	Porcentaje de Profesores que reciben Capacitación y/o Actualización	50%	70%	80%	90%
13	Porcentaje de PE que Incorporan elementos relacionados con la Igualdad de Género.	80%	85%	90%	95%

* Indicadores que están en tendencia

Investigación y posgrado					
No	Indicador	Valor actual	Meta a 3 años de gestión	Meta a término de la gestión	Visión 2030
1	* Porcentaje de cuerpos académicos consolidados	0	50%	75%	90%
2	Porcentaje de profesores de tiempo completo en educación superior con doctorado, en el área disciplinar de su desempeño.	28,6%	33.30%	42.80%	50%

* Indicadores que están en tendencia

Investigación y posgrado					
No	Indicador	Valor actual	Meta a 3 años de gestión	Meta a término de la gestión	Visión 2030
3	Porcentaje de profesores de tiempo completo con doctorado miembros del Sistema Nacional de Investigadores al menos en el nivel 1.	14.2%	23.80%	35%	45%
4	Porcentaje de proyectos de investigación con financiamiento externo.	30%	50%	70%	90%
5	Porcentaje de proyectos de investigación con financiamiento interno y externo a cada LGCA	10%	15%	20%	30%
6	Porcentaje de proyectos de investigación de incorporan estudiantes.	30%	50%	80%	100%
7	* Porcentaje de publicaciones internacionales o en coautoría con contrapartes internacionales.	30%	50%	75%	90%
8	* Porcentaje de artículos publicados en revistas académicas con un factor de impacto mayor a 1.	5%	30%	50%	80%
9	* Porcentaje de programas de posgrado en el Programa Nacional de Posgrado de Calidad (PNPC).	0	10%	15%	17%
10	* Número de programas educativos de posgrado con categoría de competencia internacional.	0	10%	15%	17%
11	* Número de programas educativos de posgrado con categoría Consolidado.	0	10%	15%	17%
12	* Número de programas educativos de posgrado con categoría de Desarrollo.	0	10%	15%	17%
13	* Porcentaje de matrícula de nivel superior en programas de posgrado.	5%	10%	15%	25%

* Indicadores que están en tendencia

Vinculación y cooperación académica					
No	Indicador	Valor actual	Meta a 3 años de gestión	Meta a término de la gestión	Visión 2030
1	* Porcentaje de recursos obtenidos por medio de proyectos de vinculación, respecto del total de recursos autogenerados.	5%	10%	12%	15%
2	*Porcentaje de programas educativos que incorporan las dimensiones de innovación y emprendimiento.	25%	50%	80%	100%
3	* Número de registro de marcas, modelos y patentes.	3	5	6	8
4	Porcentaje de prestadores de servicio social en programas asistenciales.	20%	25%	30%	35%
5	*Porcentaje de prestadores de servicio social en apoyo a comunidades marginadas.	2%	4%	15%	25%
6	*Porcentaje de programas educativos que incluyen la formación ambiental y sustentabilidad en el currículo.	50%	60%	70%	80%
7	Porcentaje de alumnos que recibe la Institución.	3%	8%	10%	13%
8	Porcentaje de Profesores que recibe la Institución.	0	5%	15%	18%
9	Porcentaje de docentes formados y actualizados en pedagogía digital con evidencia de su aplicación.		10%	20%	40%
10	Porcentaje de productos científicos generados por estudiantes.		10%	15%	20%
11	Porcentaje de Docentes que se certifican en otro idioma.	10%	20%	30%	40%
12	Porcentaje de docentes que flexibilizan su proceso de enseñanza-aprendizaje incorporando el uso de plataformas digitales.	10%	15%	25%	35%

* Indicadores que están en tendencia

Vinculación y cooperación académica					
No	Indicador	Valor actual	Meta a 3 años de gestión	Meta a término de la gestión	Visión 2030
13	Porcentaje de Profesores en movilidad académica con un proyecto activo.	5%	12%	15%	25%
14	Estudios de impacto en el alumno en los programas: movilidad, becas, liderazgo, emprendimiento, focalizado a trayectoria escolar (deserción, reprobación, titulación entre otros).	0	1	2	4
15	Porcentaje de alumnos que cuentan con reconocimiento en actos cívicos y culturales.	7%	9%	12%	17%
16	Porcentaje de certificación de alumnos en un segundo idioma.	2%	15%	30%	40%
17	Porcentaje de alumnos que tienen un reconocimiento nacional y/o internacional en algún deporte.	0.02%	0.5%	1%	8%
18	Estudiantes que son beneficiados por el modelo educativo flexible de la institución presencial-virtual.	30	50	80	100
19	Porcentaje de Alumnos emprendedores.	0	5.5%	10%	15%
20	Porcentaje de docentes que son mentores de proyectos de emprendimiento científico, social, cultural y empresarial.	10%	20%	30%	40%
21	Porcentaje de Docentes que dan evidencia de la integración de manejo y uso de base de datos en sus cátedras.	5%	15%	30%	40%
22	Porcentaje de estudiantes de educación superior que han participado en acciones de movilidad.	1.30%	1.70%	1.90%	2%

* Indicadores que están en tendencia

Mejora Continua

UJED
2017

Mejora Continua

InFocus

Mejora continua

El plan de mejora que se expone enseguida, integra la decisión estratégica sobre cuáles son los cambios que deben incorporarse a los diferentes procesos de la institución, para que sean traducidos en un mejor servicio percibido. Dicho plan, permite el control y seguimiento de las diferentes acciones a desarrollar, así como la incorporación de acciones correctoras ante posibles eventualidades no previstas.

Principales Fortalezas

Categoría: Extensión y vinculación

Fortaleza: Nuestra Facultad tiene el liderazgo a nivel estatal y regional en la formación de profesionales en enfermería

Estrategia para afianzarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Difundir a través de los diversos medios tradicionales y el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación en la oferta educativa y otras actividades de la FAEO, con el fin de mantener e impulsar el posicionamiento en el ámbito de formación y la actualización profesional de enfermería.	Promover la imagen de la FAEO al interior y exterior a través de la difusión de sus actividades con base en las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión a fin de mantener su liderazgo en la formación de profesionales de enfermería.	Implementar un programa de difusión de las actividades sustantivas de la FAEO. Apoyar a los docentes en la elaboración de materiales de difusión de las actividades (carteles, folletos, dípticos, etc.). Establecer nuevos canales de comunicación y difusión con instituciones del ramo.	Diseño de programa de difusión con el apoyo de expertos. Elaboración de materiales de difusión por docentes de la institución. Llevar a cabo reuniones con instituciones del ramo.	1	1	1	Recursos Humanos docentes de la FAEO. Expertos en la materia. Honorarios para expertos. Costos de la implementación del programa.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinador/a del programa.	Plantilla de control que recoja: las actividades que comprenden las acciones y el cumplimiento de las actividades propuestas.	Proyecto de difusión elaborado. Puesta en marcha del programa.

Categoría: Docencia

Fortaleza: El PE de pregrado de LE está reconocido por su calidad por un organismo externo (COMCE)

Estrategia para afianzarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Evaluar permanentemente el programa de Licenciatura en Enfermería, para garantizar su calidad y mantener el reconocimiento por los organismos y entidades de evaluación y acreditación nacionales.	Mantener y lograr la reacreditación del PE de la Licenciatura en Enfermería por organismo reconocido por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior.	Reacreditar la licenciatura en enfermería.	Elaboración de agenda de trabajo para la evaluación del PE. Integración de la Comisión de Acreditación del PE.	1	1	1	Recursos Humanos de la FAEO. Expertos en la materia. Honorarios para expertos.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Comisión de evaluación del PE.	Trabajo colectivo con docentes y alumnos Minutas de sesiones de trabajo de la Comisión. Aval del Consejo del C de docencia.	PE de la Licenciatura en Enfermería reacreditado por COMCE.

Categoría: Docencia

Fortaleza: 100% de los PTC cuenta con estudios de posgrado (maestría) y 33 % doctorado

Estrategia para afianzarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Apoyo a los PTC para que obtengan el grado preferente.	Incentivar la obtención del grado.	Establecer un plan para Obtención de grado de PTC.	Registrar los PTC próximo a obtener el grado. Gestionar los apoyos necesarios para que los PTC puedan obtener el grado.	10%	15%	20%	Financieros.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Secretaría Académica.	Registro de PTC próximos a obtener el grado. Apoyos gestionados.	Porcentaje de PTC con apoyo requerido Porcentaje de profesores de tiempo completo que han obtenido el grado de maestría y/o doctorado.

Categoría: Docencia											
Fortaleza: El 57% de los PTC cuenta con perfil PROMEP											
Estrategia para afianzarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Realizar una programación académica que propicie la distribución equilibrada del tiempo en las actividades de docencia, gestión e investigación y tutoría, para lograr y mantener el reconocimiento del perfil deseable por parte del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP).	Incrementar el número de PTC con reconocimiento del perfil deseable por parte del PROMEP.	Incorporar a los PTC en actividades de docencia, investigación y tutoría. Programa de formación, capacitación y actualización de los PTC.	Adecuar las normas internas y la gestión académica. Mejorar la infraestructura de apoyo académico. Diseñar un programa de formación, capacitación y actualización de los PTC para completar la formación de profesores en activo para alcanzar los perfiles deseables.	57%	80%	85%	Recursos Humanos de la FAEO. Programación académica de la FAEO. Lineamientos de PROMEP. Convocatorias de becas. Esquemas de diseño de programas de formación, actualización y capacitación.	Recursos propios de la FAEO. Becas externas. Becas universitarias.	Secretaría Académica.	Programa de formación, capacitación y actualización de los PTC. Programación académica que contemple el equilibrio en las actividades de los PTC. Infraestructura adecuada a las necesidades de los PTC. Plantilla de control que recoja: las actividades que comprenden las acciones y el cumplimiento de las actividades propuestas. Minutas de reunión.	Porcentaje de profesores de tiempo completo que cuenta con el reconocimiento del perfil deseable por parte del PROMEP.

Categoría: Docencia

Fortaleza: 81% de los PTC está certificado por organismo con reconocimiento de idoneidad (COMACE)

Estrategia para afianzarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Implementar un plan de acción para promover la certificación de reconocimiento de idoneidad por COMACE en los PTC.	Fortalecer los programas de formación y actualización académica y disciplinar que favorezcan el desarrollo del conocimiento de la enfermería y del aprendizaje.	Plan de Acción para la certificación de reconocimiento de idoneidad de los PTC.	Elaborar el plan de acción para definir las actividades que se deben de realizar a fin de certificar a los PTC.	85%	90%	95%	Recursos Humanos de la FAEO. Esquemas de plan de acción.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Secretaría Académica.	Plan de acción. Plantilla de control que recoja: las actividades que comprenden las acciones y el cumplimiento de las actividades propuestas. Minutas de reunión.	Proyecto de difusión elaborado. Puesta en marcha del programa.
Asegurar la contratación de profesores con perfiles deseable acordes a los planes institucionales.	Fortalecer la calidad de los programas educativos, el desarrollo y la consolidación de los cuerpos académicos y sus LGAC.	Desarrollar un diagnóstico de necesidades de contratación de personal docente de acuerdo a los programas de trabajo institucionales.	Identificar las necesidades de nuevas contrataciones y renovación de la planta docente, con perfiles deseables, acordes a los planes institucionales. Desarrollar las tareas necesarias para elaborar el programa para la contratación y renovación de la planta.	85%	90%	95%	Recursos Humanos y materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Dirección.	Diagnóstico elaborado de necesidades de nuevo personal. Programa para la renovación de la planta docente elaborado.	Incorporación y/o permanencia de nuevos docentes con perfiles deseables en enfermería.

Principales Debilidades

Categoría: Docencia

Debilidad: Bajos indicadores de eficiencia relacionados con el ingreso, permanencia, aprovechamiento y titulación de los alumnos de pregrado de la FAEO

Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Promoción del ingreso a las carreras.	Mejorar el perfil de ingreso.	Implementación del programa de orientación vocacional y profesional.	Conformar equipo de trabajo para el desarrollo del programa de orientación vocacional y profesional. Elaboración del programa de orientación vocacional y profesional.	75%	85%	95%	Recursos Humanos y materiales de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Secretaría Académica de la FAEO. Equipo de trabajo del Programa de Orientación Vocacional y Profesional.	Trabajo colectivo de docentes para elaborar el Programa de Orientación Vocacional y Profesional y el Programa de Acciones Conjuntas con la Dirección de Extensión Universitaria. Examen CENEVAL. Minutas de reunión.	Programa de Orientación Vocacional y Profesional creado. Cobertura de alumnos de ingreso como primera opción.
		Esquemas de colaboración con la Dirección de Extensión Universitaria.	Establecer programa de co laboración con la Dirección de Extensión Universitaria.	85%	85%	95%	Recursos Humanos y materiales de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Secretaría Académica de la FAEO. Equipo de trabajo del Programa de Orientación Vocacional y Profesional.	Trabajo colectivo de docentes para elaborar el Programa de acciones conjuntas con la Dirección de Extensión Universitaria. Examen CENEVAL. Minutas de reunión.	Programa de colaboración con la Dirección de Extensión Universitaria creado. Cobertura de alumnos de ingreso como primera opción.
Incrementar la infraestructura.	Ampliar la cobertura.	Gestionar la entrega de nuevas instalaciones a corto plazo.	Coordinación con responsable de obras de la UJED y la SECOPE.	100%	0	0	Programa de obra.	Recursos UJED y SECOPE.	Dirección de la FAEO. Responsable de Obras de la UJED y SECOPE.	Seguimiento de las obras. Agenda de compromisos establecidos.	Entrega de las nuevas instalaciones operando.

Categoría: Docencia

Debilidad: Bajos indicadores de eficiencia relacionados con el ingreso, permanencia, aprovechamiento y titulación de los alumnos de pregrado de la FAEO

Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Promoción de la permanencia del alumno y su aprovechamiento escolar.	Mejorar los apoyos y el acompañamiento de los estudiantes desde el ingreso y hasta el término de estudios.	Inducción a la vida universitaria y de la FAEO.	Conformar equipo de trabajo para el desarrollo del programa de Inducción a la vida Universitaria y de la FAEO.	70%	85%	95%	Recursos Humanos y materiales de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaría Académica de la FAEO.	Trabajo colectivo de docentes para elaborar el programa de Inducción a la vida universitaria y de la FAEO. Minutas de reunión.	Alumnos de nuevo ingreso atendidos en el curso de Inducción a la Vida Universitaria y de la FAEO.
		Seguimiento de las trayectorias escolares de los alumnos (abandono, rezago, recuperación y titulación).	Conformar equipo de trabajo colaborativo para la realización del seguimiento de las trayectorias escolares. Capacitar a docentes en la elaboración de estudios de las trayectorias escolares.	70%	85%	95%	Recursos Humanos y ateriales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de Servicios Escolares de la FAEO.	Trabajo colectivo de docentes para elaborar la realización de los estudios de las trayectorias escolares de los alumnos. Minutas de reunión.	Cobertura de estudios de las trayectorias escolares de los alumnos.
		Consolidación del Programa Institucional de Tutoría.	Evaluación del Programa Institucional de Tutorías. Incorporación y capacitación de todos los docentes en el Programa de tutoría. Seguimiento de alumnos que participan en el Programa de Tutorías.	40%	60%	70%	Recursos humanos de la HAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Tutorías.	Minutas de reunión de los tutores para evaluar el programa. Plan de acción para la formación y /o actualización de tutores. Esquema de seguimiento de participación de alumnos en tutorías.	Alumnos que participan en el Programa Institucional de Tutoría. Profesores que participan en el curso de inducción a la Tutoría.
		Incremento del número de alumnos en los programas de becas.	Gestionar mayor número de becas.	10%	15%	20%	Recursos Humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Fondos de Becas de la UJED. Fondos de Becas de Programas Federales.	Responsable de Becas.	Participación de alumnos en convocatorias de becas.	Alumnos becados.

Categoría: Docencia										
Debilidad: Bajos indicadores de eficiencia relacionados con el ingreso, permanencia, aprovechamiento y titulación de los alumnos de pregrado de la FAEO										
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
		Diagnóstico del rezago y abandono escolar.	Diseñar e implementar el estudio: Diagnóstico del rezago y abandono escolar.	1	1	1	Recursos Humanos de la HAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de Servicios Escolares de la FAEO.	Protocolo de investigación elaborado. Avances del proceso de investigación	Diagnóstico del rezago y abandono elaborado.
		Sistematizar el curso propedéutico de licenciatura.	Realizar las gestiones necesarias para fortalecer la inscripción en sistema electrónico.	50%	60%	80%	Recursos Humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Servicios Escolares de la FAEO.	Avances en la implementación de la inscripción en sistema electrónico. de la inscripción en sistema electrónico.	Inscripción electrónica.
		Fortalecer cursos inter-semestrales.	Adecuar la normatividad Elaborar un Manual de operación de los cursos. Instrumentar Inscripción electrónica.	50%	60%	80%	Recursos Humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaría Académica. Coordinación de servicios escolares.	Plantilla de control que recoja: las actividades que comprenden las acciones y el cumplimiento de las actividades propuestas. Minutas de reunión.	Normatividad actualizada y autorizada. Manual de operación de los cursos elaborado. Inscripción en sistema electrónico.
		Desarrollo de estudiantes destacados.	Implementar un programa de incentivos a estudiantes destacados.	1	1	1	Servicios escolares.	Recursos humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Secretaría Administrativa.	Plantilla de control que recoja: las actividades que comprenden las acciones y el cumplimiento de las actividades propuestas. Minutas de reunión.	Programa de incentivos a estudiantes destacados, creado. Alumnos incluidos en el programa.

Categoría: Docencia											
Debilidad: Bajos indicadores de eficiencia relacionados con el ingreso, permanencia, aprovechamiento y titulación de los alumnos de pregrado de la FAEO											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
		Atención psicoeducativa a los alumnos identificados con alta vulnerabilidad.	Identificar a los alumnos con alta vulnerabilidad. Establecer un plan de acción para la atención educativa de los alumnos. Gestionar los apoyos necesarios para la atención psicológica de los alumnos.	5%	10%	15%	Recursos Humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Apoyo psicopedagógico.	Plantilla de control para registrar las acciones realizadas para el cumplimiento de las acciones y tareas.	Alumnos con atención psicoeducativa.
		Atención de los egresados que en tiempo reglamentario no han realizado trámites de titulación.	Identificar a los egresados que no han realizado trámites de titulación. Incorporarlos a una opción de titulación. Asignarles asesor.				Recursos Humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaría Académica.	Plantilla de control para registrar las acciones realizadas para el cumplimiento de las acciones y tareas.	Egresados incorporados a opciones de titulación con asesor designado.
Impulso a la eficiencia terminal y titulación.	Estimular la titulación en alumnos de la licenciatura de enfermería para favorecer la inserción laboral temprana.	Diseñar e implementar un programa con las diversas opciones de titulación existentes para incrementar los índices de titulación.	Elaborar un programa de apoyo a la titulación que incluya: las diferentes opciones de titulación; requisitos previos y trámites correspondientes; modelos textuales que los orienten en la redacción, etc.	65%	75%	80%	Recursos Humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaría Académica.	Avances en la elaboración del programa. Minutas de reunión.	Eficiencia terminal curricular.
		Atención de los egresados que en tiempo reglamentario no han realizado trámites de titulación.	Identificar a los egresados que no han realizado trámites de titulación. Incorporarlos a una opción de titulación. Asignarles asesor.	50%	80%	90%	Recursos Humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaria Académica.	Planilla de control de las actividades y tareas para la consecución del logro de la acción propuesta.	Egresados con opciones de titulación.

Categoría: Docencia											
Debilidad: Bajos indicadores de eficiencia relacionados con el ingreso, permanencia, aprovechamiento y titulación de los alumnos de pregrado de la FAEO											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
		Desarrollo de un Programa de Tutoría donde cada pasante cuente con asesoría, acompañamiento y seguimiento durante el servicio social y hasta la titulación.	Diseñar el Programa de Tutoría. Seleccionar tutores de la planta docente.	30%	45%	60%	Recursos Humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinación de Servicio Social.	Programa de Tutoría para pasantes elaborado. Personal docente de T.C. incorporado al programa.	Pasantes en Servicio Social atendidos.
		Mejora del rendimiento de egresados que presentan EGEL.	Identificar las áreas de conocimiento con bajo resultados. Diseñar un plan que contemple acciones para mejorar los aprendizajes de los alumnos en las áreas con bajos resultados en la presentación del EGEL.	50%	60%	70%	Recursos Humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaría Académica.	Informe del rendimiento de egresados en EGEL. Plan de acción para mejoramiento de los resultados de EGEL.	Titulados por EGEL.
		Establecer un Programa de Seguimiento para los Alumnos en Servicio Social.	Diseño y elaboración del Programa. Implementación del Programa de Seguimiento.	1	1	1	Recursos Humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinación de Servicio Social.	Avances del diseño y elaboración del Programa de Seguimiento.	Programa de seguimiento para los alumnos en servicio social.
Desarrollo y difusión del Programa Integral de Aprendizaje de Inglés.	Consolidar el Programa Integral de Aprendizaje de Inglés.	Seguimiento al Programa Integral de Aprendizaje del idioma inglés.	Estructurar cursos de certificación del idioma inglés.	4	6	7	Recursos Humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Responsable del Programa de Ingles.	Registro del proceso de estructuración de los cursos de certificación.	Cursos impartidos.
		Implementar programas intensivos intersemestrales y sabatinos de inglés para aumentar la eficiencia terminal del programa	Estructurar los programas intensivos intersemestrales y sabatinos de inglés.	40%	50%	60%	Recursos humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaria Académica.	Registro del proceso de diseño de los programas.	Alumnos que logran en tiempo curricular certificado en nivel BI del idioma inglés.
		Promoción de uso del idioma ingles en la formación.	Utilizar material bibliográfico en inglés en el desarrollo de los diferentes contenidos del plan de estudios.	5%	7%	10%	Recursos Humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaria Académica.	Registro del proceso de actividades realizadas para cumplir con las acciones.	Unidades de Aprendizaje que integran el inglés en el desarrollo de los contenidos.

Categoría: Docencia											
Debilidad: Bajos indicadores de eficiencia relacionados con el ingreso, permanencia, aprovechamiento y titulación de los alumnos de pregrado de la FAEO											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Fomento de Modelo Pedagógico Clínico-Comunitario.	Identificar el alcance e impacto que tiene el trabajo clínico y comunitario de los estudiantes en los espacios donde realizan sus prácticas clínicas y comunitarias.	Determinar formas de trabajo conjunto entre las academias para establecer acuerdos para fortalecer la práctica clínica y comunitaria.	Establecer comunicación con las academias.	2	2	2	Recursos humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaría Académica.	Minutas de reuniones con presidentes de academias. Elaboración de sistema de registro y productividad.	Reuniones con presidentes de academia.
		Elaborar programa de trabajo de la práctica clínica y comunitaria.	Realizar de forma conjunta la estructura y contenido del programa de trabajo de la práctica clínica y comunitaria.	1	1	1	Recursos humanos y materiales de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Responsable de Trabajo Comunitario.	Minutas de reuniones con presidentes de academias. Avances del Programa de Trabajo.	Programa de Trabajo elaborado.
		Registro de la productividad clínica y comunitaria.	Identificar los productos de la práctica clínica y comunitaria. Diseñar sistema de registro de la productividad.	1	1	1	Recursos Humanos y materiales de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Responsable de Trabajo Comunitario.	Minutas de reuniones con presidentes de academias. Avances del Sistema de Registro.	Sistema de registro establecido y operando.
		Socializar productividad de las prácticas clínica y comunitaria.	Implementar canales de socialización de la productividad de la práctica clínica y comunitaria.	1	1	1	Recursos Humanos y materiales de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Responsable de Trabajo Comunitario.	Avances de la implementación de canales de socialización.	Informes de productividad socializados.
Desarrollo de la evaluación curricular y de los aprendizajes.	Impulsar los procesos de evaluación curricular y de los aprendizajes para contar con información oportuna para orientar las acciones de planeación y toma de decisiones académicas relacionadas con el desarrollo de la licenciatura.	Diseñar un programa de Evaluación Curricular Integral.	Conformar comisión. Acordar plan de trabajo para el diseño del programa.	75%	100%	100%	Recursos Humanos y materiales de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Comisión de planeación y evaluación curricular.	Avances del Programa de Evaluación.	Programa de Evaluación elaborado y en operación.

Categoría: Docencia										
Debilidad: Bajos indicadores de eficiencia relacionados con el ingreso, permanencia, aprovechamiento y titulación de los alumnos de pregrado de la FAEO										
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
		Capacitación de docentes en evaluación curricular integral.	Diseñar e implementar curso de capacitación para docentes en evaluación curricular. Contratar expertos en la materia.	10%	15%	20%	Recursos Humanos y materiales de la FAEO. Infraestructura de la FAEO. Expertos externos.	Recursos propios de la FAEO.	Comisión de planeación y evaluación curricular.	Diseño de la capacitación. Cursos implementados.	Docentes capacitados en evaluación curricular.
		Aplicación de instrumentos de evaluación	Elaboración de los instrumentos de evaluación. Plan de acción para la aplicación de los instrumentos.	1	1	1	Recursos Humanos y materiales de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Comisión de planeación y evaluación curricular.	Plantilla de control para la aplicación de los instrumentos de evaluación.	Informe de resultados elaborado.
		Suministrar información para proyectos de investigación y mejorar la docencia, relacionados con la evaluación curricular y de los aprendizajes.	Involucrar a los investigadores de la FAEO en proyectos de investigación orientados al mejoramiento de la docencia.	2	3	4	Recursos Humanos y materiales de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Comisión de planeación y evaluación curricular.	Minutas de reuniones de información con el cuerpo de investigadores de la FAEO.	Proyectos de investigación.
		Desarrollar un Proyecto de Seguimiento de Egresados.	Integrar equipo de trabajo para el diseño e implementación del Proyecto de Seguimiento de Egresados. Elaboración de la Agenda de Trabajo para realizar el proyecto y operarlo.	1	1	1	Recursos Humanos y materiales de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Equipo de trabajo del Proyecto de Seguimiento de Egresados.	Plantilla de control de las actividades y tareas realizadas por el equipo. Minutas de las reuniones.	Proyecto de Seguimiento de Egresados operando.

Categoría: Docencia **Debilidad:** Insuficiente innovación y formación docente.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Desarrollo y fortalecimiento de la innovación y formación docente.	Brindar a los profesores las oportunidades de incorporación, promoción, estímulos, actualización y desarrollo.	Implementar un Programa de Ingreso e Inducción a la Carrera Universitaria.	Diseñar y desarrollar el Programa de Ingreso e Inducción a la Carrera Universitaria. Incorporar al programa a los docentes.	40%	70%	90%	Recursos humanos y Hateriales de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de carrera.	Programa de Ingreso e Inducción a la Carrera Universitaria elaborado. Registro de participantes del programa.	Docentes que participan en el programa.
		Promoción de Estancias.	Elaborar programa de estancias para PTC en Instituciones de salud.	4	6	8	Recursos Humanos y materiales de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaría Académica.	Programa de Estancias elaorado.	Número de estancias.
		Diseñar e implementar programa de actualización disciplinar y docente.	Elaborar un diagnóstico de necesidades de actualización de la planta docente. Integrar los requerimientos académicos y administrativos para implementar el programa de actualización disciplinar, docente y uso de las Tic´s.	35%	50%	80%	Recursos Humanos y materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaría Académica.	Programa de actualización elaborado.	Porcentaje de PTC actualizados.
Estímulo al desempeño docente y PRODEP.	Brindar a los profesores las oportunidades de incorporación, promoción, estímulos, actualización y desarrollo con una gestión que fortalezca su carrera académica así como el ejercicio de la práctica docente innovadora y de calidad en la enseñanza de la enfermería.	Fomento de la participación de PTC en el programa de estímulo al desempeño docente y PRODEP.	Atender los procesos de evaluación interna para los programas de estímulos y PRODEP de acuerdo a la normatividad establecida. Apoyar a los PTC para que cumplan con los requerimientos establecidos en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente y PRODEP.	50%	60%	70%	Recursos Humanos y materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaría Académica.	Registro de acciones realizadas para fomentar la participación de PTC.	PTC con beca. PTC con reconocimiento PRODEP.

Categoría: Docencia											
Debilidad: Insuficiente innovación y formación docente.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Favorecer estabilidad laboral de los profesores que cumplan los requisitos para concursos de oposición y promoción.	Brindar a los profesores las oportunidades de incorporación, promoción, estímulos, actualización y desarrollo con una gestión que fortalezca su carrera académica así como el ejercicio de la práctica docente innovadora y de calidad en la enseñanza de la Enfermería.	Realizar concursos de oposición y promoción. Regularizar la expedición de nombramientos de los profesores.	Elaborar el análisis y diagnóstico para la promoción de la planta docente identificando las necesidades en la integración de la planta académica. Identificar los profesores que no cuentan con su nombramiento. Implementar los concursos de oposición y promoción.	30%	50%	60%	Recursos Humanos y materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Dirección Comisión de Admisión de Docentes. Secretaría Administrativa.	Diagnóstico elaborado. Informe de profesores sin nombramiento elaborado.	Concursos de oposición y promoción. Nombramientos aprobados y otorgados.
Impulso al trabajo académico colegiado.	Los docentes de la FAEO, pertenecen y participan en cuerpos colegiados acordes con los planes de estudio vigentes.	Socialización de las normas para el trabajo académico. Reorganización de los profesores para integrar los cuerpos colegiados.	Elaborar plan de acción para dar a conocer a todo el profesorado las formas de trabajo de los cuerpos colegiados. Integrar los cuerpos colegiados. Determinar líneas de trabajo inter-academia.	1	1	1	Recursos Humanos de la FAEO. Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaria Académica.	Registro de acciones de socialización. Reuniones de academia.	Normatividad de trabajo académico. Academias reorganizadas.

Categoría: Posgrado

Debilidad: Bajos indicadores de eficiencia relacionados con el ingreso y titulación de los alumnos de posgrado

Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Desarrollo de proyectos de evaluación curricular y seguimiento de egresados.	Consolidar el Posgrado, incrementando la cobertura y oferta de programas educativos de calidad.	Elaborar diagnósticos de alumnados en situación de rezago en graduación y/o deserción escolar.	Diseñar el diagnóstico. Selección de instrumentos. Aplicación de los instrumentos. Análisis de la información.	85%	90%	95%	Recursos Humanos y acceso a la información pertinente de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Avances en el diseño e implementación del diagnóstico.	Informe.
		Mejorar la eficiencia terminal de posgrado.	Identificar los momentos en que sucede, los alumnos a los que afecta y las posibles causas que la explican. Implementar acciones que corrijan las causas que afectan la eficiencia terminal.	70%	80%	90%	Recursos Humanos e infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Avances en el proceso de identificación y análisis de los factores que afectan la eficiencia terminal. Plan de acción para mejorar la eficiencia terminal.	Numero de graduados del programa en el plazo establecido / número de estudiantes admitidos al programa.
		Establecer un programa de reconocimiento para alumnos sobresalientes.	Diseñar e implementar el programa de reconocimiento para alumnos sobresalientes.	5%	10%	15%	Recursos Humanos e infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Avances en la agenda de trabajo del programa.	Alumnos en los programas de becas.
		Elaborar un programa que favorezca el tránsito de especialidad, maestría y doctorado para alumnas/os sobresalientes a través del reconocimiento de un determinado número de créditos que se cursen previamente.	Diseñar el programa que favorezca el tránsito. Realizar las adecuaciones necesarias a la normativa.	5%	10%	15%	Recursos Humanos e infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Avances en la agenda de trabajo del programa.	Alumnas/os sobresalientes en tránsito de programas.
Rediseño de programas existentes.	Consolidar el Posgrado, incrementando la cobertura y oferta de programas educativos de calidad.	Reestructurar el Programa de la Especialidad de Medicina Interna y Terapia Intensiva.	Evaluar el PE de la Especialidad de Medicina Interna y Terapia Intensiva. Reestructurar el plan de estudios.	70%	80%	100%	Recursos Humanos e infraestructura de la FAEO. Documento del PE de la Especialidad.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Proceso de evaluación del PE terminado. Avances de la reestructuración.	Programa reestructurado aprobado

Categoría: Posgrado										
Debilidad: Bajos indicadores de eficiencia relacionados con el ingreso y titulación de los alumnos de posgrado										
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Revisión de Reglamento de Posgrado.	Consolidar el posgrado, incrementando la cobertura y oferta de programas educativos de calidad.	Actualizar el reglamento de posgrado acorde a la normatividad de la UJED.	Analizar el Reglamento de Posgrado. Identificar las áreas que se deben mejorar para adecuar la normatividad a los planes institucionales. Realizar la actualización del reglamento.	100%	100%	100%	Recursos Humanos e infraestructura de la FAEO. Reglamento de Posgrado actual. Reglamentos de otros posgrados similares.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Avances en el análisis y actualización del reglamento.	Reglamento modificado y aprobado.
Calidad de Programas de Posgrado	Consolidar el Posgrado, incrementando la cobertura y oferta de programas educativos de calidad.	Establecer Programa de Estancias de Alumnos.	Gestionar con unidades nacionales e internacionales estancias de investigación de los alumnos.	50%	70%	90%	Recursos Humanos y materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos externos.	Jefe de Posgrado. Coordinación de programa.	Acuerdos con unidades de investigación nacionales e internacionales.	Alumnos en programas de estancia nacionales e internacionales.
		Actualización e innovación de recursos educativos de apoyo a la práctica docente.	Identificar las necesidades de actualización del laboratorio de simulación.	30%	40%	60%	Recursos Humanos y materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos UJED.	Jefe de Posgrado. Coordinación de programa.	Informe de necesidades de actualización de laboratorio de simulación.	Laboratorio de simulación actualizado.
		Promover la actualización de los profesores de posgrado.	Elaborar un diagnóstico sobre las necesidades de actualización de los profesores de posgrado. Diseñar e implementar un Programa de Actualización para Profesores de Posgrado.	40%	60%	80%	Recursos Humanos y materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Diagnóstico elaborado. Programa elaborado.	Profesores actualizados.
		Promover la evaluación del plan de estudios de especialidad en enfermería para reconocimiento de calidad por organismo externo.	Integrar todos los elementos académicos, administrativos y normativos para la evaluación del plan de estudios de la especialidad.	1	1	1	Recursos Humanos y materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado. Coordinación del Programa.	Avances de la agenda de trabajo para la evaluación del plan de estudios.	Plan de Estudios de Especialidad en Enfermería con reconocimiento de calidad por organismo externo.

Categoría: Posgrado										
Debilidad: Bajos indicadores de eficiencia relacionados con el ingreso y titulación de los alumnos de posgrado										
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Reestructura del proceso de admisión de Posgrado.	Consolidar el Posgrado, incrementando la cobertura y oferta de programas educativos de calidad.	Actualizar política y normativa de admisión.	Revisión de la normativa vigente. Adecuación de la normativa vigente.	80%	90%	100%	Recursos Humanos y Materiales de la FEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Normativa actualizada.	Resolución de aprobación de la normativa de admisión de posgrado por parte de CCP. Aplicar el nuevo proceso de admisión. Informes de aplicación.
Desarrollo de nuevos esquemas para las opciones de titulación .	Consolidar el Posgrado, incrementando la cobertura y oferta de programas educativos de calidad.	Modificar los esquemas para los diferentes tipos de opciones de titulación.	Revisión de la normativa vigente. Adecuación de la normativa vigente.	50%	70%	80%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.		Esquemas Desarrollados/ Esquemas Aprobados. Tasa de titulación posgrado.

Categoría: Posgrado										
Debilidad: Escasa oferta de programas educativos de posgrado.										
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Diseñar nuevos programas de que respondan a las necesidades de la zona de influencia de la Universidad. Diversificación de la oferta educativa.	Consolidar el Posgrado, incrementando la cobertura y oferta de programas educativos de calidad.	Identificación de necesidades de salud y demandas de formación especializada nivel estatal, regional y nacional.	Elaborar estudios de mercado a nivel estatal, regional y nacional.	85%	90%	95%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Diseño de estudios de mercado. Aplicación de instrumentos para obtener información.	Estudio de Mercado elaborados.

Categoría: Posgrado											
Debilidad: Escasa oferta de programas educativos de posgrado.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
		Socialización de los resultados obtenidos.	Reuniones con el Consejo de Posgrado a fin de socializar los resultados de los estudios de mercado.	6	7	8	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Minutas de las reuniones.	Reuniones de consejo de Posgrado de la FAEO.
		Definición los nuevos programas que se ofertarán.	Acordar los nuevos programas que se ofrecerán a partir del análisis de los resultados obtenidos.	1	1	1	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Minutas de las reuniones.	Acta del consejo de Posgrado con aprbación de oferta educativa.
		Definir políticas, procedimientos e instructivos para la construcción del diseño curricular.	Seleccionar y desarrollar las políticas, procedimientos e instructivos para la construcción del diseño curricular	100%	100%	100%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Avances en la agenda de trabajo.	Procedimientos e instructivos aprobados.
		Socializar e implementar los procedimientos aprobados.	Integrar el equipo de trabajo. Capacitar a los profesores.	3	4	4	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Capacitaciones implementadas.	Número de capacitaciones realizadas.
		Conformar grupos expertos (Según perfil profesional).	Identificar a los expertos según su perfil profesional. Integrar los grupos.	1	1	1	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.		Designación de grupos expertos.
		Diseñar Plan Único de Especialidades en Enfermería.	Integrar equipo de trabajo para el diseño del Plan Único de Especialidades en Enfermería. Elaborar el plan y los programas educativos de especialidad.	4	4	4	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Registro de avances de las actividades inherentes al diseño y desarrollo del plan y programas educativos de especialidad.	Plan Único de Especialidades en Enfermería. Programas educativos de especialidad.
		Diseñar Plan de Estudios de Maestría.	Integrar equipo de trabajo para el diseño del Plan de Estudios de Maestría. Elaborar el Plan de Estudios de Maestría.	1	1	1	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Registro de avances de las actividades inherentes al diseño y desarrollo del Plan de Estudios de Maestría.	PE de Maestría con 2 áreas de acentuación.

Categoría: Posgrado

Debilidad: Escasa oferta de programas educativos de posgrado.

Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
		Establecer convenio para ofertar un Programa de Doctorado en Enfermería de Calidad.	Realizar gestiones para establecer convenios a fin de ofrecer el programa de Doctorado en Enfermería de Calidad.	0	0	1	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Convenios formalizados.	Programa de Doctorado en Enfermería de Calidad.
		Difusión de Programas de Posgrado.	Diseñar y desarrollar actividades de difusión de los Programas de Posgrado.	5	6	8	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Programa de Difusión elaborado.	Programas de difusión operando.

Categoría: Investigación

Debilidad: Baja producción y aplicación del conocimiento de enfermería en la resolución de problemas de salud. Escasa difusión de los resultados de las investigaciones.

Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Promoción de Redes Nacionales e Internacionales	Fortalecer las líneas, proyectos y redes de investigación intra y extra institucional y multidisciplinar para la toma de decisiones, en los problemas prioritarios y mejorar el cuidado de las personas.	Aumentar la participación en redes académicas para desarrollar proyectos conjuntos.	Establecer convenios de colaboración con instituciones nacionales e internacionales.	2	2	2	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Jefe de Posgrado.	Diseño de estudios de mercado. Aplicación de instrumentos para obtener información.	Estudio de Mercado elaborados.
Diseño de procedimientos que orienten y dirijan el proceso investigativo de la institución que aseguren el rigor científico y calidad.	Fortalecer las líneas, proyectos y redes de investigación intra y extra institucional y multidisciplinar para la toma de decisiones, en los problemas prioritarios y mejorar el cuidado de las personas.	Definir la LGC de la FAEO por CA	Establecer el catálogo de las LGC de la FAEO por CA.	1	1	1	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de investigación. Consejo de investigación	LGC establecidas por CA.	Catálogo de LGC aprobado.

Categoría: Investigación											
Debilidad: Baja producción y aplicación del conocimiento de enfermería en la resolución de problemas de salud. Escasa difusión de los resultados de las investigaciones.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
		Integrar Consejo de Investigación de acuerdo a normatividad	Reunión para integrar el Consejo de Investigación.	1	1	1	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Dirección de la UA.	Citatorio de reunión. Minuta de la reunión.	Consejo de Investigación integrado.
		Actualizar Reglamento de Investigación.	Analizar la normativa vigente. Realizar los cambios necesarios para su actualización.	80%	100%	100%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de Investigación. Consejo de Investigación.	Avances en la actualización del reglamento. Minutas de reunión.	Reglamento actualizado y aprobado por CCI.
		Incrementar el desarrollo de proyectos de investigación interinstitucionales.	Ampliar la participación de la planta docente en la investigación. Identificar alumnos del posgrado con interés y formación en la investigación e integrarlos a grupos, líneas y/o proyectos de investigación.	2	3	3	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de Investigación Cuerpos Académicos.	Registro de Proyectos de Investigación Interinstitucional.	Proyectos de Investigación Interinstitucional
		Incrementar Proyectos de Investigación Multidisciplinares	Ampliar la participación de la planta docente en la investigación. Identificar alumnos del Posgrado con interés y formación en la investigación e integrarlos a grupos, líneas y/o royectos de investigación.	1	2	3	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de Investigación Cuerpos Académicos.	Registro de Proyectos de Investigación Multidisciplinaria.	Proyectos de Investigación Multidisciplinaria.

Categoría: Investigación **Debilidad:** Baja producción y aplicación del conocimiento de enfermería en la resolución de problemas de salud. Escasa difusión de los resultados de las investigaciones.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Impulso al desarrollo de trabajo científico	Fortalecer las líneas, proyectos y redes de investigación intra y extra institucional y multidisciplinar para la toma de decisiones, en los problemas prioritarios y mejorar el cuidado de las personas. Gestionar fuentes externas de financiamiento de proyectos de investigación.	Gestionar fuentes externas de financiamiento de proyectos de investigación.	Identificar fuentes de financiamiento de proyectos de investigación. Presentar proyectos para su evaluación externa para conseguir el financiamiento.	2	3	3	Recursos Humanos e infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de Investigación Cuerpos Académicos.	Fuentes externas de financiamiento identificadas. Procedimientos de gestión de financiamiento externo.	Número de proyectos financiados anualmente. Recursos externos.
		Elaborar una normativa para cubrir los gastos de publicaciones y ponencias de los resultados de los proyectos de investigación.	Integrar los requerimientos necesarios para elaborar la normativa a seguir para cubrir los gastos de publicaciones y ponencias de los resultados de los proyectos de investigación.	70%	80%	90%	Recursos Humanos e infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de Investigación Cuerpos Académicos.	Normativa elaborada.	Normativa actualizada y operando.
Fomento de la difusión de resultados.	Fortalecer las líneas, proyectos y redes de investigación intra y extra institucional y multidisciplinar para la toma de decisiones, en los problemas prioritarios y mejorar el cuidado de las personas.	Determinar las necesidades de publicación por dominios.	Identificar las necesidades de publicación por dominios.	70%	80%	90%	Recursos Humanos e infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de Investigación Cuerpos Académicos.	Avances del informe de necesidades.	Informe de necesidades de publicaciones.
		Asignar anualmente recursos para financiar la publicación de artículos con carácter científico nacional e internacional.	Presupuestar la financiación de la publicación de artículos.	70%	80%	90%	Recursos Humanos e infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos externos.	Secretaría Administrativa.	Presupuesto anual.	Informe de los pagos realizados .

Categoría: Investigación										
Debilidad: Baja producción y aplicación del conocimiento de enfermería en la resolución de problemas de salud. Escasa difusión de los resultados de las investigaciones.										
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
		Apoyar la difusión en revistas de alto impacto.	Destinar recursos económicos para la publicación de artículos. Destinar recursos económicos para la publicación de libros, capítulos de libro.	4 1	1 1	1 1	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de Investigación Cuerpos Académicos.	Artículos de investigación elaborados.	Publicaciones de artículos de investigación.
		Desarrollar un evento académico anual, con reconocimiento nacional e internacional de divulgación de resultados de la investigación.	Desarrollar las tareas inherentes a la organización de los eventos.	1	1	1	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO. Apoyos didácticos. Material de difusión.	Recursos propios de la FAEO. Recursos externos Recursos de UJED.	Coordinadora de Investigación Cuerpos Académicos.	Libros o capítulos de libro elaborados.	Publicación de libros o capítulos de libros.
Foro Nacional e Internacional de Enfermería	Difundir las actividades y trabajos realizados por la FAEO y especialistas invitados.	Logística y organización de los foros.	Designación de responsables de las tareas inherentes a los foros.	0	1	1	Recursos Humanos de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de Investigación Cuerpos Académicos.	Material de difusión del evento.	Evento nacional realizado. Evento internacional realizado.
		Apoyar a los CA para su consolidación.	Identificar áreas prioritarias en las que pueda incidir la investigación que se realiza por los CA. Establecer esquemas institucionales para impulsar la colaboración entre cuerpos académicos en la realización de proyectos.	2 1	2 2		Recursos Humanos de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de Investigación Cuerpos Académicos.	Informe del avance del proceso de consolidación del CA. Productos del trabajo del CA.	C.A. en consolidación C.A. consolidados.

Categoría: Educación virtual **Debilidad:** Bajo uso de la plataforma en procesos académicos y administrativos.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Impulso de la calidad de los procesos académicos y administrativos.	Fortalecer el Sistema Educativo a Distancia a través de la mejora en la atención integral del estudiante, actualización del Programa Educativo y el desarrollo de la planta docente.	Sistematizar el uso de la plataforma.	Garantizar la funcionalidad de la plataforma.	50%	70%	80%	Recursos Humanos y Tecnológicos de la FAEO y la UJED.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Registro de usuarios de la plataforma.	Usuarios de la plataforma.
		Realizar inscripción de ingreso en la plataforma.	Garantizar la funcionalidad de la plataforma.	50%	70%	80%	Recursos Humanos y Tecnológicos de la FAEO y la UJED.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Verificación de la inscripción de ingreso en la plataforma.	Alumnos inscritos por plataforma.

Categoría: Educación virtual **Debilidad:** Bajos niveles en los índices de ingreso, permanencia y titulación.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Mejora de los índices de permanencia y de titulación.	Fortalecer el Sistema Educativo a Distancia a través de la mejora en la atención integral del estudiante, actualización del Programa Educativo y el desarrollo de la planta docente.	Desarrollar Programa de Tutorías y Asesoría.	Elaborar el Programa de Acción Tutorial de Atención Grupal.	5%	10%	15%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Diseño del programa de acción tutorial. Implementación del programa de acción tutorial.	Grupos conformados por semestre cuenten con tutor grupal.
		Elevar la matricula en Programa de Licenciatura.	Diseñar y desarrollar un Plan de Difusión de PE de Licenciatura.	10%	20%	30%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Plan de Difusión elaborado.	Matricula de licenciatura.
		Analizar las trayectorias escolares	Diseñar y desarrollar un estudio para analizar las trayectorias escolares.	30%	50%	80%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Estudio de trayectorias escolares elaborado.	Alumnos de la generación que no se inscriben al siguiente ciclo escolar.

Categoría: Educación virtual											
Debilidad: Bajos niveles en los índices de ingreso, permanencia y titulación.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
		Implementar cursos remediales de apoyo a la mejora de su aprovechamiento escolar.	Identificar las áreas de conocimiento con menor aprovechamiento escolar. Diseñar e implementar los cursos remediales necesarios para mejorar el aprovechamiento escolar.	10%	20%	30%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Informe de las áreas de conocimiento. Diseño de los cursos. Implementación de los cursos.	Alumnos en cursos remediales.
		Apoyar a los egresados que no han realizado trámites de titulación.	Identificar a los egresados que en tiempo reglamentario no han realizado trámites de titulación. Ofrecer opciones de titulación.	2	2	2	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Informe de egresados que no han realizado trámites de titulación.	Egresados con opciones de titulación.
		Realizar talleres en línea como opción de titulación.	Diseñar los talleres. Implementar los talleres.	2	3	3	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Diseño de talleres en línea.	Número de talleres en línea. Número de alumnos titulados.
Mejora de la calidad y pertinencia de los programas.	Fortalecer el Sistema Educativo a Distancia a través de la mejora en la atención integral del estudiante, actualización del Programa Educativo y el desarrollo de la planta docente.	Sistematizar la evaluación curricular y de los aprendizajes.	Implementar la realización de manera periódica la evaluación curricular y de los aprendizajes.	30%	50%	70%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Sistema de Evaluación Curricular y de los aprendizajes, elaborado.	Programa evaluado.
		Diseñar Programa de Seguimiento Tutorial de la Práctica.	Agenda de trabajo para el diseño del programa.	40%	60%	80%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Programa de Seguimiento Tutorial de la Práctica Elaborado.	Alumnos con tutor clínico.
		Evaluar el desempeño del tutor clínico.	Elaborar programa de seguimiento del desempeño del tutor clínico.	30%	40%	65%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Programa de seguimiento del tutor clínico elaborado.	Tutores clínicos evaluados.

Categoría: Educación virtual

Debilidad: Bajos niveles en los índices de ingreso, permanencia y titulación.

Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
		Elevar el rendimiento en el EGEL.	Identificar las áreas con bajo rendimiento en el EGEL. Elaborar el Plan de Apoyo para Mejorar los Resultados del EGEL.	25%	40%	65%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Informe de áreas con bajo rendimiento en el EGEL. Plan de Apoyo elaborado.	Alumnos que se titulan con EGEL.
		Desarrollar el Sistema de Evaluación del Impacto de los Egresados.	Diseñar un Sistema de Evaluación del Impacto de los Egresados.	25%	40%	65%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Sistema de Evaluación del Impacto de los Egresados elaborado.	Percepción de empleadores.
		Gestionar la calidad de la infraestructura y recursos para la docencia.	Resolver los problemas de funcionalidad de la plataforma.	50%	70%	90%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia. Dirección.	Registro de incidentes de funcionalidad de la plataforma.	Infraestructura y recursos de calidad. Incidentes de la plataforma educativa para profesores y alumnos.
		Elaborar normativa para educación virtual.	Revisar normativa para educación virtual. Actualizar la normativa.	30%	50%	80%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Revisión de normativa terminada. Reglamento terminado.	Reglamento actualizado y aprobado.
		Capacitar a docentes y estudiantes de forma permanente para el manejo de la plataforma virtual de la Universidad.	Diseñar e implementar un Programa de Capacitación Permanente para Manejo de la Plataforma Virtual.	20%	35%	50%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Programa de Capacitación elaborado.	Docentes y estudiantes capacitados.

Categoría: Educación virtual											
Debilidad: Baja oferta educativa.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Promoción de oferta educativa diversificada.	Fortalecer el Sistema Educativo a Distancia a través de la mejora en la promoción de oferta educativa diversificada.	Realizar estudio de pertinencia para programas	Integrar todos los requerimientos que exige el estudio de pertinencia.	90%	100%	100%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Registro de avances del estudio de pertinencia de programas educativos.	Estudio de pertinencia elaborado.
		Ampliar y diversificar la oferta educativa.	Integrar todos los requerimientos académicos, administrativos y normativos para la puesta en marcha del Plan de estudios de LE mixto.	30%	40%	60%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Registro de avances en las acciones para ofrecer Plan de Estudios de LE mixto.	Plan de Estudios de LE mixto.

Categoría: Extensión y vinculación											
Debilidad: Insuficiente extensión y vinculación de la FAEO con los sectores sociales y productivos.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Incrementar y/o actualizar convenios con IES y de salud nacional e internacional.	Establecer convenios de colaboración con instituciones locales, regionales y nacionales que permitan impulsar los programas educativos de la FAEO.	Establecer convenios con instituciones de salud.	Establecer comunicación con las instituciones de salud nacionales. Gestionar convenios con las instituciones de salud nacionales.	5	7	9	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Informe de acciones para el establecimiento de convenios.	Convenios Nacionales formalizados y operando.

Categoría: Extensión y vinculación											
Debilidad: Insuficiente extensión y vinculación de la FAEO con los sectores sociales y productivos.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Impulso de Educación Continua y Desarrollo Profesional	Creación de nuevos Programas de Educación Continua y capacitación atractivos a la comunidad de enfermería, en las diversas modalidades.	Programa de eventos de Educación Continua. Cursos de Capacitación según requerimientos de la sociedad.	Realizar un Diagnóstico de Necesidades de Actualización y Desarrollo Profesional en la Comunidad de Enfermería. Diseñar e implementar un Programa de Eventos de Educación Continua Diseñar e implementar la impartición de Cursos de Capacitación según requerimientos de sociedad.	4	4	4	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinadora de Educación a Distancia.	Diagnóstico elaborado. Programa de Educación Continua elaborado. Cursos de Capacitación elaborados.	Eventos de educación continua Número de capacitaciones realizadas/número de capacitaciones planificadas.
		Oferta de cursos de inglés y computación en todos los niveles	Diseñar e implementar la impartición de cursos de inglés y computación según requerimientos de sociedad.	3	3	3	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinación de Formación Integral.	Cursos diseñados.	Cursos de inglés y computación
Oferta de Servicios de Enfermería	Difundir a través de los diversos medios tradicionales y virtuales, la oferta de servicios de enfermería de la FAEO.	Difundir los servicios que se otorgan: 1.- Mujeres Post Mastectomía. 2.- Cuidado de pie Diabético. 3.- Cuidado en el Hogar.	Elaborar un Programa de Imagen y Difusión impresa y en línea, de la oferta de servicios de enfermería.	3	5	6	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinación de Servicios Comunitarios.	Programa de Imagen y Difusión elaborado.	Eventos en radio TV, prensa escrita y medios virtuales.
		Otorgar servicios de enfermería.	Implementar acciones de mejora en los servicios.	200	300	500	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinación de Servicios Comunitarios.	Registro de los servicios otorgados.	Número de servicios generados.
	Desarrollar un Programa de Mejora de los Servicios del Centro Comunitario	Fortalecimiento del centro comunitario.	Elaborar y desarrollar proceso de mejora del centro comunitario.	2	2	2	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinación de Servicios Comunitarios.	Programa de Mejora elaborado.	Acciones de mejora implementadas por semestre.

Categoría: Extensión y vinculación										
Debilidad: Insuficiente extensión y vinculación de la FAEO con los sectores sociales y productivos.										
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
		Base de datos detallada de los programas y proyectos de vinculación.	Diseñar base de datos. Integrar la información pertinente en la base de datos.	70%	80%	90%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinación de Servicios Comunitarios.	Base de datos diseñada.	Base de datos actualizada.
		Evaluar y realizar un seguimiento de los proyectos de vinculación existentes.	Establecer el proceso de evaluación y seguimiento de los proyectos de vinculación.	50%	70%	90%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinación de Servicios Comunitarios.	Proceso de evaluación y seguimiento en operación.	Nivel de impacto de los resultados de un proyecto.
Mejora de la calidad y pertinencia de los programas.	Establecer convenios de colaboración con instituciones locales, regionales y nacionales que permitan impulsar los programas educativos de la FAEO.	Generar proyectos de vinculación cuyos resultados aporten al desarrollo del entorno social, productivo y cultural.	Integrar la participación de la planta docente en proyectos de vinculación. Capacitar a los profesores en la metodología del trabajo de proyectos de vinculación.	50%	70%	80%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinación de Servicios Comunitarios.	Desarrollo de proyectos de vinculación. Cursos de capacitación diseñados.	Número de proyectos de vinculación planteados cuyos resultados aporten al desarrollo del entorno social. Profesores capacitados.
Formación integral de alumnos.	Desarrollar un conjunto amplio y diversificado de actividades deportivas y recreativas que favorezcan la formación integral de los alumnos de la FAEO.	Programa de Arte, Ciencia y Cultura.	Diseñar el programa que incluya actividades enfocadas al arte, la ciencia y la cultura: ciclos de conferencia, cine, exposiciones, etc.	20%	30%	40%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinación de Formación Integral.	Programa de Arte, Ciencia y Cultura elaborado.	Alumnos participantes en actividades del programa.
		Fomento del deporte y actividades recreativas en el cuidado de la salud. Promover participación en eventos cívicos.	Instrumentar un programa para fortalecer la recreación y activación física de los alumnos. Organización de la participación de los alumnos en los eventos cívicos.	3	4	5	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinación de Formación Integral.	Programa elaborado. Calendario de eventos cívicos.	Número de actividades recreativas. Número de actividades deportivas. Número de alumnos participantes / número de eventos cívicos.

Categoría: Extensión y vinculación											
Debilidad: Insuficiente extensión y vinculación de la FAEO con los sectores sociales y productivos.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Promoción de estilos de vida saludables	Desarrollar un conjunto de acciones que favorezcan la cultura de cuidado de la salud.	Desarrollar Programa de Salud y Nutrición que atienda la situación de vulnerabilidad de los alumnos.	Elaborar el Programa de Salud y Nutrición. Establecer controles médicos al inicio del ciclo académico.	30%	40%	50%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinación de Programa de Universidad Saludable.	Programa de Salud elaborado.	Alumnos atendidos con vulnerabilidad. Alumnos atendidos con factores de riesgo.
		Gestionar instalaciones accesibles y adaptadas	Identificar las necesidades de accesibilidad y adaptación de las instalaciones de la FAEO. Realizar las gestiones necesarias para contar con las instalaciones accesibles y adaptadas.	50%	70%	80%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Coordinación de Formación Integral.	Seguimiento de mejoramiento de las instalaciones.	Cobertura de instalaciones accesibles y adaptadas.
Fomento del cuidado sustentable del medio ambiente.	Fomentar conductas responsables para el cuidado del medio ambiente	Elaborar Programa Sustentable del Medio Ambiente. Pprograma de Capacitación a Docentes, Estudiantes y Personal.	Campañas para menor consumo de energía. Menos residuos, correcta separación de basura y reutilización de materiales. Ahorro de agua. Favorecer la imagen de las instalaciones.	40%	50%	60%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de a FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinación de Formación Integral Responsable de Comisión de Sustentabilidad.	Seguimiento del Programa.	Docentes, estudiantes y personal capacitados en el Programa. Campañas de educación ambiental en la comunidad .

Categoría: Gestión **Debilidad:** Deficiente cultura de la organización.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Sistema de Gestión de Calidad	Lograr la calidad ofertada en los productos y servicios que se ofrecen.	Fortalecer el Sistema de Gestión de Calidad.	Formación del Sistema de Gestión. Control de los procesos y su cadena operativa. Evaluación de los resultados.	50%	70%	80%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaria Administrativa.	Número de procesos con eficacia. Número de trámites que se realizan.	Cobertura de procesos con eficacia. Trámites sin rechazo.
		Promoción de un eficiente Sistema de Gestión Administrativa.	Proporcionar servicios administrativos de calidad.	60%	70%	80%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Dirección	Documentos de gestión.	Acto de entrega - recepción de nuevas instalaciones.
		Gestionar las necesidades de recursos humanos, equipo y mobiliario.	Realizar las gestiones ante quien corresponda para cubrir necesidades de recursos humanos, equipo y mobiliario.	70%	80%	85%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED. Recursos externos.	Dirección	Documentos de gestión.	Reporte de necesidades.
		Desarrollar un Programa de Transición Cultura y Movilidad.	Diseñar el Programa de Transición Cultura y Movilidad.	80%	90%	95%	Recursos Humanos y Materiales de la FAEO. Expertos en transición.	Recursos propios de la FAEO.	Dirección. Secretaria Administrativa. Jefe de Posgrado.	Programa desarrollado.	Personas capacitadas. Movilidad en nuevas instalaciones.
Optimización de recursos.	Servicios administrativos de calidad.	Adquisición de recursos para laboratorios y bibliográficos.	Planificar y ejecutar la adquisición de recursos para laboratorios y bibliográficos.	60%	80%	85%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos externos.	Dirección. Responsable PFCE.	Ejecución del plan de adquisición.	Recursos de laboratorio y bibliográficos adquiridos.
		Redistribución del recurso humano docente y administrativo.	Planificar la redistribución del recurso humano docente y administrativo.	70%	80%	90%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos de la UJED.	Dirección. Secretaria Administrativa.	Plantilla de personal.	Plantilla de personal docente y administrativo aprobada en tiempo.
		Equipo para espacios administrativos y para el desarrollo de la docencia.	Gestionar el equipo para espacios administrativos y para el desarrollo de la docencia.	30%	40%	60%		Recursos de la UJED.	Dirección.	Documento de la gestión del equipo.	Adquisición de equipo.

Categoría: Gestión

Debilidad: Deficiente cultura de la organización.

Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Mejoramiento de los sistemas, procesos y controles internos.	Lograr la calidad de los productos y servicios que se ofrecen.	Normas fiscales y financieras establecidas por los órganos centrales.	Observar las normas fiscales y financieras establecidas por los órganos centrales.	60%	70%	80%	Normas nacionales.	Recursos propios de a FAEO.	Dirección. Secretaria Administrativa. Servicios Contables.	Aplicación de la normatividad .	Procesos en apego a la norma para cada proceso administrativo.
		Recomendaciones de las auditorías.	Atender permanente y cumplir las recomendaciones de las auditorías.	80%	85%	90%	Informe de auditorias,	Recursos propios de a FAEO.	Dirección. Secretaria Administrativa. Servicios Contables.	Atención de las observaciones.	observaciones de auditoría atendidas.
		Diseñar e implementar un Sistema Interno de Control de Bienes Patrimoniales.	Gestionar un responsable de Control Patrimonial.	80%	85%	90%	Inventario y auditorias de bienes.	Recursos de la UJED.	Secretaria Administrativa. Responsable de Control Patrimonial.	Sistema Interno de Control de Bienes Patrimoniales.	Personal responsable . Confiabilidad en el control de los almacenes e inventarios. Bienes muebles e inmuebles en el sistema de control patrimonial
		Implementar un Sistema para Digitalizar Documentos.	Capacitar a personal y programar la digitalización.	50%	70%	80%	Personal administrativo Equipo de computo. Software para digitalización.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Secretaria Administrativa. Responsables de áreas.	Sistema para Digitalizar Documentos.	Archivo digital.
		Implementar un Programa Integral de Capacitación para Personal de Confianza y de Base.	Diseñar el Programa Integral de Capacitación para Personal de Confianza y de Base	30%	50%	75%	Diagnóstico de necesidades de recursos humanos. Convenios con IES.	Recursos propios de a FAEO. Recursos de la UJED.	Secretaria Administrativa. Secretaria Académica.	Programa de capacitación aprobado.	Personal confianza y de base capacitado.
		Elaborar un Programa de Mantenimiento Preventivo y/o Correctivo de las Instalaciones y Equipo.	Implementar el Programa de Mantenimiento Preventivo y/o Correctivo de las Instalaciones y Equipo.	1	1	1	Recursos Materiales. Equipo de mantenimiento.	Recursos propios de a FAEO. Recursos de la UJED.	Responsable de mantenimiento.	Programa de mantenimiento.	Instalaciones y equipo en buenas condiciones de funcionamiento.

Categoría: Gestión											
Debilidad: Deficiente cultura de la organización.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
		Generar un Sistema de Reportes de Costos por Programa Educativo.	Contratar personal especializado. Mantener actualizada la información.	70%	80%	90%	Despacho contable. Reportes bancarios de ingresos y egresos. Equipo de computo.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Despacho contable. Secretaria Administrativa.	Estados financieros	Presupuesto por programa. Informe de activos y pasivos por programa.
Desarrollo del talento humano.	Servicios administrativos de calidad.	Planificar y ejecutar la capacitación para el personal de servicios administrativos, en seguridad, limpieza y mantenimiento.	Contratar personal especializado. Desarrollar cursos y talleres de cuidado de infraestructura y mantenimiento.	40%	50%	80%	Personal especializado. Aulas, equipo audiovisua.l Insumos necesarios.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Secretaria Administrativa.	Programa de capacitación.	Personal capacitado.
		Desarrollar un Programa de Mejora del Clima Laboral.	Contratar personal especializado. Desarrollar cursos y talleres.	1	2	1	Personal especializado. Aulas, equipo audiovisua.l Insumos necesarios.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Secretaria Administrativa.	Programa de capacitación.	Personal capacitado. Personas que se integran al trabajo colaborativo.
Reconocimiento del desempeño del personal administrativo	Servicios administrativos de calidad.	Establecer un programa para incentivar el desempeño del personal administrativo.	Hacer registro de asistencia, puntualidad y desempeño.	30%	50%	70%	Recurso humano.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Secretaria Administrativa.	Prgrama de Incentivos.	Informe de personal con Incentivos otorgados.
Elaborar Manuales de Organización	Readecuar la estructura administrativa articulando la planeación y la evaluación para favorecer el desarrollo de la UA.	Revisar la estructura organizacional Integrar comisión. Actualizar la estructura organizacional. Socializar la nueva estructura.	Capacitar a integrantes de la comisión. Establecer responsabilidades y jerarquías. Diseñar organigrama. Elaborar Manuales de Organización. Someter para aprobación ante el C:C Y HJD	40%	60%	90%	Capacitador experto en estructura organizacional. Equipo audiovisual. Insumos necesarios. Estructura organizacional vigente.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Dirección . Secretaria Administrativa. Secretaria Académica. Comisión de diseño.	Organigrama y manuales.	Organigrama y manuales aprobados. Documento de aprobación.

Categoría: Gestión										
Debilidad: Deficiente cultura de la organización.										
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Planeación y Evaluación Institucional.	Fomento de una unidad académica funcional y dinámica.	Realizar en forma colegiada planeación estratégica para la gestión 2016/2022.	Integrar comisión. Establecer un Plan de Trabajo. Capacitación por expertos. Búsqueda de información. Integrar PDUA. Presentar avances a Sub Dirección General Académica.	1	1	1	PDI - UJED. PDI de diferentes unidades académicas. Manual para Diseño de PDI - UJED. PDI de otras UA. Registro estadístico UJED - FAEO. Material bibliográfico y electrónico.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Dirección. Comisión de Diseño del PDUA.	Informe de Contexto Internacional y Estatal. Informe de Contexto Interno (autodiagnóstico). Minutas de reuniones	PDUA entregado a Junta Directiva. Documento de Sub Dirección General Académica de aprobación.
		Identificar áreas críticas, sus causas y avances.	Evaluación de las metas del PDUA.	1	1	1	PDUA. Registro estadístico UJED - FAEO. Material bibliográfico y electrónico. Equipo de computo.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Dirección. Comisión.	Informe de avances.	Presentación anual del informe de actividades.
		Elaborar PBR anual de acuerdo a normatividad.	Integrar comisión. Capacitación. Socializar.	1	1	1	PDUA. Registro estadístico UJED - FAEO. Manual de PBR - UJED	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Dirección. Comisión.	Propuesta de PBR.	PBR aprobado por Subsecretaria General Académica.
		Elaborar POA.	Integrar comisión. Capacitación. Socializar.	1	1	1	PDUA. Registro estadístico UJED - FAEO. Manual de POA - UJED	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Dirección. Comisión. Secretaria Académica. Secretaria Administrativa.	Propuesta de POA.	POA entregado.

Categoría: Gestión											
Debilidad: Deficiente cultura de la organización.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Mejora del Sistema Administrativo de Control Escolar.	Planeación y Evaluación Institucional.	Aplicar sistema de administración escolar efectivo acorde a las necesidades.	Nombrar responsable de Control Escolar.	1	1	1	PDUA. Registro estadístico UJED - FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Dirección.	Gestión para autorización de coordinadora.	SESCO eficiente. Responsable de control escolar capacitado.
			Capacitación de responsable de Control Escolar. Dominio de apoyos tecnológicos y SESCO.	70%	80%	90%	Infraestructura. Equipo de computo.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Secretaria Académica.	SESCO en proceso de mejora.	SESCO eficiente. Responsable de Control Escolar capacitado.
			Elaborar Manual de Procedimientos,	1	1	1	Infraestructura. Equipo de computo.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinador de Control Escolar.	Funciones y actividades definidas.	Manual de Procedimientos.
			Apoyo a alumnos en el proceso de inscripción.	40%	50%	60%	Infraestructura. Equipo de computo.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinador de Control Escolar.	Avances de la elaboración de los manuales.	Manual de procedimientos actualizado y aprobado.
			Establecer comunicación permanente con responsable del SESCO.	70%	80%	90%	Infraestructura. Equipo de computo.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinador de Control Escolar.	Registro del SESCO.	Alumnos satisfechos.
			Actualizar equipo y programas para el Control Escolar.	60%	70%	80%	Infraestructura. Equipo de computo.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinador de Control Escolar.	Equipo y programas actualizaos.	Equipo funcionando.
			Programar calendario de inscripciones en línea.	1	1	1	Infraestructura. Equipo de computo.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinador de Control Escolar.	Regristro de inscripción en línea.	Calendario de inscripciones vigente.
			Atención personalizada a alumnos con situaciones de vulnerabilidad (reprobación, rezago).	40%	50%	80%	Infraestructura. Equipo de computo.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Coordinador de Control Escolar.	Trayectoria escolar.	Alumnos atendidos.

Categoría: Gestión											
Debilidad: Deficiente cultura de la organización.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
			Asesoría oportuna en desviaciones del sistema.	40%	50%	80%	SESCO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Responsable de Control Escolar.	Registro del SESCO.	SESCO funcional.
			Actualizar Reglamento Escolar. Vigilar su aplicación.	70%	80%	100%	Reglamento de la UJED y de la UA.	Recursos propios de la FAEO.	Secretaria Académica. Responsable de Control Escolar.	Reglamento Escolar elaborado.	Reglamento actualizado.
Actualizar servicios de informática y telecomunicaciones.	Servicio eficiente de informática y telecomunicaciones	Promover la automatización de las actividades académicas.	Rediseñar la Pagina Web.	40%	60%	80%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Responsable de servicios informáticos.	Servicios de TIC´S.	Número de usuarios de la plataforma.
		Actualización y mantenimiento preventivo del equipo de cómputo y telecomunicaciones.	Desarrollar un Programa de Sistemas Informáticos.	30%	50%	70%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO.	Responsable de servicios informáticos.	Bitácora de mantenimiento.	Equipos de cómputo con mantenimiento preventivo.

Categoría: Internacionalización y cooperación interinstitucional											
Debilidad: Limitada participación de estudiantes y profesores en programas de intercambio nacional e internacional.											
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
Impulso de Programa Integral de Movilidad Estudiantil Internacional y Nacional.	Fortalecer la internacionalización de la FAEO y la UJED.	Estructurar el Programa Integral de Movilidad Estudiantil Internacional y Nacional (estudios, estancias académicas, foros y de investigación) en el Pregrado y Posgrado.	Diseño, desarrollo e implementación del Programa.	1	1	1	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Responsable de Movilidad. Secretaria Académica.	Avances en el diseño, desarrollo del programa.	Estudiantes en intercambio académico nacional. Estudiantes en intercambio académico internacional.
		Incrementar la movilidad nacional e internacional de alumnos en el pregrado y posgrado.	Gestionar el Programa.	7	10	15	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Responsable de Movilidad. Secretaria Académica.	Programa diseñado y elaborado.	Estudiantes en intercambio académico nacional. Estudiantes en intercambio académico internacional.

Categoría: Internacionalización y cooperación interinstitucional										
Debilidad: Limitada participación de estudiantes y profesores en programas de intercambio nacional e internacional.										
Estrategia para superarla	Objetivo	Acciones o actividades	Tareas para llevar a cabo las acciones o actividades	Meta tiempo			Recursos necesarios	Fuente de financiamiento	Responsable	Indicador de Seguimiento	Indicador de resultados
				2018	2020	2022					
			Gestionar becas para movilidad nacional e internacional en instituciones de prestigio.	12	15	17	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Responsable de Movilidad. Secretaria Académica.	Avances de gestión de becas. Estudiantes participantes en convocatorias de capacitación de inglés	Estudiantes en intercambio académico nacional. Estudiantes en intercambio académico internacional.
Promoción de Intercambio Académico Nacional e Internacional.	Fortalecer la internacionalización de la FAEO y la UJED	Establecer un Programa de Intercambio Académico Internacional y Nacional diversificado para (estudios, estancias académicas, foros y de investigación), de acuerdo a las necesidades en el Pregrado y Posrado y en coordinación con los grupos colegiados.	Diseñar y desarrollar el Programa de Intercambio Académico Internacional y Nacional.	1	1	1	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Responsable de Movilidad. Secretaria Académica.	Programa diseñado y elaborado. Avances de gestión de becas. Docentes capacitados en el idioma inglés.	Docentes en intercambio académico internacional
			Gestionar becas para programa de intercambio académico nacional e internacional.	2	3	3	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Responsable de Movilidad. Secretaria Académica.	Programa diseñado y elaborado. Avances de gestión de becas. Docentes capacitados en el idioma inglés.	Docentes en intercambio académico internacional
			Promover la capacitación docente en el idioma inglés superior a B1.	20%	25%	35%	Recursos Humanos e Infraestructura de la FAEO.	Recursos propios de la FAEO. Recursos de la UJED.	Responsable de Movilidad. Secretaria Académica.	Programa diseñado y elaborado. Avances de gestión de becas. Docentes capacitados en el idioma inglés.	Docentes en intercambio académico internacional

NUESTRA MISIÓN

Referencias

REFERENCIAS

1. Alonso Castillo, M. M., Paulina, P. A., & Rodríguez Aguilar, L. (2013). Manual para Evaluadores del Sistema Nacional de Acreditación de Enfermería. México: COMACE. Recuperado el 17 de Abril de 2017, de http://comace.mx/Docs/MANUAL_DE_EVALUADORES_EXTERNOS.pdf
2. Asociación Nacional De Universidades. (1 de Agosto de 2016). www.anuies.mx. Obtenido de Plan de Desarrollo Institucional: http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/PlanDesarrolloVision2030.pdf
3. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (Agosto de 2016). Plan de Desarrollo Institucional, Visión 2030. Obtenido de ANUIES: http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/PlanDesarrolloVision2030.pdf
4. Banco Mundial. (7 de octubre de 2015). Pobreza: Panorama general. Obtenido de Bancomundial.org: http://www.bancomundial.org/es/topic/poverty/overview
5. Chamizo Vega C. La perspectiva de género en Enfermería: comentarios y reflexiones. Index de Enfermería 2004; 13(46): 40-44.
6. CIEES. (2016). Estadística básica de la educación superior. Obtenido de ciees.edu.mx: http://www.ciees.edu.mx/index.php/publicaciones/estadistica
7. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (julio de 2015). Medición de la pobreza en México y las Entidades Federativas 2014. Obtenido de coneval.gob.mx: http://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Pobreza%202014_CONEVAL_web.pdf
8. Facultad de Enfermería y Obstetricia de la UJED. (2013) Plan de estudios de Licenciatura en Enfermería. UJED. México (2016). Estadística. UJED. México.
9. García Bañón AM, Sainz Otero A, Botella Rodríguez M. La enfermería vista desde el género. Index de Enfermería 2004; 13(46): 45-48.
10. Gómez Tamez, A. (8 de agosto de 2016). La realidad del empleo y desempleo en México. Obtenido de el financiero.com.mx: http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/la-realidad-del-empleo-y-desempleo-en-mexico.html
11. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (24 de diciembre de 2015). Estadísticas a propósito de ... Día Internacional de la Enfermera y Enfermero (6 de enero). Obtenido de inegi.org.mx: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/enfermera0.pdf
12. ONU. (2016). Situación y perspectivas de la economía mundial 2016. Recuperado el 2016, de http://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/wesp_current/2016wesp_es_sp.pdf
13. OPS/OMS. (16 de Mayo de 2016). La OPS/OMS insta a transformar la educación en enfermería en las Américas. Obtenido de Centro de prensa: http://www2.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=12003%3Apahowho-urges-transformation-of-nursing-education-in-the-americas&Itemid=135&lang=es
14. OREALC/UNESCO, S. (Octubre de 2014). América Latina y el Caribe. Revisión Regional 2015 de la Educación para Todos. Obtenido de unesdoc.unesco.org: http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002327/232701s.pdf
15. Organización Internacional del Trabajo. (2016). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias del empleo juvenil. Obtenido de OTI: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_513747.pdf
16. Organización Mundial de la Salud. (2013). Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacionl de personal de salud. 63a. Asamblea Mundial de la Salud. Ginebra: OMS. Recuperado el 17 de Abril de 2017, de http://www.who.int/mediacentre/events/2010/wha63/es/
17. Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. (s.f.). Enfermería en las Américas. Recuperado el 2016, de paho.org/nursing: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_topics&view=article&id=189&Itemid=40855&lang=es
18. Quintana Zavala, M.O., Paravic Klijn, T. (2011). Internacionalización de la Educación en Enfermería y sus desafíos. Enfermería Global, 10(24)https://dx.doi.org/10.4321/S1695-61412011000400017
19. Quintana Zavala, María Olga, Valenzuela Suazo, Sandra, & Paravic Klijn, Tatiana. (2014). Enfermería desde la perspectiva del Trabajo Decente. Enfermería Global, 13(33), 302-309. Recuperado en 30 de junio de 2017, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100015&lng=es&tlng=es
20. Universidad Juárez del Estado de Durango. (2012). Plan de Desarrollo Institucional 2013-2018. UJED. México
21. Unesco. (2017). Informe de seguimiento de la educación en el mundo. Obtenido de http://unesdoc.unesco.org: http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002485/248526S.pdf
22. Universidad de la Sabana. (2015). Plan de estudios. Obtenido de unisabana.edu.co: http://www.unisabana.edu.co/enfermería

UJED

FACULTAD DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA
ETICA • CIENCIA
UJED

Plan de Desarrollo de la Unidad Académica (PDUA)

2016-2022