

**UNIVERSIDAD DE SONORA**  
**DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD**  
**DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA**



**PLAN DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DE UNA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA DE ENFERMERÍA PÚBLICA DE HERMOSILLO,  
SONORA: PROPUESTA DE TRABAJO  
DIAGNÓSTICO ADMINISTRATIVO**

**Que para obtener el grado de  
ESPECIALISTA EN GESTIÓN Y DOCENCIA EN ENFERMERÍA**

**PRESENTA**

**Lic. Viridiana Elizabeth Romo Espinoza**

**DIRECTOR**

**Dr. Juan Alberto López González**

**ASESORES**

**c. Dra. María Alejandra Favela Ocaño  
EECI. Karina Trinidad López Cota**

**Hermosillo Sonora, México**

**Junio de 2023**

# Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



“El saber de mis hijos  
hará mi grandeza”



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios por llevarme de su mano y haber guiado mis pasos en este camino.

En primera instancia hago referencia a mi gratitud hacia nuestra alma mater la Universidad de Sonora y al Departamento de Enfermería, por permitirme concluir satisfactoriamente mis estudios de posgrado.

A mi director de tesis Dr. Juan Alberto López González, por su dedicación, enorme paciencia y el gran apoyo brindado a lo largo de este trayecto; De igual manera agradezco a las maestras c. Dra. María Alejandra Favela Ocaño y EECI. Karina Trinidad López Cota, por la ayuda brindada para guiarme y lograr el presente trabajo.

Gracias a mi familia y padres, por los valores inculcados y por darme una excelente educación y ser un ejemplo que seguir. A mi amado esposo e hijo por su amor incondicional e impulsarme a seguir adelante a pesar de las dificultades.

Agradezco a mi compañera de estudios Susana por su gran compañía durante la trayectoria del posgrado, por compartir conmigo su experiencia y aprendizaje, por hacerme reír en mis momentos de desesperación y estrés.

Estoy eternamente agradecida con cada uno de ustedes por lo que he recibido, gran parte de esto ha sido posible por ustedes. Es un logro de todos.

## DEDICATORIAS

Este logro se lo dedico principalmente a mi amado esposo, mi pequeño Sebastián y a mis padres, ustedes son mis motores de vida.

Mi gran compañero de vida, eternamente agradecida por tu paciencia, dedicación, amor y comprensión, por tus palabras de ánimo en noches de desvelo y días de fatiga, por brindarme siempre tu apoyo incondicional.

A mis padres por estar siempre presentes, por sus palabras de aliento, por cuidarnos a mi hijo y a mí en el transcurso de este posgrado, por motivarme a cumplir mis sueños y anhelos, por haberme forjado como la persona que soy actualmente.

A mi familia, mis suegros y mi cuñada por cuidar lo más preciado que tengo en esta vida para que yo pudiera concluir mis estudios de posgrado.

Y en especial, este logro va dedicado a lo más valioso en mi vida, mi hijo Sebastián, por haber estado a mi lado, por tus abrazos y besos llenos de amor, por regalarme esos “te amo mamá” y sonrisas que reinician mi vida.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	10
1.1. Justificación.....	13
1. 2. Objetivos.....	15
1.2.1. Objetivo general.....	15
1.2.2. Objetivos específicos.....	15
<b>II. ASPECTOS GENERALES.....</b>	16
2.1. Misión de la Institución Educativa.....	16
2.2. Visión de la Institución Educativa.....	16
2.3. Políticas institucionales.....	18
2.4. Organigrama de la Institución Educativa.....	21
2.5. Misión del Departamento de Enfermería.....	22
2.6. Visión del Departamento de Enfermería.....	22
2.7. Objetivos del Departamento de Enfermería.....	23
2.8. Organigrama del Departamento de Enfermería.....	24
2.9. Coordinación Interdepartamental.....	25
2.10. Comités Vigentes en el Departamento de Enfermería.....	26
2.10.1. Comité de Ética en Investigación.....	26
2.10.2. Cuerpos Académicos.....	26
<b>III. ASPECTOS ESTADÍSTICOS.....</b>	28
3.1. Población Estudiantil.....	28
3.2. Causas de deserción escolar.....	29
<b>V. SISTEMAS DE TRABAJO.....</b>	30
4.1. Manual de inducción al área y puesto.....	30
4.2. Manual de procedimientos.....	30
4.3. Plantilla docente.....	30
4.4. Índice profesor de tiempo completo-estudiante.....	32
4.5. Sistema de trabajo.....	33
4.6. Periodo vacacional.....	37
<b>V. METODOLOGÍA.....</b>	38

5.1. Límites.....	38
5.2. Recursos.....	38
5.3. Instrumento.....	39
<b>VI. PROGRAMA DE TRABAJO.....</b>	<b>40</b>
6.1. Diagnóstico integral del Departamento de Enfermería.....	41
6.1.1. Categoría Personal académico.....	41
6.1.2. Categoría Estudiantes.....	51
6.1.3. Categoría Plan de estudios.....	57
6.1.4. Categoría Evaluación del aprendizaje.....	69
6.1.5. Categoría Formación integral.....	74
6.1.6. Categoría Servicios de apoyo para el aprendizaje.....	83
6.1.7. Categoría Vinculación y extensión.....	87
6.1.8. Categoría Investigación.....	94
6.1.9. Categoría Infraestructura y equipamiento.....	103
6.1.10. Categoría Gestión administrativa y financiamiento.....	112
<b>VII PROPUESTA PLAN DE TRABAJO.....</b>	<b>122</b>
Introducción.....	123
7.1. Justificación.....	124
7.2. Objetivos.....	125
7.3. Metodología.....	126
7.4. Metas.....	128
7.5. Propuesta de políticas del Departamento de Enfermería.....	129
7.6. Presupuesto y financiamiento.....	131
7.7. Estrategias y actividades.....	132
7.8. Evaluación.....	138
7.9. Cronograma.....	139
<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>142</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>143</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>146</b>

## ÍNDICE. TABLAS Y FIGURAS.

Figura 1. Organigrama de la institución educativa de nivel superior.....	21
Figura 2. Organigrama general del Departamento de Enfermería.....	24
Figura 3. Estructura general de la coordinación interdepartamental del Departamento de Enfermería.....	25
Cuadro I. Tipo de contratación.....	31
Cuadro II. Sistema Nacional de Investigación.....	31
Cuadro III. Perfil PRODEP.....	31
Cuadro IV. Cuerpos Académicos.....	32
Cuadro V. Academias.....	32
Cuadro VI. Índice de PTC-Alumno.....	32
Cuadro VII. Personal académico.....	44
Cuadro VIII. Jerarquización de problemas: personal académico.....	48
Cuadro IX. Análisis estratégico: personal académico.....	49
Cuadro X. Estudiantes.....	53
Cuadro XI. Plan de estudios.....	61
Cuadro XII. Evaluación del aprendizaje.....	71
Cuadro XIII. Formación Integral.....	77
Cuadro XIV. Jerarquización de problemas: formación integral.....	81
Cuadro XV. Análisis estratégico: formación integral.....	82
Cuadro XVI. Servicios de apoyo para el aprendizaje.....	85
Cuadro XVII. Vinculación y extensión.....	90
Cuadro XVIII. Investigación.....	97
Cuadro XIX. Infraestructura y equipamiento.....	106
Cuadro XX. Jerarquización de problemas: infraestructura y equipamiento.....	110
Cuadro XXI. Análisis estratégico: infraestructura y equipamiento.....	111
Cuadro XXII. Gestión administrativo y financiamiento.....	114
Cuadro XXIII. Jerarquización de problemas: gestión administrativa y financiamiento.....	118
Cuadro XXIV. Análisis estratégico: gestión y financiamiento.....	120

Cuadro XXV. Estrategias y actividades: personal académico.....	132
Cuadro XXVI. Estrategias y actividades: formación integral.....	134
Cuadro XXVII. Estrategias y actividades: infraestructura y equipamiento.....	135
Cuadro XXVIII. Estrategias y actividades: gestión administrativa y financiamiento.....	136



## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

Una educación de calidad es un derecho fundamental de todos los individuos, cuyas características principales son el respeto a los derechos, la equidad, la relevancia y la pertinencia, además de dos componentes de carácter operativo: la eficacia y la eficiencia. La calidad de la educación depende de la cantidad de recursos, la infraestructura y el soporte material, pero, sobre todo, del empleo que se hace de estos; de cómo se organiza y gobierna el sistema educativo; de cómo se forma al profesorado; y, de la motivación, el apoyo y la participación de los grupos sociales o agentes educativos implicados, al mismo tiempo que subraya la significación de las adquisiciones y logros del aprendizaje para la vida en cada estudiante en cada nivel educativo (1).

En el sistema educativo actual en México y otros países del mundo, la práctica docente frente a un grupo es parte importante para mejorar y mantener la calidad de la educación. Aunque existen otros factores materiales, económicos y humanos dentro de las instituciones educativas, que contribuyen a la calidad, equidad y pertinencia de la educación. Todo lo que interviene en el proceso educativo es evaluable, los aspectos a los que puede dirigirse un proceso evaluativo incluyen a los docentes, alumnos, autoridades escolares, personal administrativo y de servicios, plan de estudios y programas, métodos y procedimientos didácticos, medio ambiente y bases teóricas. Con el objetivo de mejorar la calidad, los establecimientos educativos deben realizar periódicamente su autoevaluación institucional a través de un proceso participativo y crítico (2).

La práctica de Enfermería está ligada a la mejora continua y los indicadores de calidad y no es extraño que se preocupe por gestionar mejoras en las funciones que realiza, es por esto por lo que la calidad en la docencia y formación de sus estudiantes no es la excepción. Se hizo el presente Plan de Gestión y Organización con su respectiva propuesta de trabajo, el cual contiene en forma ordenada y sistemática la información

correspondiente al funcionamiento, organización y atribuciones de una institución educativa.

El presente documento está organizado en siete capítulos. El primer capítulo introduce al lector al contenido general del presente documento, se describe la importancia y la justificación de la realización de la presente propuesta de trabajo. Asimismo, se describe los objetivos generales y específicos. Se exponen en el capítulo dos los aspectos generales de la Institución Educativa de Nivel Superior Pública y del Departamento de Enfermería (misión, visión, objetivos, políticas, organigramas, comités vigentes y academias).

El capítulo tres presenta aspectos estadísticos, que permitieron conocer un poco más sobre la población estudiantil de la institución educativa, así como las principales causas de deserción escolar, mientras que el capítulo cuatro describe el sistema de trabajo (funciones de acuerdo al puesto de trabajo) y la información correspondiente al Departamento de Enfermería de la Universidad Pública, tal como, las características de la plantilla docente (tipo de contratación, porcentaje adscrito a cuerpos académicos y academias, porcentaje de docentes con perfil PRODEP y adscritos al Sistema Nacional de Investigadores), el índice de relación profesor de tiempo completo-estudiante y periodo vacacional.

Respecto a los recursos disponibles y límites establecidos con los cuales se llevó a cabo la presente propuesta de trabajo, se detallan en la metodología correspondiente al capítulo cinco.

En el capítulo seis presenta el programa de trabajo, en esta sección se realizó el diagnóstico integral del Departamento de Enfermería, en donde se establecieron los indicadores internos y externos con los que cuenta. Asimismo, se identificaron y agruparon a través de la matriz FODA, en relación con su impacto para el departamento dividiéndose como fortaleza, debilidad, oportunidad o amenaza, sirviendo esto como herramienta que permitió el cruce de las variables y el análisis de los factores y su interrelación en el momento actual. Posteriormente, se priorizó el problema y con ello se especificaron estrategias. Se presenta la propuesta del plan de trabajo en el capítulo siete, el cual tuvo como objetivo presentar estrategias y

actividades que permitirán hacer frente a la problemática detectada mediante el diagnóstico integral del departamento.

Por último, se encontrarán la reflexión sobre los aspectos importantes que fueron descubiertos y las referencias bibliográficas. Posteriormente, en la sección de anexos, se adjunta el instrumento de apoyo para la elaboración del diagnóstico integral.

## **1.1 JUSTIFICACIÓN.**

Una institución educativa de nivel superior que forman profesionales en enfermería debe de afrontar diversos retos que surgen en relación con a las necesidades de nuestra sociedad. La educación superior debe de contar con programas de calidad con el fin de egresar profesionales competentes y capaces de dar respuestas a las necesidades que se presenten en su vida laboral (3,4).

Con el objetivo de mantener estándares de calidad en las instituciones de educación superior es necesario realizar evaluaciones de sus programas educativos. Asimismo, la evaluación permite reconocer las metas, objetivos, operaciones y logros institucionales. Dicha evaluación se enfoca en la capacidad de la dependencia académica para mejorar sus procesos de manera continua (5).

El diagnóstico administrativo es un estudio sistemático, integral y periódico que tiene como propósito fundamental conocer la organización administrativa y la situación actual de la institución, abarcando variables desde el ambiente interno (sus fortalezas y debilidades); así como, conocer el medio externo (oportunidades y amenazas), y con base en el resultado, establecer estrategia y mecanismos para corregir las dificultades y aprovechar las oportunidades (6).

La evaluación periódica permite el desarrollo de planes permanentes de mejora continua, definidos como un conjunto de acciones que se recomienda llevar a cabo de manera relaciona entre sí, con el fin de producir en determinados servicios la capacidad de satisfacer necesidades o resolver problemas específicos, dentro de los límites de un presupuesto y de un periodo de tiempo dado (7).

Es importante contar con un documento administrativo que guie las funciones de una institución. La realización de un plan de gestión y organización permite realizar un análisis para identificar la problemática actual del recurso humano, físico, material y técnico a través de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, permitiendo implementar estrategias.

Por lo anterior, este documento tiene el propósito de dar a conocer de forma organizada el funcionamiento del Departamento de Enfermería de una Institución Educativa de Nivel Superior Pública; describiendo aspectos claves que permiten su labor. Este trabajo contribuirá en la optimización de recurso físico, material y humano, ya que servirá como guía para todo el personal que se encuentra inmerso en esta área, permitiendo cumplir con los objetivos y metas planteadas, así como la mejora en los niveles de calidad de este.

## **1.2. OBJETIVOS.**

### **1.2.1. OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar una propuesta de un plan de gestión y organización que sirva como base para la gestión del Departamento de Enfermería de una Institución Educativa Pública de Nivel Superior.

### **1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Realizar un diagnóstico integral del Departamento de Enfermería de una Institución Educativa Pública de Nivel Superior.
- Identificar la estructura organizacional y funcionamiento del Departamento.
- Establecer objetivos y metas para la mejora de la institución.
- Describir las estrategias de mejora para la institución educativa.
- Determinar las acciones a realizar por parte de las autoridades correspondientes.

## **CAPÍTULO II**

### **ASPECTOS GENERALES**

En el presente capítulo dos se abordarán los aspectos generales de la Institución Educativa de Nivel superior y del respectivo Departamento de Enfermería, tales como, la misión, visión, objetivos, políticas y organigramas tanto institucionales como departamentales. Asimismo, se abordarán los comités vigentes y academias propias del Departamento de Enfermería. La información correspondiente al presente capítulo se obtuvo de las páginas oficiales, marco normativo, manual de organización y plan de desarrollo institucional de la universidad y del propio departamento.

#### **2.1. MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SUPERIOR.**

La Universidad es una institución pública de nivel superior autónoma que tiene como misión formar, en programas educativos de licenciatura y posgrado de calidad y pertinencia, profesionales integrales competentes a nivel nacional e internacional. Concibe la docencia como su función primordial y la articula de manera armónica con la generación y aplicación del conocimiento y la tecnología, con la vinculación social y con la difusión de la cultura y las artes, para contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad.

#### **2.2. VISIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SUPERIOR.**

La Universidad es una institución líder en el país, inclusiva y equitativa, con proyección internacional en razón de los principios y valores que la sostienen e inciden en la formación científica y humanista de sus estudiantes; con un profesorado que aplica nuevas formas de enseñanza y fortalece la investigación y la transferencia del conocimiento con innovación en las ciencias, la tecnología, las humanidades y las artes; y que cuenta con una comunidad comprometida para contribuir con calidad incuestionable al desarrollo sostenible que el estado y el país demandan.

### 2.2.1. PRINCIPIOS Y VALORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SUPERIOR.

- **Respeto y tolerancia:** reconocimiento y aceptación de la existencia de la diversidad en las formas de pensar y hacer de los universitarios, y de la disponibilidad para encontrar y desarrollar las coincidencias que permitan el logro de los objetivos institucionales.
- **Honestidad e integridad:** compromiso de los universitarios de conducirse en sus ideas y expresiones con base en la verdad, y obrar con rectitud y probidad en el ejercicio de sus funciones, que se expresa, además, en el buen uso y cuidado de los recursos de la Institución.
- **Responsabilidad y compromiso:** los universitarios asumen la obligación de cumplir sus deberes con el máximo esfuerzo, y de responder por sus efectos y resultados, y, en su caso, corregirlos.
- **Ética:** disposición de un conjunto de normas morales, principios y valores que orientan el desarrollo de la Universidad y que guían las ideas y acciones de sus integrantes en el ejercicio de sus funciones, teniendo como fin último el bien común.
- **Equidad:** la Universidad ofrece igualdad de oportunidades a los estudiantes en el acceso a una formación de calidad y realiza acciones que limitan las situaciones de exclusión social.
- **Inclusión y no discriminación:** compromiso institucional de responder a la diversidad y a las diferencias individuales entre los universitarios, otorgando a las personas las mismas posibilidades y oportunidades en el contexto educativo con independencia de su raza, género, preferencia sexual, origen étnico, cultura o discapacidad.
- **Solidaridad y empatía:** es compromiso de todos los universitarios la adopción de causas, problemas y retos de otros individuos y grupos sociales, particularmente de los más vulnerables, así como la participación en su atención y resolución, partiendo del reconocimiento de las necesidades y sentimientos de los demás.



- **Justicia:** en el desarrollo cotidiano de la Universidad, las diversas decisiones que se toman se realizan invariablemente, tomando en cuenta la normatividad, la razón y la equidad.
- **Responsabilidad social:** el ejercicio de las funciones sustantivas por parte de los universitarios, que se realiza con la participación de los actores sociales, responde a las necesidades de la sociedad y tiene efectos positivos sobre ella.
- **Transparencia:** interés de la Universidad de poner a disposición del público la totalidad de la información disponible sobre sus actividades, ejercicio de los recursos, desarrollo de sus funciones y sobre sus resultados, teniendo como único límite lo dispuesto en la normatividad vigente.
- **Libertad de cátedra e investigación:** la libertad en el ejercicio docente y en la generación y aplicación de conocimientos, practicada dentro del marco institucional de manera congruente con los objetivos, normas y programas que la Universidad establece.
- **Sustentabilidad:** la Universidad está fuertemente comprometida con el mejoramiento de su entorno y con el cuidado de la naturaleza, formando conciencia ecológica y contribuyendo mediante la propuesta de soluciones a problemas ambientales para posibilitar e impulsar un desarrollo sostenible.
- **Autonomía:** capacidad de la Universidad para autogobernarse y definir la orientación académica a seguir, tomando en cuenta los requerimientos del entorno, particularmente de la sociedad sonoreense, a la cual se le rinde cuentas, tanto en términos financieros como en los resultados del quehacer institucional.

### 2.3. POLÍTICAS INSTITUCIONALES.

1. Se deberán promover los valores universitarios que otorgan una identidad única, garante no solo de la calidad académica en las diversas disciplinas del saber y sus respectivos niveles escolares, sino de su preocupación por estar a la vanguardia con respecto a problemas que son tanto reflejo de la sociedad como de la propia dinámica de la vida universitaria. Atender estos aspectos permitirá proveer a la comunidad con profesionales conscientes de sus

responsabilidades ciudadanas y, en consecuencia, redundará en la creación de una ética social que incida en la recomposición de su estructura.

2. Se debe dar continuidad a la tarea de convertir a la Universidad en una universidad sustentable que colabore en la misión de cuidar y preservar el medioambiente como condición necesaria para la prevalencia de la especie humana.
3. Incorporar la perspectiva de género en cada una de las funciones institucionales, promover las relaciones igualitarias, la prevención de la violencia de género y dar seguimiento puntual a los casos que se presenten.
4. Promover de forma institucional los estilos de vida saludable y la prevención de enfermedades, con el fin de mejorar las condiciones de salud y el bienestar de la población en la que se insertarán quienes egresen de los programas de la Universidad.
5. Impulsar las prácticas de acompañamiento que permitan al estudiante mantener una trayectoria escolar ininterrumpida, favoreciendo experiencias de aprendizaje diversas para lograr una formación integral que les permita enfrentar una realidad dinámica en su vida productiva.
6. Promover la inclusión y equidad para beneficiar a los grupos históricamente marginados de la educación superior, otorgando la facilidad y el seguimiento necesario a quienes viven con alguna discapacidad, así como a quienes pertenecen a sectores económicamente vulnerables, especialmente a quienes forman parte de los grupos originarios.
7. Es fundamental para la Institución impulsar de manera puntual el recambio de la planta académica, utilizando los mecanismos ya establecidos como nuevas formas de incorporación de perfiles con el más alto nivel de habilitación y productividad académica de calidad, y al mismo tiempo continuar con las estrategias de habilitación y actualización de la planta docente activa.
8. Se promoverán acciones específicas para ampliar la oferta educativa tanto presencial como en modalidades alternativas, considerando mecanismos de evaluación que garanticen su calidad y pertinencia, a la vez se implementarán estrategias para mantener la actualidad de los planes y programas de estudio.

9. Se promoverán las gestiones pertinentes para fortalecer la infraestructura y equipamiento de la Universidad para el óptimo desarrollo de las funciones sustantivas y adjetivas, así como su uso compartido y colaborativo, tanto a nivel interno como externo, que coadyuve a solventar los costos de mantenimiento, adecuación y conservación de los espacios físicos universitarios.
10. Se deben consolidar y estrechar las relaciones de cooperación académica con pares nacionales e internacionales, fortaleciendo los vínculos de intercambio docente, movilidad estudiantil y producción científica conjunta, que permitan incorporar la dimensión internacional en las diversas funciones universitarias y a la vez incrementar la proyección de la Universidad.
11. Se debe incrementar la producción académica y extender su proyección internacional y nacional, utilizando principalmente medios digitales para un mayor alcance, priorizando la difusión de los productos científicos en revistas arbitradas y editoriales consolidadas.

## 2.4. ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SUPERIOR.

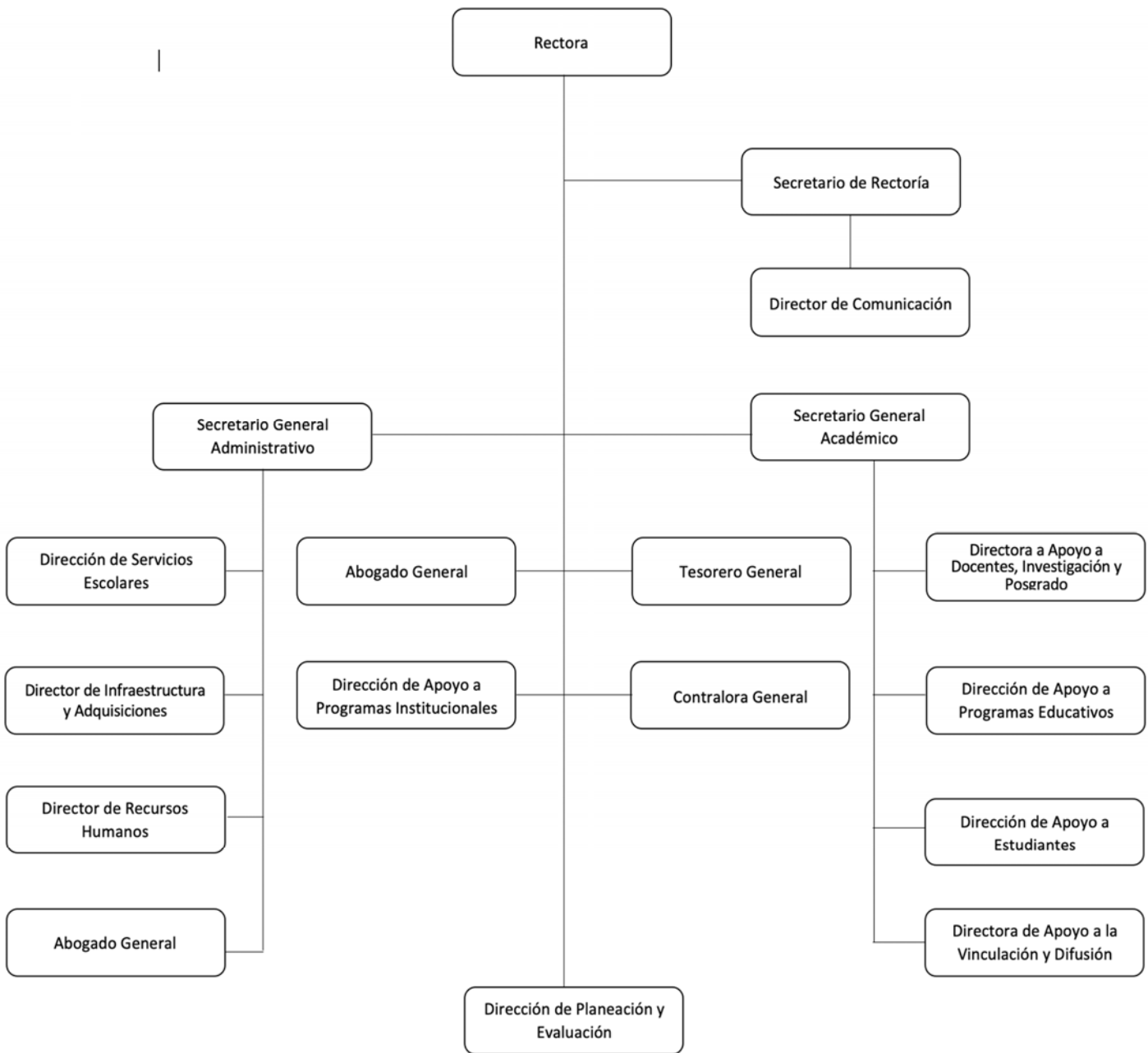


Figura 1. Organigrama de la institución educativa de nivel superior.

## **2.5. MISIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA.**

El Departamento de Enfermería es una dependencia que concentra los saberes de un conjunto de disciplinas que convergen y complementan a la ciencia de la enfermería. En ella se trabaja de manera sistemática e interrelacionada para la generación de conocimientos e innovación en el cuidado de la salud humana. Para ello, el personal docente coadyuva al fortalecimiento de las funciones de docencia, investigación, difusión y extensión, conformando equipos inter y multidisciplinarios para ofrecer a las nuevas generaciones y a los sectores sociales, las instituciones del sector salud, educativas, productivas y de servicio, propuestas y soluciones viables y de alta calidad para satisfacer las necesidades y demandas del cuidado a la salud que se presentan y vislumbran en el siglo XXI, en el ámbito regional, nacional e internacional.

## **2.6. VISIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA.**

El Departamento de Enfermería será la dependencia que cuente con cuerpos académicos consolidados y vinculados con la sociedad al generar recursos humanos con formación integral, considerando los cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada estudiante los pilares del conocimiento: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

Será el Departamento generador de nuevos conocimientos e innovador en la aplicación de estos a través de sus programas de licenciatura, cursos de educación continua y programas de posgrado acreditados y considerados de excelencia, que le permitirán lograr el liderazgo en torno al fortalecimiento de la enfermería en los diversos ámbitos del sector salud, sector educativo y sector social.

## **2.7. OBJETIVOS DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA.**

- Promover e impulsar actividades de investigación, así como vincular la docencia y la extensión con la generación, aplicación y difusión de conocimientos para coadyuvar a la formación de profesionales de calidad con capacidad de desempeñarse en los sectores educativo, productivo y social.
- Valorar la interacción de los factores que ponen en riesgo la salud del individuo, la familia y la comunidad en sectores específicos para diseñar programas integrales tendientes al mejoramiento de la salud.
- Brindar cuidado de enfermería al individuo, familia y grupos sociales de bajo, mediano y alto riesgo, con base en las necesidades y respuestas humanas, en los ámbitos donde la persona vive o acude a atender su salud.
- Diseñar, ejecutar y evaluar programas de educación para la salud, dirigidos a individuos y grupos sociales, mediante estrategias de aprendizaje que propicien la modificación de hábitos y estilos de vida para la conservación de la salud y el autocuidado.
- Ejercer liderazgo para la toma de decisiones en el campo de la enfermería y en coordinación con los grupos de trabajo interdisciplinarios, participar en la planeación de los servicios de salud.
- Utilizar la metodología de la investigación en enfermería como herramienta de conocimiento para describir y explicar los fenómenos relacionados con el cuidado de la salud en el ciclo vital humano.
- En coordinación con instituciones de salud y de la comunidad, impulsar programas de servicio social en los cuales los pasantes desarrollen una práctica comprometida con los grupos vulnerables.
- Sustentar la práctica de la enfermería en principios éticos y filosóficos, así como las bases legales de la profesión.
- Acrecentar la cultura de la enfermería a través de la superación personal y actualización profesional.

## 2.8. ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO.

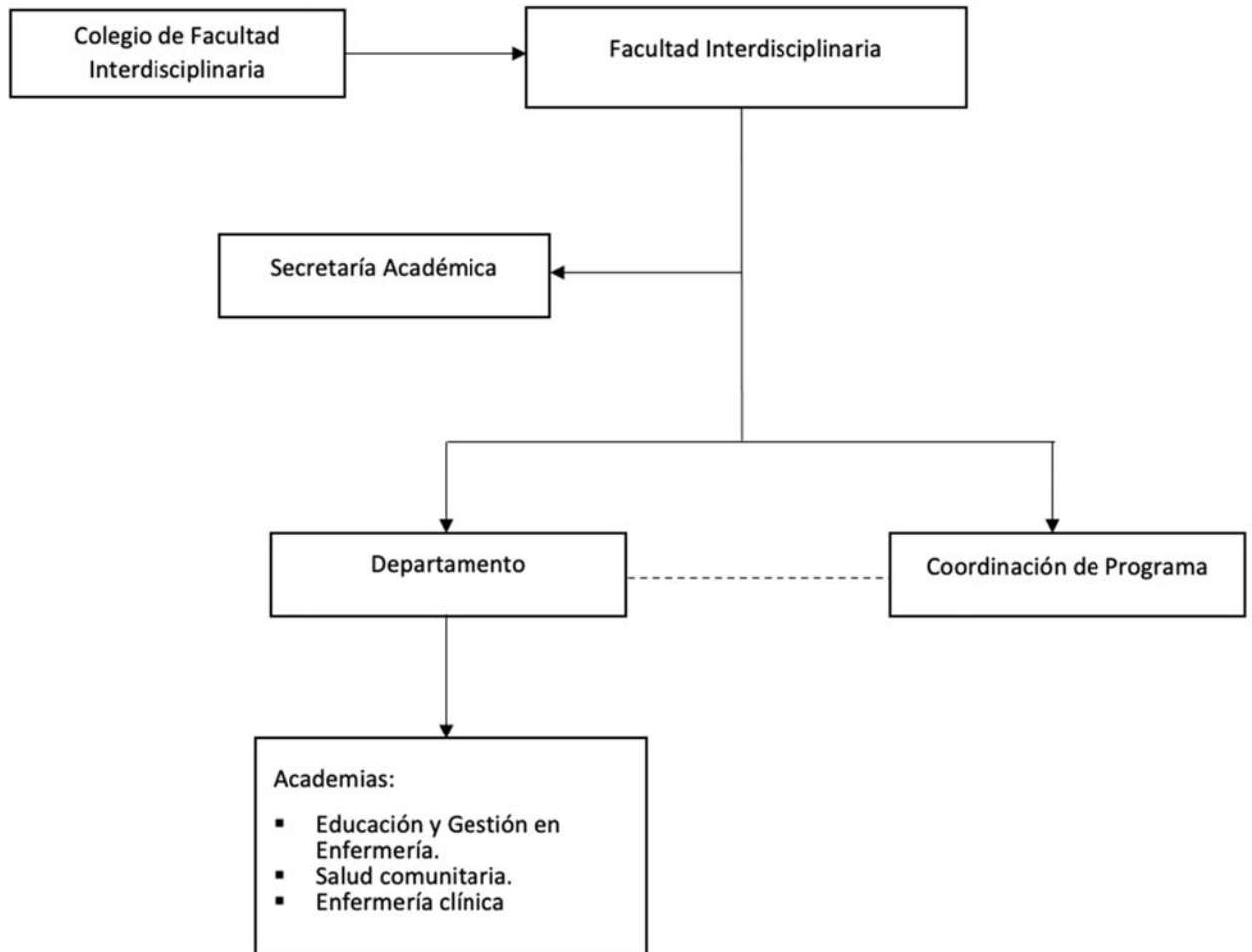


Figura 2. Organigrama general del Departamento de Enfermería.

## 2.9. COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL.

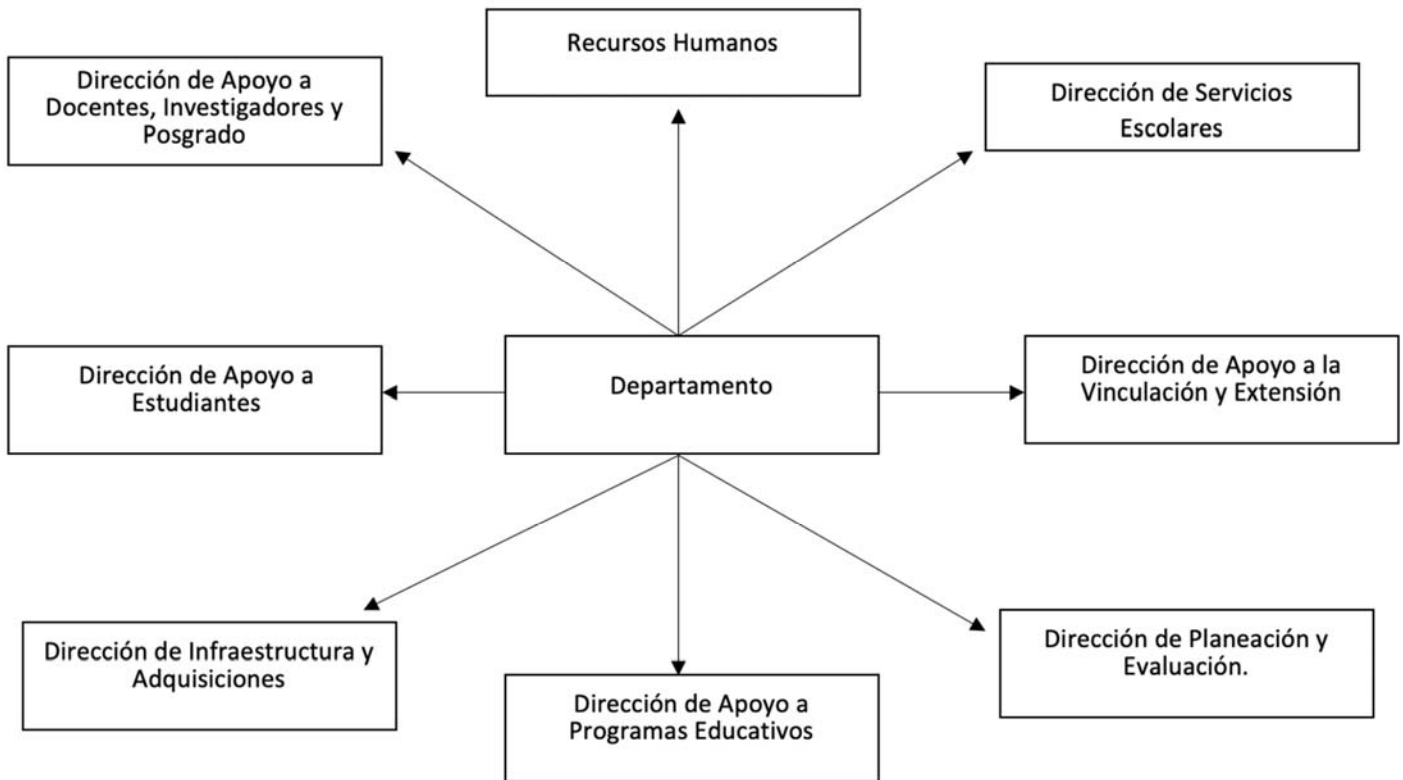


Figura 3. Estructura general de la coordinación interdepartamental del Departamento de Enfermería con otras áreas dentro de la Universidad Pública.



## **2.10. COMITÉS VIGENTES DEL DEPARTAMENTO.**

### **2.10.1. COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN.**

El Comité de Ética en Investigación del Departamento de la Institución Educativa Pública de Nivel Superior (CEI-ENFERMERÍA), es un organismo formado por docentes adscritos al departamento, el cual tiene por objetivo garantizar el bienestar y los derechos de los sujetos humanos participantes en los proyectos de investigación que se realizan con aval del departamento, ya sea dentro o fuera de sus instalaciones con la participación de estudiantes de pregrado y posgrado bajo la dirección y/o asesoría de profesores del citado Departamento y/o asesores externos.

Se encuentra conformado por un presidente, un secretario técnico y diez vocales.

### **2.10.2. CUERPOS ACADÉMICOS.**

#### **Cuidado de enfermería, educación y trabajo.**

El presente cuerpo académico está orientado a la Línea de Investigación Aplicada: Cuidado de Enfermería, Educación y Salud y Trabajo.

- **Cuidado de Enfermería** Comprende cuidado de enfermería en las áreas de cuidados críticos, materno infantil y comunitaria, con enfoques cualitativos, cuantitativos y mixtos.
- **Educación** Comprende la elaboración de proyectos relacionados con las tendencias en educación en el área de la salud, análisis de proceso enseñanza aprendizaje, formación de profesores, evaluación curricular, seguimiento de egresados y mercado laboral.
- **Salud y Trabajo** Comprende la salud de los trabajadores, actúa sobre la promoción de la salud en el lugar de trabajo, la prevención de las lesiones de

riesgo laborales, los trastornos musculo esqueléticos y riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

- Grado: Consolidado
- Vigencia: 15 diciembre 2021 al 2026
- Área: Ciencias de la Salud
- Disciplina: Enfermería

Se encuentra integrado por tres miembros y tres colaboradores, los cuales son académicos adscritos al Departamento.

#### **Estilos de vida, salud y educación.**

El presente cuerpo académico está orientado a la Línea de Investigación Aplicada: Estilos de Vida, Salud y Formación de Recursos Humanos.

- Grado: En Consolidación
- Año de registro: 2002
- Disciplina: Enfermería

Se encuentra integrado por tres miembros y cinco colaboradores, los cuales son académicos adscritos al Departamento.

### **CAPÍTULO III.**

#### **ASPECTOS ESTADÍSTICOS**

En el presente capítulo tres se abordan los aspectos estadísticos, que permiten conocer las características de la población estudiantil y las principales causas de deserción escolar de la Institución Educativa de Nivel Superior, la información que se muestra en el presente capítulo se obtuvo de los estudios de deserción escolar que realiza la propia universidad de la institución educativa, a su vez, se consulta el Plan de Desarrollo Institucional y fuentes secundarias como la CONAPO.

#### **3.1. POBLACIÓN ESTUDIANTIL.**

La Secretaría General del Consejo Nacional de Población (SG CONAPO) presenta la edición 2022 de la situación demográfica de México, Según las proyecciones de población, en 2022 nuestro país tiene 130.1 millones de habitantes, de los cuales 51% mujeres y 49% hombres para 2030 el CONAPO estima que la estructura poblacional cambie y se divida de la siguiente forma: el 22.5% estará en los quinquenios entre 0 y 14 años, el 67.2% en los que corresponden a los de 15 a 64 años y el 10.3% en los de 65 años y más, esta composición por edades de la población da idea de la magnitud de los servicios que las personas requieren en cada etapa de su vida, la población infantil y juvenil demanda principalmente servicios educativos (8).

En Sonora, la estructura por edades es muy similar a la observada en el país. En 2020, la población total ascendió a 2,944,840 personas, de las cuales el 24.6% se concentra en el grupo de entre 0 y 14 años, en el de 15 a 64 años se agrupa al 67.3% y la población de 65 años y más representó el 8%. El CONAPO estima que, para 2030, la estructura poblacional de Sonora concentre al 21.9% de sus habitantes en los quinquenios de entre 0 y 14 años, al 67.7% en los que corresponden a las edades de 15 a 64 años y al 10.4% en los de 65 años y más. La población que representa la demanda actual y potencial de la educación superior en la entidad, la cohorte de 15 a 24 años, constituye el 17.1% de la población total (9).

Según el Censo de Población y Vivienda 2020, levantado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Hermosillo contaba con 936,263 habitantes en 2020.

En la Institución Educativa Pública de Nivel Superior de Hermosillo, Sonora, presenta una población estudiantil de 33,925. El departamento cuenta con una matrícula de 1026 estudiantes que pertenecen al programa de licenciatura, 25 a la especialidad de cuidados intensivos y 13 a la especialidad de gestión y docencia en enfermería.

### **3.2. CAUSAS DE DESERCIÓN ESCOLAR.**

La Encuesta para la Medición del Impacto COVID-19 en la Educación (ECOVID-ED) 2020, realizada por el INEGI, estima que el 2.2% de los alumnos de 3 a 29 años que estuvieron inscritos en el ciclo escolar 2019-2020, no lo concluyeron. Entre los motivos señalados, más de la mitad, el 58.9%, no terminó por alguna razón asociada a la pandemia, ya sea porque perdió el contacto con maestras/maestros o no pudo hacer tareas (28.8%). Alguien de la vivienda se quedó sin trabajo o se redujeron sus ingresos (22.4%), la escuela cerró definitivamente (20.2%) o carecía de computadora, otros dispositivos o conexión a internet en un 17.7% (10).

En la Institución Educativa Pública de Nivel Superior, entre las principales causas de deserción escolar, a de mayor frecuencia es que no les gustó el plan de estudios de la carrera a la que ingresaron (23.4%), mientras que 20.3% se cambió a otra institución en busca de una carrera más acorde a su vocación y 15.8% tenían problemas económicos que le imposibilitaron continuar, un caso con condiciones similares al anterior es el de 12.3% para el que trabajar era prioridad y no fue posible como paginar tal actividad con los horarios y actividades escolares.

## **CAPÍTULO IV.**

### **SISTEMAS DE TRABAJO**

A continuación, a través del capítulo cuatro se describe el sistema de trabajo del Departamento de Enfermería, abordando las funciones correspondientes al puesto de trabajo, las características de la plantilla docente (tipo de contratación, porcentaje adscrito a cuerpos académicos, academias, porcentaje de docentes con perfil PRODEP y adscritos al Sistema Nacional de Investigadores), el índice de relación profesor de tiempo completo-estudiante y periodo vacacional. La información que a continuación se plasma se obtuvo del Estatuto de Personal Académico, Manual de Organización del Departamento, Contrato Colectivo de Trabajo y Plan de Estudios.

#### **4.1. MANUAL DE INDUCCIÓN AL ÁREA Y AL PUESTO.**

Actualmente, el Departamento no cuenta con un manual de inducción al área y/o puesto, sin embargo, cuenta con un Manual de Organización.

#### **4.2. MANUAL DE PROCEDIMIENTOS.**

La Universidad no cuenta con manual de procedimientos.

#### **4.3. PLANTILLA DOCENTE.**

La plantilla docente del Departamento está compuesta por 54 docentes y 2 técnicos académicos, donde un 25% (14) son PTC y un 75% de asignatura. A continuación, se desglosa información relevante sobre las características de la plantilla docente, tales como el tipo de contratación, pertenencia al Sistema Nacional de Investigación, perfil PRODEP, cuerpos académicos, academias.

**Cuadro I. Tipo de contratación.**

Contratación	N°
Profesor-investigador de tiempo completo	14
Indeterminado	29
Determinado	13

Fuente: DE

El 25% de la plantilla presenta un tipo de contratación de PTC, el 53.6% se encuentra como indeterminado y solamente el 21.4% como determinado.

**Cuadro II. Sistema Nacional de Investigación.**

Categorías	N°
Candidato	2
Nivel I	5

Fuente: DE

El 12.5% del total de la plantilla docente correspondiente al Departamento se encuentra adscrito al Sistema Nacional de Investigación.

**Cuadro III. Perfil PRODEP.**

Docentes	N°
Profesor-investigador de tiempo completo	14

Fuente: DE

Un 20.4% (11) de la planta docente tiene perfil PRODEP, lo cual corresponde a 78.6% (11 de 14) de los profesores de tiempo completo.

#### **Cuadro IV. Cuerpos Académicos.**

Cuerpos	N°
Estilos de Vida, Salud y Educación	8
Cuidado de Enfermería, Educación y Trabajo	6

Fuente: Página web del DE.

El 100% de los PTC pertenecen a un cuerpo académico.

#### **Cuadro V. Academias**

Academias	N°
Educación y Gestión en Enfermería	4
Enfermería en Salud Comunitaria	16
Enfermería Clínica	11

Fuente: Página web del DE.

El 57% de la planta docente se encuentra integrado a una academia del Departamento, 14 PTC y 17 docentes de asignatura.

#### **4.4. ÍNDICE DE PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO-ALUMNO.**

##### **Cuadro VI. Índice de PTC-Alumno.**

PTC-Alumno	N°
Matricula de alumnos de la Licenciatura en Enfermería	<b>1026</b>
PTC	<b>14</b>
Número de alumnos por PTC	<b>73.2</b>

Fuente: DE.

#### **4.4. SISTEMA DE TRABAJO.**

A continuación, se presenta las funciones y actividades de los distintos perfiles de puestos establecidos en el Manual de Organización del Departamento y del Estatuto de Persona Académico de la Institución Educativa de Nivel Superior Pública.

##### **4.4.1. Funciones del jefe de departamento.**

1. Planear, coordinar y supervisar las acciones necesarias para el cumplimiento de la investigación, docencia y extensión en el departamento, en apego a las normas, programas y políticas generales de la Universidad. Para coadyuvar a la formación de profesionales de calidad con capacidad de desempeñarse en las áreas de la enfermería y responder a los retos que se presenten en las diversas perspectivas de la disciplina.
2. Proponer al director de División medidas para el buen desarrollo de las actividades académicas y propiciar la colaboración con otros Departamentos.
3. Someter al Consejo Divisional para su aprobación, por conductor del director de División, los proyectos de investigación y de extensión y difusión de la cultura de alcance divisional que sugieran las academias respectivas y, en su caso, los demás que surjan del Departamento.
4. Registrar y dar seguimiento a los proyectos de investigación que actúen los miembros del Departamento.
5. Asignar y dar seguimiento a los proyectos de investigación que realicen los miembros del Departamento.
6. Asignar las cargas docentes al personal académico adscrito al Departamento, con base en las necesidades planteadas por los directores de División, procurando el equilibrio entre investigación y docencia.
7. Solicitar y registrar los proyectos y los planes anuales de trabajo de los miembros del personal académico adscritos al Departamento.
8. Certificar las actividades académicas de los miembros del personal académico adscritos al Departamento, previa opinión del presidente de Academia respectivo.



9. Planear las actividades y el desarrollo del Departamento a su cargo de manera congruente con el Plan de Desarrollo Institucional.
10. Promover programas de formación disciplinar y pedagógica para los miembros del personal académico.
11. Nombrar y remover a los presidentes de academia, auscultando previamente a los miembros de la Academia correspondiente.
12. Coadyuvar con el director de División en la programación de cursos, en lo que corresponda al servicio docente que presten los miembros del Departamento.
13. Gestionar y promover la concertación de convenios y contratos con otras instituciones u organismos.
14. Administrar los recursos asignados a su Departamento y vigilar a su correcta aplicación.
15. Informar anualmente por escrito al Consejo Divisional sobre las actividades y resultados obtenidos por el Departamento.
16. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que le comuniquen los órganos competentes.
17. Vigilar el cumplimiento de las labores asignadas al personal académico, administrativo y de servicios del Departamento.

#### **4.5.2. Presidente de la academia, educación y gestión de enfermería.**

1. Organizar y promover investigaciones, publicaciones y eventos académicos de la Academia a su cargo.
2. Proponer al Jefe de Departamento la distribución de las cargas docentes de los miembros de la Academia a su cargo, teniendo en cuenta la investigación que estén realizando y las necesidades de los programas de estudio.
3. Formular y presentar al Jefe de Departamento el plan anual de actividades de la Academia a su cargo. Este plan se elaborará considerando los programas de actividades académicas de los miembros de la Academia.
4. Promover la participación de estudiantes en labores de investigación.

5. Informar al Jefe de Departamento sobre las necesidades de personal de la Academia.
6. Mantener la comunicación con los presidentes de otras academias con el fin de conocer sus programas y establecer las interacciones pertinentes.
7. Ejercer las demás atribuciones que le confieran las normas y disposiciones reglamentarias de la Universidad.

#### **4.5.3. Presidente de la academia enfermería en salud comunitaria.**

1. Organizar y promover investigaciones, publicaciones y eventos académicos de la Academia a su cargo.
2. Proponer al Jefe de Departamento la distribución de las cargas docentes de los miembros de la Academia a su cargo, teniendo en cuenta la investigación que estén realizando y las necesidades de los programas de estudio.
3. Formular y presentar al Jefe de Departamento el plan anual de actividades de la Academia a su cargo. Este plan se elaborará considerando los programas de actividades académicas de los miembros de la Academia.
4. Promover la participación de estudiantes en labores de investigación.
5. Informar al jefe de Departamento sobre las necesidades de personal de la Academia.
6. Mantener la comunicación con los presidentes de otras academias con el fin de conocer sus programas y establecer las interacciones pertinentes.
7. Ejercer las demás atribuciones que le confieran las normas y disposiciones reglamentarias de la Universidad.

#### **4.5.4. Presidente de la academia enfermería clínica.**

1. Organizar y promover investigaciones, publicaciones y eventos académicos de la Academia a su cargo.
2. Proponer al jefe de Departamento la distribución de las cargas docentes de los miembros de la Academia a su cargo, teniendo en cuenta la investigación que estén realizando y las necesidades de los programas de estudio.

3. Formular y presentar al jefe de Departamento el plan anual de actividades de la Academia a su cargo. Este plan se elaborará considerando los programas de actividades académicas de los miembros de la Academia.
4. Promover la participación de estudiantes en labores de investigación.
5. Informar al jefe de Departamento sobre las necesidades de personal de la Academia.
6. Mantener la comunicación con los presidentes de otras academias con el fin de conocer sus programas y establecer las interacciones pertinentes.
7. Ejercer las demás atribuciones que le confieran las normas y disposiciones reglamentarias de la Universidad.

#### **4.5.5. Profesor-investigador.**

1. Es profesor-investigador quien realiza las actividades propias de las funciones de docencia, investigación y extensión.
2. El profesor-investigador solo será de carrera y es aquel que se dedica de tiempo completo o medio tiempo a realizar actividades académicas.
3. Los profesores-investigadores con categoría de titular tendrán a su cargo el diseño, la planeación y la dirección de planes, programas y proyectos académicos, así como la formación de personal académico especializado.

#### **4.5.6. Profesor de asignatura.**

1. Es profesor de asignatura quien tiene como función básica la impartición de una o varias asignaturas durante un número determinado de horas, incluyendo el desempeño de las tareas derivadas de esta función.

#### **4.5.7. Técnico académico.**

1. Es técnico académico quien desempeña regular y permanentemente funciones de aplicación práctica de alguna disciplina para apoyar el desarrollo de actividades específicas y sistemáticas de docencia, investigación y extensión, de acuerdo con los planes y programas académicos vigentes en la Universidad.

#### **4.6. PERIODO VACACIONAL.**

Con base al Contrato Colectivo de Trabajo de la Institución Educativa de Nivel Superior Pública establece los siguientes términos para el periodo vacacional:

1. Toda la Semana Santa.
2. Vacaciones de verano, de al menos treinta días naturales continuos distribuidos entre los meses de julio y/o agosto, de acuerdo con el calendario escolar establecido.
3. Vacaciones de invierno, del 20 de diciembre al 02 de enero, **incluyéndolo**.
4. A los trabajadores académicos que se les solicite por escrito laborar en el periodo de vacaciones por necesidades del servicio, si el interesado está de acuerdo, podrá hacerlo y las vacaciones le serán repuestas en un periodo de acuerdo al interesado y el Jefe de Departamento respectivo.
5. En el caso de los Profesores-Investigadores podrán programar sus vacaciones de acuerdo con sus proyectos de investigación, teniendo en cuenta no afectar en sus labores a otros trabajadores académicos de su departamento.
6. Cuando por la continuidad de las actividades académicas no sea posible reprogramar las vacaciones dentro de los seis meses siguientes el periodo que le corresponda, la Universidad deberá pagar éstas como un tanto más los días no disfrutados.

## **CAPÍTULO V.**

### **METODOLOGÍA**

El presente capítulo cinco detalla los recursos disponibles y límites establecidos con los cuales se llevó a cabo la presente propuesta de plan de trabajo enfocado al Departamento de Enfermería de la Institución Educativa de Nivel Superior.

#### **5.1. LÍMITES.**

##### **5.1.1. LUGAR.**

Departamento de Enfermería de una Institución Educativa de Nivel Superior Pública de Hermosillo, Sonora.

##### **5.1.2. TIEMPO.**

Periodo enero-junio 2023.

#### **5.2. RECURSOS**

##### **5.2.1. Recursos humanos.**

###### **Estudiante:**

LE. Viridiana Elizabeth Romo Espinoza.

###### **Personal participante:**

- Jefa de Departamento.
- Coordinadora de Programa Académico.
- Plantilla docente.
- Estudiantes de la institución educativa.

**Director de trabajo de titulación:**

Dr. Juan Alberto López González

**5.2.2. Recursos materiales.**

- Computadora
- Impresora
- Bibliografía

**5.2.3. Recursos financieros.**

El presente proyecto solo representa gastos con relación a transporte y material de impresión, los cuales serán solventados por la estudiante de posgrado, el costo total de las estrategias y actividades a implementar propuestas en el presente programa de trabajo se desconoce.

**5.3. INSTRUMENTO.**

Se utilizo como instrumento de recolección de datos los 285 indicadores del Consejo Mexicano para la Acreditación de Enfermería, A.C (Anexo 1).

SNAE-2020, versión en línea.

## **CAPÍTULO VI.**

### **PROGRAMA DE TRABAJO**

A continuación, en el presente capítulo se muestra el programa de trabajo, se plasma el diagnóstico integral del Departamento de Enfermería, en donde se establecen los indicadores internos y externos con los que cuenta, utilizando como instrumento de recolección de datos los 285 indicadores del Consejo Mexicano para la Acreditación de Enfermería, A.C. Se identificaron y agruparon a través de la matriz FODA, en relación con su impacto para el departamento dividiéndose como fortaleza, debilidad, oportunidad o amenaza, sirviendo esto como herramienta que permitió el cruce de las variables y el análisis de los factores y su interrelación en el momento actual.

Posteriormente, se priorizó el problema y con ello se especificaron estrategias. Las fuentes de información que se emplearon fue el Estatuto de Personal Académico, Marco Normativo de la Universidad Pública, páginas web (universitaria y del propio departamento), Plan de Estudios de la Licenciatura en Enfermería, Plan de Desarrollo Institucional, páginas web de Universidades Públicas regionales y nacionales, entre otros.

## **6.1. DIAGNOSTICO INTEGRAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA.**

### **6.1.1. CATEGORÍA PERSONAL ACADÉMICO.**

#### **DESCRIPCIÓN MATRIZ FODA: PERSONAL ACADÉMICO.**

En el Departamento se establecen de manera pública las convocatorias para el reclutamiento de candidatos a docentes, a nivel normativo se cuenta con el Estatuto de personal académico donde el Título IV establece el ingreso del personal académico en sus páginas 22-32. En el departamento se cuenta con página web donde se realizan las publicaciones de las convocatorias y los resultados de los concursos de evaluación curricular y concursos de oposición. El proceso de selección de candidatos a docentes se efectúa con base al perfil académico y es congruente con el plan de estudios del programa de Licenciatura en Enfermería.

La institución educativa establece de manera precisa los mecanismos de selección, así mismo, la Universidad cuenta con el portal de apoyo para los concursos de ingreso, brinda apoyo y facilita al personal académico el ingreso según la normativa institucional del Reglamento Personal Académico, estipulado en el Título IV Del ingreso del personal académico, páginas 23-29.

La universidad cuenta con el Estatuto del personal académico, donde se determina la participación de cuerpos colegiados en el proceso de contratación en el Capítulo I. De los jurados, Pp.16-18 y Capítulo II De las comisiones dictaminadoras, Pp.18-22. En el Título III en sus páginas 23-29 se estipula la intervención en el ingreso y promoción del personal académico para el proceso de contratación.

En dicho estatuto se establecen las normas y disposiciones reglamentarias para la mejor organización y funcionamiento académico de la Universidad. El Estatuto rige las relaciones académicas entre la Universidad y su personal académico. Asimismo, reglamenta los términos y procedimientos académicos en materia de ingreso, promoción y permanencia del personal académico. Existen diferentes procesos que permiten difundir y socializar el proceso de promoción del personal docente, como



son la página web del departamento, grupo de WhatsApp del propio departamento, así como redes sociales, entre otros.

La Universidad cuenta con un Plan de desarrollo institucional 2021-205 donde se describe el diagnóstico de las necesidades de actualización y superación de la planta docente. Además, se cuenta con una plataforma de Formación docente donde se publica un catálogo de cursos de formación docente por semestre. Asimismo, la universidad brida convocatorias para apoyar la asistencia a eventos académicos.

Existen programas de apoyo para la formación de estudios de posgrados del personal académicos, la universidad cuenta con la oferta educativa de Maestría en Ciencias de la Salud y Maestría en Enfermería de Práctica Avanzada, así como la Especialidad de Enfermería en Cuidados Intensivos y la Especialidad de Gestión y Docencia en Enfermería. Asimismo, la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado de la Universidad, publica convocatorias para el programa de formación y superación del personal académico.

El Departamento cuenta con una plantilla de 54 miembros, donde un 25% (14) son profesores-investigadores de tiempo completo y un 75% corresponden a docentes de asignatura. Respecto a su formación disciplinar, el 71.4% de los PTC cuenta con doctorado, el 94.7% del personal docente cuenta con licenciatura en enfermería, el 26.3% tiene posgrado con Maestría en Ciencias de Enfermería, el 3.5% con posgrado con Maestría en Ciencias de la Salud, el 10.5% posee una Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos y un 8.8% cuenta con Especialidad en Gestión y Docencia en Enfermería. El porcentaje de profesores correspondientes a la plantilla docente del Departamento que se encuentran en el Sistema Nacional de Investigadores es del 12.5%, lo cual corresponde a 7 PTC.

Los 14 PTC (100%) pertenecen a un cuerpo académico, además, el 78.6% (11 de 14) tienen perfil PRODEP.

El Departamento cuenta con un 40.8% de su plantilla docente total disciplinar certificada como docentes de calidad por un organismo reconocido. Respecto a la antigüedad de los profesores, un 8.6% (5) están en posibilidad de jubilación, los

cuales se encuentran en un rango de 33 a 45 años de antigüedad, un 51.7% presenta menos de 9 años de antigüedad. A nivel institucional se cuenta con un plan de renovación de profesores jubilados.

Con base al Índice de profesor de tiempo completo-alumno se encuentra por arriba del rango establecido por COMACE, siendo de un 73.2 estudiantes por un PTC (índice de COMACE de 1 PTC por 25 alumnos). La totalidad de los profesores-investigadores de tiempo completo desarrollan actividades de docencia, además de las funciones de tutoría, gestión, generación y aplicación del conocimiento disciplinar y a su vez son evaluados a través de instrumentos que evidencian dichas funciones. Asimismo, la mayoría de los PTC tiene una carga académica entre 4 a 12 horas frente al grupo.

La institución educativa cuenta con el reglamento general de becas para estudios de posgrados y estancias de investigación para el personal académico, lo cual se describe en sus capítulos II, III y IV.

## ANÁLISIS DE MATRIZ FODA: PERSONAL ACADÉMICO.

**Cuadro VII. Personal académico.**

FORTALEZAS	DEBILIDADES
F1. El departamento establece de manera pública las convocatorias para el reclutamiento de candidatos a personal docente.	D1. El Departamento cuenta con una plantilla de 54 miembros, donde un 25% (14) son profesores-investigadores de tiempo completo y un 75% corresponden a docentes de asignatura.
F2. El proceso de selección de la plantilla docente se realiza con base al perfil académico (formación académica de posgrado, experiencia laboral, docente y/o de investigación) y es congruente con el plan de estudios del programa educativo.	D2. El Índice de profesor de tiempo completo-alumno se encuentra por arriba del rango establecido por el COMACE, siendo de un 73.2 estudiantes por un PTC (índice de COMACE de 1 PTC por 25 alumnos).
F3. La universidad cuenta con el portal de apoyo para concursos de ingreso, este brinda apoyo y facilita al personal académico el ingreso según la normativa institucional del Reglamento Personal Académico (Título IV Del ingreso del personal académico. Pp. 23-29).	
F4. La Universidad cuenta con el Estatuto de personal académico donde se determina la participación de los jurados y las comisiones dictaminadoras para el proceso de contratación.	
F5. La Universidad cuenta con un Plan de desarrollo institucional 2021-205 donde se describe el diagnóstico de las necesidades de actualización y superación de la planta docente.	

---

F6. La Universidad cuenta con una plataforma de Formación docente donde se publica un Catálogo de cursos de formación docente por semestre.

F7. La Universidad cuenta con programas de apoyo para la formación de estudios de posgrado del personal académico, especialmente los relacionados con el programa educativo.

F8. Respecto a su formación disciplinar el 71.4% de los PTC cuenta con doctorado, el 29.8% de la plantilla docente tiene un grado académico de maestría y un 19.3% cuenta con.

F9. Respecto al porcentaje de profesores correspondientes a la plantilla docente del Departamento que se encuentran en el Sistema Nacional de Investigadores es del 12.5%, lo cual corresponde a 7 PTC.

F10. Los 14 PTC (100%) del Departamento de enfermería pertenecen a un cuerpo académico.

F11. El 78.6% (11 de 14 PTC) tienen perfil PRODEP.

F12. El Departamento cuenta con un 40.8% de su plantilla total disciplinar, de los cuales el 16.7 % (9) de los docentes tienen certificado de calidad en docencia modalidad certificación, y el 24.1% (13) de los docentes tienen certificado de calidad en docencia modalidad recertificación.

---

---

F13. La totalidad de los docentes de tiempo completo desarrollan actividades de docencia, además de las otras funciones de tutoría, gestión, generación y aplicación del conocimiento disciplinar, según el nivel correspondiente y a su vez son evaluados a través de instrumentos que evidencian dichas funciones.

F14. La mayoría de los PTC tienen una carga académica entre 4 hasta 12 horas frente a grupo, según nivel académico asignado por semestre.

F15. La Universidad cuenta con programas y/o reglamento de becas, estímulos y reconocimiento al desempeño de profesores y se aplican en forma transparente.

F16. Los docentes de tiempo completo, medio tiempo, horario libre o asignatura son evaluados de acuerdo con su desempeño magisterial.

F17. Existen estrategias a nivel institucional a través de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, donde establece los cursos a los cuales el docente puede aspirar cada semestre. Asimismo, en el Departamento se establecen estrategias y se aplican de forma regular ofertando cursos disciplinares.

F18. La Universidad establece mecanismo

---

---

de difusión como su página web para poner a disposición de toda la planta docente los reglamentos académicos que apoyan todas las actividades académicas que norman la vida educacional.

F19. La institución cuenta con el estatuto de personal académico donde se rige las relaciones académicas entre la Universidad y su personal académico. Asimismo, reglamenta los términos y procedimientos académicos en materia de ingreso, promoción y permanencia del personal.

F20. El Departamento cuenta con un Banco de jurados integrado por docentes del Departamento.

---

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
O1. Ampliación en la oferta de posgrados y cursos de capacitación continua ofertados por diversas instituciones educativas como la Universidad Autónoma de Nuevo León, Universidad de Guanajuato, Universidad Autónoma de Chihuahua.	A1. Incremento mínimo del presupuesto de egresos hacia los servicios de educación. A2. Riesgo de aumento en la demanda de estudiantes. A3. Riesgo de mejores oportunidades laborales en otras instituciones educativas.
O2. Becas por parte del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) para estudios de posgrados.	A4. La presencia de programas de posgrado en los campus diferentes en Sonora es baja, lo que además limita el fortalecimiento de la planta académica y
O3. Convocatorias para el reconocimiento en el Sistema Nacional de Investigadoras	

---

e Investigadores.

el desarrollo de la investigación.

A5. En Sonora la matrícula de posgrado registra una tendencia a la baja desde el ciclo 2011-2012 a la fecha del 6.5% promedio anual, en el ciclo 2019-2020 la reducción de la matrícula fue del 12.8% respecto al ciclo anterior.

---

**Fuente: SNAE 2020, COMACE.**

## JERARQUIZACIÓN DE PROBLEMAS: PERSONAL ACADÉMICO.

**Cuadro VIII. Jerarquización de problemas: personal académico.**

PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MAGNITUD					FRECUENCIA					TRASCENDENCIA					FACTIBILIDAD					RESULTADOS
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
El 25% de los docentes son PTC y un 75% de asignatura.		X								X					X					X	Puntuación: 13 puntos. Plazo: 5 años. Tiempo Máximo: Largo
El Índice de profesor de tiempo completo-alumno es de 73.2 estudiantes por un PTC.		X								X					X					X	Puntuación: 13 puntos. Plazo: 5 años. Tiempo Máximo: Largo.

**Fuente: SNAE 2020, COMACE.**

PLAZO	CLASIFICACIÓN	TIEMPO MÁXIMO
1 año	18, 19, 20 puntos	Corto
2 años	15, 16, 17 puntos	Mediano
3 a 5 años	14 puntos o menos	Largo



## ANÁLISIS ESTRATÉGICO DE LA MATRIZ FODA: PERSONAL ACADÉMICO.

**Cuadro IX. Análisis estratégico: personal académico.**

PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS	ANÁLISIS FODA	ESTRATEGIAS	OBJETIVOS
El 25% de los docentes son PTC y un 75% de asignatura.	<p>D. El Departamento cuenta con una plantilla de 54 miembros, donde un 25% (14) son profesores-investigadores de tiempo completo y un 75% corresponden a docentes de asignatura.</p> <p>A. Incremento mínimo del presupuesto de egresos hacia los servicios de educación.</p> <p>F. La Universidad cuenta con programas de apoyo para la formación de estudios de posgrado del personal académico, especialmente los relacionados con el programa educativo.</p>	<p>Gestionar el otorgamiento de becas a los docentes que conforman la plantilla académica del Departamento.</p>	<p>Acrecentar el grado académico de la plantilla docente con el fin de contar con el grado de Doctorado en Enfermería para ocupar una plaza de PTC.</p>

---

O. Ampliación en la oferta de posgrados y cursos de capacitación continua ofertados por diversas instituciones educativas como la Universidad Autónoma de Nuevo León, Universidad de Guanajuato, Universidad Autónoma de Chihuahua.

El Índice de profesor de tiempo completo-alumno es de 73.2 estudiantes por un PTC.

D. El Índice de profesor de tiempo completo-alumno se encuentra por arriba del rango establecido por COMACE, siendo de un 73.2 estudiantes por un PTC (índice de COMACE de 1 PTC por 25 alumnos).

A. Riesgo de aumento en la demanda de estudiantes.

Gestionar el acceso a los programas institucionales que permitan aspirar o escalonar a una plaza de PTC. Aumentar el número de profesores de tiempo completo del Departamento.

### **6.1.2. CATEGORÍA: ESTUDIANTES.**

#### **DESCRIPCIÓN MATRIZ FODA: ESTUDIANTES.**

La Universidad define los procedimientos y requisitos académicos y administrativos para el ingreso al programa académico de la Licenciatura en Enfermería, la admisión de los sustentantes es mediante una evaluación que incluye el examen EXANI II, el cual considera los elementos establecidos en el perfil de ingreso del programa de licenciatura y a su vez, se tiene establecido el procedimiento para realizar el trámite de dicho examen de admisión.

En la página web del Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, Ceneval, se encuentran distintas guías para la preparación del examen de admisión, incluyendo una guía interactiva del EXANI II.

La institución tiene establecido el procedimiento por el cual el aspirante conoce de su aceptación al programa educativo, en caso de aquellos sustentantes que sean extranjeros se les otorga la información sobre los procedimientos, trámites migratorios y documentos académicos que amparen sus estudios en el extranjero.

Se cuenta con un programa de inclusión de estudiantes con discapacidad donde se establezcan criterios para garantizar el cumplimiento del plan de estudios sin riesgos para el estudiante o que comprometa su seguridad, dicho programa está a cargo de la Dirección de Apoyo a Estudiantes.

El Departamento cuenta con un programa de inducción para los alumnos de nuevo ingreso, el cual se otorga en el mes de agosto, donde se involucran a los directivos del Departamento, Sociedad Estudiantil y todas las instancias que brindan servicio a los alumnos como son: Dirección de Apoyo a Estudiantes, Biblioteca Digital, Defensoría de los Derechos Universitarios, Informática, Seguridad Universitaria, entre otros. Asimismo, diseña e implementa programas extracurriculares de apoyo académico donde el estudiante puede integrarse según su tiempo y necesidades, con la finalidad de prevenir problemas de reprobación y/o deserción escolar.

La Universidad cuenta con el Programa Institucional de Tutorías, clasificando al estudiante desde su primer ingreso, de forma automática se asigna tutor al discente con riesgo de deserción escolar, además la coordinadora de programa asigna manualmente tutor a quien solicita o es referido por algún académico.

La Universidad cuenta con un sistema de información computarizado, en el cual la jefa de departamento y coordinadora de programa tienen acceso permanente en donde realizan la administración académica y gestión escolar, por ejemplo, la creación de grupos, listas de asistencia, liberación de espacios físicos, etc.

Los tamaños de grupo que se encuentran en el Departamento son los siguientes: en práctica clínica y práctica comunitaria se encuentra una relación de 1 docente por 15 estudiantes, mientras que, en teoría o clase áulica, se encuentra un docente por cada 40 estudiantes.

El programa de Licenciatura en Enfermería de la Institución Educativa Pública cuenta con distintas opciones de titulación (por promedio, tesis profesional, trabajo profesional, examen general para el egreso de licenciatura, servicio social comunitario y experiencia profesional), las cuales son contempladas en el Reglamento Escolar, se difunden y favorecen al incremento del índice de titulación, en los datos presentados en la tasa de titulación por cohorte se observa un aumento del 2020 con 54.9% a un 56.3% en el 2022.

Una vez que el estudiante cubra la totalidad del plan de estudios del programa de la Licenciatura en Enfermería, presenta el Examen General de Egreso de la Licenciatura (EGEL) el cual se contempla en el Reglamento Escolar, a su vez, el Departamento ofrece cursos de capacitación sobre el EGEL y asesoría a quien lo solicite. Los estudiantes de Licenciatura en Enfermería pueden aplicar el examen general de egreso EGEL-CENEVAL en los meses de marzo, abril o agosto, según lo establezca el organismo evaluador. En los últimos años, se han obtenido resultados importantes que han otorgado al programa la incorporación al Padrón EGEL: Programa de alto rendimiento académico, actualmente en NIVEL 1 Plus. Los resultados obtenidos del 2019 al 2022, muestran que el 95.78% de los sustentantes a EGEL han obtenido resultados Satisfactorios y/o Sobresalientes.

## ANÁLISIS DE MATRIZ FODA: ESTUDIANTES.

### Cuadro X. Estudiantes.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>F1. La admisión de los estudiantes se realiza mediante una evaluación que incluye un examen válido y confiable como el EXANI II, el cual considera los elementos establecidos en el perfil de ingreso.</p> <p>F2. La Universidad define los procedimientos y requisitos académicos y administrativos de ingreso al programa educativo.</p> <p>F3. Los aspirantes cuentan con una guía para la preparación del examen de admisión.</p> <p>F4. Se tiene establecido el procedimiento por el cual el aspirante conoce de su aceptación al programa educativo.</p> <p>F5. La institución educativa tiene establecido el trámite para el examen de ingreso.</p> <p>F6. Los aspirantes cuentan con guías de trámites del proceso de admisión.</p> <p>F7. La institución educativa brinda información sobre los procedimientos, trámites migratorios y documentos académicos que requieren los sustentantes extranjeros que deseen ingresar al programa educativo.</p>	

---

F8. Se cuenta con un programa de inclusión de estudiantes con discapacidad a cargo de la Dirección de Apoyo Estudiantil.

F9. El Departamento otorga un curso de inducción a los estudiantes de nuevo ingreso.

F10. El Departamento diseña e implementa programas extracurriculares de apoyo académico con la finalidad de prevenir problemas de reprobación y/o deserción escolar.

F11. La Universidad cuenta con el Programa Institucional de Tutorías, a su vez la coordinadora de programa asigna manualmente tutor a quien solicita o es referido por algún académico.

F12. La Universidad cuenta con un sistema de información computarizado para la administración académica y gestión escolar, que apoya los procesos académicos y administrativos, en el cual tiene acceso permanente la jefa de departamento y coordinadora de programa.

F13. Los tamaños de grupo que se encuentran en el Departamento son los siguientes: en práctica clínica y practica comunitaria se encuentra una relación de 1 docente por 15 estudiantes, mientras que, en teoría o clase áulica, se encuentra un docente por cada 40 estudiantes.

F14. El programa de Licenciatura en

---

Enfermería de la Universidad cuenta con distintas opciones de titulación, las cuales son contemplados en el Reglamento Escolar y se difunden.

F15. Existe un programa para mejorar los índices de titulación, en donde se informa a estudiantes de nuevo ingreso, alumnos de 8.º semestre y egresados sobre las opciones de titulación, además se ofrecen cursos de capacitación sobre EGEL.

F16. El índice de reprobación general está por debajo o igual a la media nacional, de acuerdo con los tres últimos ciclos escolares (cohorte generacional).

F17. El índice de deserción general está por debajo o es igual a la media nacional, de acuerdo con los tres últimos ciclos escolares (cohorte generacional).

F18. La eficiencia terminal generacional es igual o mayor a la media nacional de acuerdo con los últimos tres ciclos escolares (cohorte generacional).

F19. La tasa de titulación generacional es igual o mayor a la media nacional y/o institucional de acuerdo con los tres últimos ciclos escolares (cohorte generacional).

F20. El Departamento evalúa a sus egresados mediante un examen general de egreso de licenciatura (EGEL).

F21. El porcentaje de estudiantes de la Licenciatura en Enfermería de la Institución

---

Educativa Pública que obtuvieron un resultado sobresaliente o satisfactorio en el EGEL-CENEVAL es de 95.78%.

F22. El Departamento realiza permanentemente talleres extracurriculares con el objetivo mejorar el aprovechamiento y/o rendimiento escolar.

---

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>O1. El Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Sonora 2021-2027 contempla las necesidades de educación de la población, al incorporar en dicho plan estrategias que permitan satisfacer dichas necesidades, tales como: Establecer un sistema de profesionalización docente.</p> <p>O2. El CENEVAL ofrece tres modalidades para la presentación del EGEL, en examen impreso, examen en línea y examen desde casa.</p> <p>O3. Disponibilidad de diversos medios de difusión.</p>	<p>A1. Riesgo de deserción escolar, Sonora registró una tasa de 13.1%.</p> <p>A2. Existen diversas escuelas locales públicas y privadas donde se oferta la Licenciatura en Enfermería.</p> <p>A3. En las instituciones educativas de nivel superior públicas del país, las tasas de eficiencia terminal de egreso de licenciatura y la tasa de titulación por cohorte no alcanzan el nivel deseable.</p>

---

Fuente: SNAE 2020, COMACE



### **6.1.3. CATEGORÍA: PLAN DE ESTUDIOS.**

#### **DESCRIPCIÓN MATRIZ FODA: PLAN DE ESTUDIOS.**

El modelo educativo de la Institución Educativa Pública está basado en la corriente constructivista, con orientación presencial.

Existe congruencia entre la misión, visión y objetivos de la Universidad y del Departamento, ya que la misión de la institución establece como función esencial el formar profesionales que contribuyan al desarrollo de nuestra sociedad, mientras que el Departamento pretender formar profesionistas que satisfagan las demandas de cuidado a la salud en los diferentes ámbitos.

El Plan de estudios de la Licenciatura en Enfermería detallas las necesidades sociales y de salud que atenderá el estudiante una vez que egrese, incluye las tendencias nacionales e internacionales en salud, educación y la disciplina; la normativa del país, estado e institución de educación superior y el análisis del campo laboral de la enfermería a nivel local, nacional e internacional. En el apartado de “Conceptos paradigmáticos de enfermería” del plan de estudios mencionado, se incluyen los conceptos paradigmáticos de enfermería, así como el objeto de estudio de la enfermería (cuidado) y su método de trabajo (proceso de enfermería), presentando congruencia entre dichos conceptos.

El plan de estudios contempla 398 créditos totales, de los cuales 16 corresponden al eje común, 143 al eje básico, 148 profesionalizante, 28 especializarte, 43 integrador y 4 para actividades culturales y deportivas. Asimismo, contempla que su duración normal prevista es de 8 semestres.

En lo que respecta al perfil de ingreso, se explican las competencias generales y específicas que el sustentante debe de poseer para ingresar al programa. Asimismo, se describe el perfil de egreso, las competencias generales y específicas que tendrá el estudiante una vez que culmine y egrese del programa.

El perfil de egreso es pertinente y congruente con los objetivos curriculares del plan de estudios, al analizar las materias o unidades de aprendizaje del plan de estudios se observa congruencia con las competencias generales y específicas del perfil de egreso

del plan de estudios y a su vez, las competencias guardan relación con el perfil de egreso del programa de licenciatura.

La Universidad señala los requisitos académicos, administrativos y procedimientos para la permanencia y egreso en el Reglamento Escolar. Respecto a la equivalencia y revalidación de unidades académicas o asignaturas en el Programa Educativo, se encuentran en el capítulo III, página 18 del Reglamento Escolar Vigente. En la Ley Orgánica 169, en su artículo 7, fracción IX, se establece que la Universidad tiene la facultad de revalidación y equivalencias de estudios superiores de instituciones nacionales e internacionales. El Departamento a través su página web y de sus redes sociales (Facebook y Twitter) da a conocer el Reglamento Escolar.

El mapa curricular del programa de Licenciatura en Enfermería expresa la estructura y organización del programa y muestra la articulación horizontal, vertical y transversa de las unidades de aprendizaje. En el mapa curricular, las unidades son definidas por ciclo escolar a medida que el estudiante avanza en el programa, hasta llegar a semestres avanzados donde puede decidir intencionadamente materias de libre elección como lo son materias optativas. Asimismo, se establece la trayectoria del alumno, así como la seriación de las asignaturas.

La proporción de los contenidos del plan de estudios es de 40% de programas científicos prácticos de acuerdo con la tipología del PRODEP, Las unidades de aprendizaje del área de enfermería, constituyen más del 50% del total de créditos, es decir, 18 de 41 programas son eminentemente prácticos (43%).

Las unidades de aprendizaje del área de enfermería constituyen más del 50% del total de créditos. Existe congruencia entre los objetivos curriculares, objetivos de los programas analíticos y del perfil de egreso del plan de estudios. Los programas de las unidades de aprendizaje contienen un formato uniforme que contempla los siguientes aspectos: fundamentación, contribución al Perfil de Egreso, objetivos generales y específicos o competencias profesionales y específicas, contenido temático que incluye elementos de internacionalización, metodología de aprendizaje, formas de evaluación (logro de competencias), bibliografía básica y complementaria actualizada (menos de 10 años), perfil de docente y cronograma de actividades.

Se señalan los programas de las unidades de aprendizaje para revisar las estrategias, técnicas didácticas, uso de las TICs empleadas en el proceso educativo. Los contenidos del plan de estudios proporcionan al estudiante conocimientos en las disciplinas fundamentales de la enfermería e incluyen unidades de aprendizaje de las áreas de la salud, social y del comportamiento, metodología, formación integral universitaria, optativas y de libre elección.

Los contenidos de los programas analíticos proporcionan al estudiante conocimientos generales y específicos de la disciplina de enfermería, consideran los avances científicos de la práctica social a nivel nacional e internacional, incluye el componente de cuidado ético y comprensivo, los procedimientos y tecnologías necesarias, la aplicación del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) para el cuidado.

El programa educativo del Departamento asegura que se cumpla con todos los cursos teóricos, teóricoprácticos y actividades planeadas al 100% en el tiempo programado de carga académica, a su vez, permite a los estudiantes adquirir experiencia suficiente de calidad y seguridad para su ingreso a la práctica clínica y posteriormente al mercado laboral.

Respecto a la revisión y actualización permanente de los programas de las unidades de aprendizaje, se cuenta con un sistema de evaluación del currículum, el cual se realiza de forma periódica, mediante comisión de docentes del Departamento. La evaluación de los programas de asignatura se lleva a cabo de forma semestral en un 100% de las asignaturas.

El currículum se actualiza o modifica al menos cada cinco años, el departamento cuenta con un comité permanente de diseño y evaluación curricular que trabaja de forma colegiada y cuenta con programa de trabajo documentado de forma sistemática. Se cuenta con resultados de evaluación del currículum previo y se consideran en la actualización, modificación o adecuación del plan de estudios. Dicho plan de estudios presenta evidencia de evaluación por los CIEES. Se considera las opciones de egresados, empleadores, profesionales de enfermería y profesores en la adecuación, actualización o modificación del plan de estudios.

El plan de estudios fundamenta su actualización o modificación en un diagnóstico o estudios prospectivos en el ámbito local, nacional y global del mercado laboral, de los avances científicos y tecnológicos, de la demanda social actual, de las recomendaciones establecidas por COMACE, entre otras.

Un punto relevante del plan curricular del Departamento es su difusión por medios de comunicación masiva y en campañas de nivel medio superior como ferias, trípticos, boletines, entre otros.

## ANÁLISIS DE MATRIZ FODA: PLAN DE ESTUDIOS

### Cuadro XI. Plan de estudios.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>F1. El currículo del Departamento describe el modelo educativo en el cual se sustenta en la corriente constructivista.</p> <p>F2. Existe congruencia entre la misión, visión y objetivos de la institución, la escuela o facultad y los objetivos curriculares del Plan de estudios del Departamento.</p> <p>F3. El Plan de estudios explicita las necesidades sociales y de salud que el egresado atenderá, incluye las tendencias nacionales e internacionales en salud, educación y la disciplina; la normativa del país, estado e institución de educación superior y el análisis del campo laboral de la enfermería a nivel local, nacional e internacional.</p> <p>F4. El curriculum incluye los conceptos paradigmáticos de enfermería (enfermería, salud, persona, medio ambiente) así como el objeto de estudio de enfermería (cuidado) y su método de trabajo (proceso de atención de enfermería), y existe congruencia entre estos conceptos.</p> <p>F5. El plan de estudios contempla 398 créditos totales, de los cuales 16 corresponden al eje común, 143 al eje</p>	<p>D1.-</p>

---

básico, 148 profesionalizante, 28  
especializante, 43 integrador y 4 para  
actividades culturales y deportivas.

F6. Se contempla en el PE su duración  
normal prevista de 8 semestres.

F7. Existe congruencia de las materias o  
unidades de aprendizaje con las  
competencias generales y específicas del  
perfil de egreso del plan de estudios.

F8. Existe congruencia entre el perfil de  
egreso, las competencias específicas o  
profesionales con el nivel de complejidad  
de la competencia (inicial, básico,  
autónomo y estratégico).

F9. Se explicita en el perfil de ingreso las  
competencias generales y específicas  
para ingresar al programa.

F10. Se describe en el perfil de egreso del  
plan de estudios las competencias  
generales y específicas que tendrá el  
egresado al concluir el programa. Así  
mismo el perfil de egreso es pertinente y  
congruente con los objetivos curriculares  
del plan de estudios del Departamento.

F11. La Universidad señala los requisitos  
académicos, administrativos y  
procedimientos para la permanencia y  
egreso en el Reglamento Escolar.

F12. Respecto a la equivalencia y  
revalidación de unidades académicas o  
asignaturas en el Programa Educativo se

---

encuentran en el capítulo III, página 18, del Reglamento Escolar Vigente.

F13. En la Ley Orgánica 169, en su artículo 7, fracción IX, se establece que la Universidad tiene la facultad de revalidación y equivalencias de estudios superiores de instituciones nacionales e internacionales.

F14. El Departamento a través su página web y de sus redes sociales da a conocer el Reglamento Escolar.

F15. El mapa curricular del programa de Licenciatura en Enfermería expresa la estructura y organización del programa y muestra la articulación horizontal, vertical y transversa de las unidades de aprendizaje.

F16. La proporción de los contenidos del plan de estudios es de 40% de programas científicos prácticos de acuerdo con la tipología del PRODEP.

F17. Las unidades de aprendizaje del área de enfermería constituyen más del 50% del total de crédito, es decir, 18 de 41 programas son eminentemente prácticos (43%).

F18. Existe congruencia entre los objetivos curriculares del plan de estudios con los objetivos de los programas analíticos de las unidades de aprendizaje o asignaturas y el perfil de egreso.

F19. Los programas de las unidades de

---

aprendizaje contienen un formato uniforme que contempla los siguientes aspectos: fundamentación, contribución al Perfil de Egreso, objetivos generales y específicos o competencias profesionales y específicas, contenido temático que incluye elementos de internacionalización, metodología de aprendizaje, formas de evaluación (logro de competencias), bibliografía básica y complementaria actualizada (menos de 10 años), perfil de docente y cronograma de actividades.

F20. En el mapa o malla curricular se definen claramente las unidades de aprendizaje por periodo escolar, las líneas curriculares profesionales básicas, de formación profesional, optativas, de libre elección y las áreas biomédica, humanística, social, metodológica y disciplinar.

F21. El Departamento cuenta con un cuerpo colegiado para la revisión y actualización permanente de los programas de las unidades de aprendizaje.

F22. Se realiza una verificación de los programas de asignatura y unidades de aprendizaje en un 100% de manera semestral.

F23. Señalan los programas de las unidades de aprendizaje, las estrategias, técnicas didácticas, uso de las TICs a



---

emplear en el proceso educativo y son variadas y fomentan las habilidades, actitudes y valores.

F24. Los contenidos proporcionan al estudiante conocimientos en las disciplinas fundamentales de la enfermería e incluyen unidades de aprendizaje de las áreas de la salud, social y del comportamiento, metodológica, formación integral universitaria, optativas y de libre elección.

F25. Las unidades de aprendizaje del área de formación básica o ciencias de la salud o biomédicas consideran: anatomía y fisiología, fisiopatología, pediatría, salud del adolescente, gineco-obstetricia, patología, geriatría, bioquímica, farmacología, microbiología, salud mental y psiquiatría, biología molecular y genética, entre otras.

F26. Las unidades de aprendizaje del área social y del comportamiento consideran: bioética, legislación de la profesión, sociología, psicología, desarrollo humano, liderazgo.

F27. Las unidades de aprendizaje del área metodológica consideran: estadística, epidemiología social, investigación, administración de servicios de enfermería, contabilidad y costos, entre otras.

F28. Las unidades de aprendizaje del área de formación integral universitaria

---

consideran al menos: competencia comunicativa en inglés, computación, comunicación oral y escrita, formación de emprendedores, ambiente y sustentabilidad, responsabilidad y social.

F29. Los contenidos de los programas analíticos proporcionan al estudiante conocimientos generales y específicos de la disciplina de enfermería, consideran los avances científicos de la práctica social a nivel nacional e internacional, incluye el componente de cuidado ético y comprensivo, los procedimientos y tecnologías necesarias, la aplicación del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) para el cuidado.

F30. El plan de estudios cuenta con unidades de aprendizaje optativas, de libre elección y/o salidas laterales.

F31. Las unidades de aprendizaje optativas y de libre elección son congruentes con el perfil de egreso.

F32. Existe nivel de suficiencia teórico-práctico en las materias o unidades de aprendizaje del plan de estudios con el perfil de egreso esperado.

F33. El programa educativo asegura que se cumpla con todos los cursos teóricos, teóricoprácticos y actividades planeadas al 100% en el tiempo programado de carga académica.

---

F34. El programa educativo permite a los estudiantes adquirir experiencia suficiente de calidad y seguridad para su ingreso a la práctica clínica y posteriormente al mercado laboral.

F35. Se cuenta con los resultados de la evaluación del currículo previo y se consideran en la actualización, modificación o adecuación del plan de estudios.

F36. El plan de estudios presenta evidencia de evaluación por los CIEES reportando nivel.

F37. Se describe la metodología y la instrumentación para la actualización, modificación o adecuación del currículo, así como para el seguimiento y evaluación.

F38. Se considera las opiniones de egresados, empleadores, profesionales de enfermería y profesores en la adecuación, actualización o modificación del plan de estudios.

F39. El currículo se actualiza o modifica al menos cada cinco años.

F40. La unidad académica cuenta con un comité permanente de diseño y evaluación curricular que trabaja de forma colegiada y cuenta con programa de trabajo documentado de forma sistemática.

F41. El plan de estudios fundamenta su actualización o modificación en un

diagnóstico o estudios prospectivos en el ámbito local, nacional y global del mercado laboral, de los avances científicos y tecnológicos, de la demanda social actual, de las recomendaciones establecidas por COMACE, entre otras.

F42. El plan curricular del Departamento se difunde por medios de comunicación masiva y en campañas de nivel medio superior como ferias, trípticos, boletines, entre otros.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
O1. Los programas educativos son difundidos por los medios de comunicación, por redes sociales, periódicos, etc.	A1. Existen diversas escuelas locales públicas y privadas donde se oferta la Licenciatura en Enfermería.
O2. Organismos evaluadores de Programas Educativos de Enfermería de nivel superior nacionales e internacionales.	A2. Existen en el país otras universidades en las cuales la evaluación del plan de estudios y aprendizaje sobresalen, tal como, la Universidad de Guanajuato y la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
O3. A nivel nacional se encuentran ocho programas de estudio que presentan coincidencias con el plan de estudios	

**Fuente: SNAE 2020, COMACE.**

#### **6.1.4. CATEGORÍA: EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE.**

##### **DESCRIPCIÓN MATRIZ FODA: EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE.**

Los programas de las unidades de aprendizaje integran instrumentos para la evaluación y cumplimiento de los objetivos o competencias, la plantilla docente del Departamento utiliza rubricas, listas de cotejo, proceso de enfermería, entre otros. Los instrumentos de evaluación son acordes al perfil de egreso de la Licenciatura en enfermería, así como congruentes con la obtención de los objetivos curriculares.

El personal académico del Departamento participa en la elaboración de los instrumentos de evaluación de manera colegiada, los cuales son sometidos a aprobación por las academias conformadas en el departamento para posteriormente ser socializadas y aplicadas por los docentes en sus evaluaciones.

Al inicio de cada ciclo escolar, al inicio del semestre en cada asignatura respectivamente, se da a conocer los criterios de evaluación a los estudiantes.

Respecto al método o procedo de enfermería, este es empleado por los estudiantes como guía de cuidado que se otorga a individuos, familias y comunidad de nuestra sociedad, dicho proceso se encuentra como asignatura dentro del plan curricular en el segundo y tercer semestre de la licenciatura. En el mapa curricular se evidencia la transversalidad de la materia porque se aplica en todos los semestres.

La Universidad cuenta con un manual de lineamientos de becas para apoyar a los estudiantes que se encuentran en situación de vulnerabilidad, a quienes tienen alto rendimiento académico, a quienes practican deporte, escasos recursos y a discentes con capacidades diferentes. Además del programa de becas institucional, se cuenta con el apoyo de la sociedad sonoreNSE con los que la Universidad mantiene vinculación para dar apoyo de becas a través de institución externas, representando una oportunidad para el desarrollo de los estudiantes. A los estudiantes se les da a conocer las convocatorias salientes en tiempo y forma para su participación.

El Departamento a través de las convocatorias emitidas por la institución, hace un reconocimiento a los alumnos destacados en diferentes áreas, lo cual representa un estímulo para los y las participantes.

La Universidad cuenta con un manual de procedimientos para asignar becas, reconocimientos y estímulos para los alumnos, así como para los académicos, el cual se puede consultar en línea. El departamento cuenta con un programa de difusión y socialización dado a conocer a través de medios digitales se les informa a los alumnos de los diversos programas de beca actuales.

## ANÁLISIS DE MATRIZ FODA: EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE.

### Cuadro XII. Evaluación del aprendizaje.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>F1. El personal docente realiza evaluación del aprendizaje a través del uso de diferentes instrumentos.</p> <p>F2. Los instrumentos de evaluación son acordes al perfil de egreso de la licenciatura en enfermería, así como son congruentes con la obtención de los objetivos que marca el currículo.</p> <p>F4. El personal docente participa en la elaboración de instrumentos de evaluación de manera colegiada, los cuales son sometidos a aprobación por las academias conformadas en el Departamento para posteriormente ser socializadas y aplicadas por los docentes en sus evaluaciones.</p> <p>F5. La plantilla docente del Departamento da a conocer las estrategias de evaluación de aprendizaje a los estudiantes al inicio de cada semestre en cada asignatura.</p> <p>F6. El proceso de enfermería es utilizado por los discentes del Departamento y se encuentra como materia dentro del plan curricular en el segundo y tercer semestre de la licenciatura. En el mapa curricular se evidencia la transversalidad de la materia porque se aplica en todos los semestres.</p> <p>F7. La institución o dependencia académica cuenta con un reglamento de becas y estímulos</p>	<p>D1.</p>

---

para estudiantes en situación de vulnerabilidad, alto rendimiento académico, deportistas y discentes con capacidades diferentes.

F8. La Universidad tiene un programa de difusión y/o socialización de becas para estudiantes que ofrecen instituciones, agencias, fundaciones, entre otros.

F9. El Departamento, a través de las convocatorias emitidas por la institución, hace un reconocimiento a los alumnos destacados en diferentes áreas, lo cual, representa un estímulo para los y las participantes.

F10. A nivel institucional se cuenta con un manual de procedimientos para asignar becas, reconocimientos y estímulos para los alumnos, así como para los académicos.

F11. Se cuenta con un programa de difusión y socialización para el otorgamiento de becas, reconocimientos y estímulos a través de medios digitales.

---

#### OPORTUNIDADES

#### AMENAZAS

---

O1. Bibliografía que sustenta la elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación de aprendizajes.

O2. Disponibilidad de las TICs (plataformas digitales, páginas oficiales, medios de difusión digitales).

O3. Cursos de capacitación en la elaboración y utilización de instrumentos de evaluación.

---

A1. Riesgo de desconocimiento en la elaboración y utilización de los instrumentos de evaluación.

A2. Riesgo de inestabilidad económica del país.

A3. Incremento mínimo del presupuesto de egresos hacia los servicios de educación.



---

O4. Apoyo por parte del gobierno federal y local en el otorgamiento de becas, así como de organizaciones independientes.

---

**Fuente: SNAE 2020, COMACE.**

### **6.1.5. CATEGORÍA: FORMACIÓN INTEGRAL.**

#### **DESCRIPCIÓN MATRIZ FODA: FORMACIÓN INTEGRAL.**

La Universidad cuenta con un programa de emprendedores universitarios, el cual se encarga de publicar convocatorias relacionadas con el desarrollo emprendedor de los estudiantes, los discentes atienden a las convocatorias publicadas y son asesorados por la docente a cargo de la asignatura de Desarrollo Emprendedor.

La institución de manera continua estimula a los estudiantes a participar en las convocatorias mencionadas con anterioridad, cuyo objetivo es impulsar la actitud emprendedora de los estudiantes. Dentro del Departamento de manera semestral se presenta en un seminario los proyectos realizados por los estudiantes en la materia de Desarrollo Emprendedor.

Los profesores y estudiantes participan en las distintas convocatorias relacionadas con proyectos emprendedores. Los discentes han tenido la oportunidad de participar en la convocatoria Búho InnovaT donde se han hecho acreedores a reconocimiento por su participación, en el 2021 se obtuvo el primer lugar con el proyecto "Clínica Coviterapia" y en el 2020 se obtuvo el tercer lugar con el proyecto "Nursing care in mental healthy".

La Universidad cuenta con CULTUREST, sitio cultural para el alumno universitario, en el cual se registran eventos culturales, artísticos y/o académicos, los estudiantes de la Licenciatura en Enfermería deben cubrir 2 créditos. Además, los estudiantes de la Sociedad Estudiantil de Enfermería llevan a cabo de forma permanente actividades culturales, artísticas y/o académicas, donde se involucran todos los estudiantes del Departamento. Actualmente, se cuenta con el grupo de danza universitario, en donde participa un estudiante de la Licenciatura en enfermería, dicho estudiante implementó el proyecto "La danza como factor protector para la salud mental" como parte de su práctica profesional.

La institución educativa organiza distintas actividades para que los estudiantes participen en grupos donde puedan ejercer su liderazgo en la promoción de la salud, prevención de adicciones, cuidado del adulto mayor, entre otros. En el Departamento se organizan distintas actividades de promoción, por ejemplo, los estudiantes participan en módulos y periódicos murales, charlas informativas en las instalaciones del departamento, redes sociales, radio, entre otros.

La Universidad dentro de la formación integral del estudiante contempla las actividades deportivas (Deporte Curricular) por lo cual debe cursar alguna de las opciones que se le

ofrecen como son: natación, atletismo, voleibol, futbol, karate, acondicionamiento físico, entre otras. Para ello se cuenta con instalaciones suficientes y equipadas para dar atención a los estudiantes. Todos los estudiantes adscritos a la Universidad y por consiguiente al Departamento, deben de realizar actividades deportivas durante su formación.

La Universidad cuenta con el Programa de Deporte de Alto Rendimiento, en dicho programa se encuentran tres estudiantes de la Licenciatura en Enfermería, las cuales asisten a torneos extramuros. El Departamento lleva a cabo varias actividades deportivas con la participación de los estudiantes, principalmente torneos de voleibol, que reúne a equipos de estudiantes y hacen partícipe a los docentes.

La Universidad a través de la Dirección de Apoyo a Estudiantes, maneja el Programa Institucional de Tutoría, en el cual se contempla la orientación profesional de los alumnos. Además, se cuenta con una prueba Vocacional de acceso libre para quien lo requiera y en su página web se puede localizar un apartado para bolsa de trabajo. El Departamento en su página web maneja la bolsa de trabajo lo cual facilita a los egresados su acceso al contener ofertas exclusivas para el área de enfermería.

El Departamento efectúa cada año el Congreso Internacional de Enfermería, donde se comparte lo más actual de la disciplina. Además, la Sociedad Estudiantil organiza congresos estudiantiles, invitando a expertos regionales, nacionales e internacionales. También se organizan conferencias de interés para los estudiantes con expertos invitados.

Se lleva a cabo un el Programa Institucional de Bienestar Psicológico para la prevención, detección temprana y oportuna de actitudes y conductas de riesgos (consumo de drogas y otras adicciones, violencia, conducta sexual de riesgo, entre otras) en el cual se brinda orientación, consejería y se hace contrarreferencia cuando el estudiante lo solicita, este programa está a cargo del Departamento de Psicología.

La Universidad cuenta con el Programa de Salud Estudiantil, el cual ofrece los servicios y trámites de atención médica, dental, canalización al laboratorio de análisis clínicos (LACIUS), orientación nutricional, examen de Papanicolaou, consejería de enfermedades de transmisión sexual y pruebas rápidas de VIH-SIDA, consejería de planificación familiar, programa de donadores altruista de sangre, afiliación al IMSS, vigencia de derechos, tramite e impresión de CURP, promoción de la salud en Módulos Itinerantes, entre otros.

Por su parte, el Departamento cuenta con un Consultorio de Enfermería, donde brinda atención integral de enfermería al alumnado y comunidad en general, es atendido por pasantes de servicio social, de 8:00 am a 20:00 horas.

La Universidad y el Departamento se mantienen en contacto con padres de familia a través de diversos medios de comunicación y de su página web. Por estos medios electrónicos se publican eventos e información de interés, además pueden encontrar imágenes y videos del quehacer de la vida universitaria y sus espacios.

La institución está en constante comunicación con los sectores salud, social y empresarial. Se ofrecen y promocionan cursos de educación continua, capacitación para el trabajo y actualización en la disciplina de enfermería y en diversas áreas. Se cuenta con un programa institucional de educación continua que ofrece cursos con diversas temáticas.

El Departamento organiza cada año el Congreso Internacional de Enfermería e invita al sector salud a foros y talleres. Se realiza difusión de simulacros relacionados con la seguridad laboral. A través de sus estudiantes se proceden actividades de Educación para la salud en el sector empresarial, incluyendo maquiladoras y pequeñas empresas.

En la Universidad se promueven espacios saludables y limpios para la convivencia ambiental de docentes y alumnos, como son los espacios libres de humo. También promueve programas de sustentabilidad, por ejemplo, el ahorro de papel, favoreciendo el uso de recursos digitales. El Departamento participa en campañas de reciclaje.

La Universidad y el Departamento no cuenta con algún medio para informar a los padres de familia sobre el aprovechamiento escolar, ya que los estudiantes son personas mayores de edad, a su vez, no se encuentra con evidencia de solicitud por parte de los padres de familia de conocer el aprovechamiento escolar de sus hijos.

## ANÁLISIS DE MATRIZ FODA: FORMACIÓN INTEGRAL.

**Cuadro XIII. Formación Integral.**

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>F1. La institución cuenta con mecanismos y programas que permitan que el estudiante desarrolle una actitud emprendedora y de liderazgo.</p> <p>F2. Dentro del Departamento de manera semestral se presenta en un seminario los proyectos realizados por los estudiantes en la materia de Desarrollo Emprendedor.</p> <p>F3. Los profesores y estudiantes participan en las distintas convocatorias relacionadas con proyectos emprendedores.</p> <p>F4. Los discentes han tenido la oportunidad de participar en la convocatoria Búho InnovaT donde se han hecho acreedores a reconocimiento por su participación, en el 2021 se obtuvo el primer lugar con el proyecto "Clínica Coviterapia" y en el 2020 se obtuvo el tercer lugar con el proyecto "Nursing care in mental healthy".</p> <p>F5. La Universidad cuenta con CULTUREST, sitio cultural para el alumno universitario, en el cual se registran eventos culturales, artísticos y/o académicos, los estudiantes de la Licenciatura en Enfermería deben cubrir 2 créditos.</p> <p>F6. La Sociedad Estudiantil de Enfermería efectúan de forma permanente actividades culturales, artísticas y/o académicas, donde se involucran todos los estudiantes del Departamento.</p> <p>F7. La Universidad y el Departamento</p>	<p>D1. La Universidad y el Departamento no cuenta con algún medio para informar a los padres de familia sobre el aprovechamiento escolar, rezago y reprobación ya que los estudiantes son personas mayores de edad.</p>

---

organizan diferentes actividades para que los estudiantes participen en grupos donde puedan ejercer su liderazgo en la promoción de la salud, prevención de adicciones, cuidado del adulto mayor, sustentabilidad, entre otros.

F8. La Universidad dentro de la formación integral del estudiante contempla las actividades deportivas (Deporte Curricular) por lo cual debe cursar alguna de las opciones que se le ofrecen como son: natación, atletismo, voleibol, futbol, karate, acondicionamiento físico, entre otras.

F9. El Departamento organiza eventos deportivos al interior del plantel como torneos de Voleibol, y la Universidad con su Programa de Deporte de Alto Rendimiento propicia y facilita que los estudiantes acudan a torneos o eventos extramuros (3 estudiantes del Departamento pertenecen al programa).

F10. El 100% de los estudiantes del Departamento porcentaje participan en actividades deportivas intramuros (deporte curricular).

F11. La Universidad a través de la Dirección de Apoyo a Estudiantes, maneja el Programa Institucional de Tutoría, en el cual se contempla la orientación profesional de los alumnos.

F12. El Departamento realiza cada año el Congreso Internacional de Enfermería, donde se comparte lo más actual de la disciplina.

F13. Se lleva a cabo un el Programa Institucional de Bienestar Psicológico para la

---

prevención, detección temprana y oportuna de actitudes y conductas de riesgos.

F14. La Universidad cuenta con el Programa de Salud Estudiantil, el cual ofrece los servicios y trámites de atención médica.

F15. Por su parte, el Departamento cuenta con un Consultorio de Enfermería en el edificio 10D donde brinda atención integral de enfermería al alumnado y comunidad en general, es atendido por pasantes de servicio social, de 8:00 am a 20:00 horas.

F16. La Universidad y el Departamento se mantienen en contacto con padres de familia a través de diversos medios de comunicación y de su página web. Por estos medios electrónicos se publican eventos e información de interés, además pueden encontrar imágenes y videos del quehacer de la vida universitaria y sus espacios.

F17. La Universidad está en constante comunicación con los sectores salud, social y empresarial.

F18. En la Universidad se promueven espacios saludables y limpios para la convivencia ambiental de docentes y alumnos, como son los espacios libres de humo. También promueve programas de sustentabilidad, por ejemplo, el ahorro de papel, favoreciendo el uso de recursos digitales. El Departamento participa en campañas de reciclaje.

F19. La Universidad y el Departamento brindan información que solicitan los padres de familia sobre el aprovechamiento escolar de sus hijos, previo consentimiento informado de los interesados.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
O1. Disponibilidad de las TICs (plataformas digitales, páginas oficiales, medios de difusión digitales).	A1. Riesgo de deserción escolar, Sonora registró una tasa de 13.1%.
O2. Apoyo para la preparación técnica y competitiva de los atletas de alto rendimiento en la CONADE.	A2. Riesgo de aumentar los padecimientos de ansiedad y depresión en la población universitaria.
O3. A nivel Estatal se cuenta con el Instituto Sonorense de Cultura.	A3. Riesgo de inestabilidad económica del país.
O4. Congresos y conferencias a nivel nacional e internacional en el área disciplinar.	
O5. Becas para Emprendedores en México.	

Fuente: SNAE 2020, COMACE.



## JERARQUIZACIÓN DE PROBLEMAS: FORMACIÓN INTEGRAL.

**Cuadro XIV. Jerarquización de problemas: formación integral.**

PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MAGNITUD					FRECUENCIA					TRASCENDENCIA					FACTIBILIDAD					RESULTADOS
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Falta de comunicación con los padres de familia para informar de forma general sobre el aprovechamiento escolar.		X						X													Puntuación: 12 puntos Plazo: 5 años Tiempo Máximo: Largo

Fuente: SNAE 2020, COMACE.

PLAZO	CLASIFICACIÓN	TIEMPO MÁXIMO
1 año	18, 19, 20 puntos	Corto
2 años	15, 16, 17 puntos	Mediano
3 a 5 años	14 puntos o menos	Largo

## ANÁLISIS ESTRATÉGICO DE LA MATRIZ FODA: FORMACIÓN INTEGRAL.

**Cuadro XV. Análisis estratégico: formación integral.**

PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS	ANÁLISIS FODA	ESTRATEGIAS	OBJETIVOS
Falta de comunicación con los padres de familia para informar de forma general sobre el aprovechamiento escolar.	<p>D. La Universidad y el Departamento no cuenta con algún medio para informar a los padres de familia sobre el aprovechamiento escolar, rezago y reprobación ya que los estudiantes son personas mayores de edad.</p> <p>A. Riesgo de deserción escolar Sonora registró una tasa de 13.1%.</p>	Gestionar la elaboración de un informe mensual dirigido a los padres de familia de aquellos estudiantes con bajo rendimiento escolar, en riesgo de reprobación y/o deserción escolar.	Establecer comunicación con los padres de familia de estudiantes con bajo rendimiento, riesgo de reprobación y/o deserción escolar

#### **6.1.6. CATEGORÍA: SERVICIOS DE APOYO PARA EL APRENDIZAJE.**

##### **DESCRIPCIÓN MATRIZ FODA: SERVICIOS DE APOYO PARA EL APRENDIZAJE.**

La Universidad cuenta con el Programa Institucional de Tutorías, este programa consiste en el acompañamiento de un tutor o tutora que brinda orientación o guía durante la trayectoria escolar para favorecer el rendimiento académico y el desarrollo personal y social de los estudiantes. El programa es difundido a través de páginas oficiales, redes sociales y correo institucional, tanto a nivel institucional, como departamental, y además de forma individual se cuenta con la plataforma SITAE Sistema Tutorial de Acompañamiento Escolar, donde el docente como el tutorado tiene acceso de comunicación personalizado.

El Programa Institucional de Tutorías anualmente comparte con los tutores la oferta de cursos sobre capacitación y formación de tutores, actualmente el Departamento cuenta con 29 docentes tutores, de los cuales 14 son de tiempo completo y 15 docentes de asignatura.

Los docentes tutores cuentan con un nombramiento y/o asignación de tutorados por parte de la Universidad. Además, dentro de las funciones de la coordinadora de programa, puede asignar manualmente tutor a quien solicita o es referido por sus docentes.

Respecto a las asesorías académicas, la plantilla docente del Departamento otorga asesorías para la resolución de problemas de aprendizaje y/o mejora del desempeño académico de los discentes.

La Universidad cuenta con una biblioteca central, la cual cuenta con la capacidad de espacio y mobiliario en relación con los servicios que proporciona, además, cuenta con adaptaciones para personas con capacidad diferentes. El acervo bibliográfico se actualiza de acuerdo con los programas de las unidades de aprendizaje del plan de estudios y está organizado para facilitar su búsqueda y consulta. Se cuenta con un programa para adquirir libros y revistas nacionales e internacionales, que responde a las necesidades del programa educativo, comunidad educativa y cuerpos académicos.

La biblioteca central cuenta con buzón de sugerencias que permite conocer la opinión de los usuarios respecto a la calidad de los servicios que ofrece la biblioteca. Además, la biblioteca cuenta con los servicios de biblioteca digital, base de datos gratuitos para descargar artículos de texto completos, libros digitales, internet, préstamos de libros, entre otros.

## ANÁLISIS DE MATRIZ FODA: SERVICIOS DE APOYO PARA EL APRENDIZAJE.

### Cuadro XVI. Servicios de apoyo para el aprendizaje.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
F1. La Universidad cuenta con el Programa Institucional de Tutorías.	D1.
F2. Los docentes que forman parte del Programa Institucional de Tutorías de la Universidad cuentan con capacitaciones para la formación y actualización como tutores.	
F3. El programa de tutoría es difundido entre la comunidad estudiantil.	
F4. El Departamento cuenta con 29 docentes tutores, de los cuales 14 son de tiempo completo y 15 docentes de asignatura.	
F5. Los docentes tutores cuentan con un nombramiento y/o asignación de tutorados por parte de la Universidad.	
F6. La plantilla docente del Departamento otorga asesorías para la resolución de problemas de aprendizaje y/o mejora del desempeño académico de los discentes.	
F7. La Universidad cuenta con una biblioteca central, acorde a las necesidades educativas.	
F8. Acervo de bibliográfico actualizado.	
F9. La biblioteca tiene suscripción a revistas nacionales e internacionales.	
F10. La biblioteca central tiene adaptaciones	

---

para personas con capacidades diferentes.

F11. Se cuenta con buzón de sugerencias que permite conocer la opinión de los usuarios respecto a la calidad de los servicios que ofrece la biblioteca.

F12. La biblioteca cuenta con los servicios de: biblioteca digital, bases de datos gratuitos, libros digitales, préstamos de libros, entre otros.

---

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
O1. Disponibilidad de las TICs (plataformas digitales, páginas oficiales, medios de difusión digitales).	A1. Incremento mínimo del presupuesto de egresos hacia los servicios de educación.
O2. Generación y actualización masiva de información digital.	A2. Riesgo de elevación de costos de material bibliográfico (físico y digital).
O3. Cursos de capacitación continuos sobre plataformas digitales.	A3. Riesgo de incremento de la demanda estudiantil.
O4. Disponibilidad de libros de texto en físico y electrónico.	

---

**Fuente: SNAE 2020, COMACE.**

### **6.1.7. CATEGORÍA: VINCULACIÓN Y EXTENSIÓN.**

#### **DESCRIPCIÓN MATRIZ FODA: VINCULACIÓN Y EXTENSIÓN.**

La Universidad dispone de diversos convenios con instituciones públicas, privadas y sociales a nivel internacional, nacional y local, con la finalidad de brindar a las y los estudiantes y docentes escenarios reales para su aprendizaje.

Se cuenta con un programa de vinculación con objetivos claros, donde se muestran convenios y proyectos con los sectores públicos, privado y social. Existen reglamentos y lineamientos generales de la Universidad y específicos para el Departamento para regular los programas de vinculación con el sector público, privado y social. El programa de vinculación cuenta con becas para los estudiantes, el cual se conoce como Beca de Ayudantía, que se asignan a los estudiantes que resultan elegidos en cada convocatoria.

El Departamento cuenta con PTC que participan como responsables de vinculación, prácticas profesionales, servicio social y docentes en campo clínico. La Universidad tiene un Consejo de Vinculación con representantes de la institución y del sector social.

El Departamento tiene consolidado su Congreso Internacional, con participación de ponentes y audiencia nacional y extranjera. Además, cuenta con una base de datos actualizada de los egresados (directorío y trabajo actual). La coordinadora de programa se encarga de enviar a través de redes sociales cada 3-5 años a los egresados de las últimas generaciones la encuesta de seguimiento. En dicha encuesta de seguimiento, se presenta información sobre desempeño, trayectoria y satisfacción laboral de su empleo actual, así como información sobre tipo de institución y contrato, ingreso económico y primer trabajo formal. La Universidad realiza estudios de seguimiento de egresados.

El resultado del estudio de egresados forma parte de la fundamentación del plan de estudios y de los programas que ofrece para el desarrollo y actualización profesional de egresados y docentes.

La Universidad alrededor de cada dos años efectúa encuestas a empleadores y opinión de la sociedad acerca del desempeño de los egresados y proyecciones futuras. El Departamento lleva a cabo reuniones con empleadores del sector público y privado con el mismo objetivo mencionado anteriormente.

La Universidad mantiene vigentes y en operación convenios de intercambio académico con instituciones educativas nacionales y del extranjero que permiten desarrollar programas de movilidad de estudiantes tanto a nivel nacional como internacional. Los programas de movilidad académica son evaluados a través de los productos generados y resultados obtenidos. La Dirección de Apoyo a Estudiantes de la Universidad, informa sobre las convocatorias de intercambio y movilidad académica nacional e internacional.

Los docentes del programa de Licenciatura en Enfermería participan como miembros de redes de investigación, así mismo, trabajan en conjunto con otras universidades nacionales e internacionales, que facilitan la cooperación interinstitucional.

El programa de servicio social establece los procedimientos, mecanismos para asegurar que la ejecución se ajuste al perfil de egreso y a las funciones propias de la disciplina enfermera. Las y los pasantes de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad, se rigen por los lineamientos del Reglamento de Servicio Social Universitario. En el Departamento existe un docente a cargo del servicio social, quien se encarga de la comunicación entre la dependencia académica y las unidades receptoras, realiza las funciones de entregar informe de actividades, listado de pasantes y se encarga de los cursos de inducción en cada promoción. La Universidad cuenta con la plataforma de servicio social donde se establecen los requisitos que debe de contener cada proyecto donde se encuentre un prestador de servicio social adscrito a la universidad.

El servicio social se enfoca principalmente en el cuidado del individuo, familia o comunidad, tanto en la salud como en la enfermedad.

En la institución educativa también se cuenta con una bolsa de trabajo y un programa de acción que facilita la inserción al mercado laboral de los estudiantes y egresados, dicha bolsa de trabajo se difunde entre los estudiantes y egresados. En la Universidad se encuentra una persona responsable de la bolsa de trabajo, que maneja los mecanismos



para la misma, así como el marco normativo y lineamientos. Además, el Departamento en su página oficial tiene una sección donde se publican vacantes en caso de presentarse.

El Departamento cuenta con un área especializada en educación continua para atender las necesidades de actualización, capacitación, educación y desarrollo profesional, por ello, realizan invitación a las y los profesores que deseen impartir cursos al público en general. Existe la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, responsables de la capacitación continua del personal académico de la Universidad.

La Universidad tiene Consejos Divisionales, mismos que evalúan la propuesta de cursos, congresos, seminarios, talleres, entre otros programas de educación continua. La Universidad es una institución pública comprometida con la sociedad, en el marco de no ejecutar actividades como tal con fines de lucro, por ello se mantiene como una de las universidades públicas con menor colegiatura con base en el desempeño de las y los estudiantes; sin embargo, a través de algunas actividades como el Congreso Internacional, cursos de preparación para el Examen Ceneval, cuotas en estudios de posgrado, se obtienen ingresos adicionales para el mismo Departamento.

La Universidad desarrolla actividades de servicios y cuidados en el campo de la salud comunitaria y cada año lleva a cabo la semana de protección civil. El Departamento hace programas en los que vincula al sector académico y estudiantil en beneficio de la salud comunitaria.

El Departamento contribuye a la ciencia y la cultura a través de su propia revista, misma que edita el propio departamento, siendo una publicación arbitrada e indexada en bases de datos a nivel internacional, donde la comunidad estudiantil y científica de enfermería tiene la oportunidad de publicar sus trabajos, previa revisión por pares.

## ANÁLISIS DE MATRIZ FODA: VINCULACIÓN Y EXTENSIÓN.

### Cuadro XVII. Vinculación y extensión.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>F1. La Universidad dispone de diversos convenios con instituciones públicas, privadas y sociales a nivel internacional, nacional y local.</p> <p>F2. Se cuenta con un programa de vinculación con objetivos claros, donde se muestran convenios y proyectos con los sectores públicos, privado y social.</p> <p>F3. Existen reglamentos y lineamientos generales de la Universidad y específicos para el Departamento para regular los programas de vinculación con el sector público, privado y social.</p> <p>F4. El programa de vinculación cuenta con becas para los estudiantes, el cual se conoce como Beca de Ayudantía.</p> <p>F5. La Universidad tiene un Consejo de Vinculación con representantes de la institución y del sector social.</p> <p>F6. El Departamento tiene consolidado su Congreso Internacional, con participación de ponentes y audiencia nacional y extranjera.</p> <p>F7. El Departamento Enfermería cuenta con una base de datos actualizada de los egresados (Datos del directorio y trabajo actual) al menos de las últimas cinco</p>	<p>D1.</p>

---

generaciones.

F8. El Departamento realiza una encuesta a egresados.

F9. La Universidad lleva a cabo encuestas a empleadores y opinión de la sociedad. El Departamento efectúa reuniones con empleadores del sector público y privado.

F10. El resultado del estudio de egresados forma parte de la fundamentación del plan de estudios y de los programas que ofrece para el desarrollo y actualización profesional de egresados y docentes.

F11. La Universidad mantiene vigentes y en operación convenios de intercambio académico con instituciones educativas nacionales y del extranjero que permiten desarrollar programas de movilidad de estudiantes tanto a nivel nacional como internacional.

F12. La Dirección de Apoyo a Estudiantes de la Universidad, informa sobre las convocatorias de intercambio y movilidad académica nacional e internacional.

F13. Los programas de movilidad académica son evaluados a través de los productos generados y resultados obtenidos.

F14. Existen mecanismos e instrumentos para evaluar el servicio social.

F15. Las y los pasantes de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad, se rigen por los lineamientos del Reglamento de Servicio

---

---

Social Universitario.

F16. El servicio social se enfoca principalmente en el cuidado del individuo, familia o comunidad, tanto en la salud como en la enfermedad.

F17. La Universidad y el Departamento cuentan con una bolsa de trabajo y un programa de acción que facilite la inserción al mercado laboral de los estudiantes y egresados.

F18. La bolsa de trabajo se difunde entre estudiantes y egresados.

F19. El Departamento cuenta con un área especializada en educación continua para atender las necesidades de actualización, capacitación, educación y desarrollo profesional.

F20. La Universidad se cuenta con el Programa Institucional de Educación Continua. Existe la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, responsables de la capacitación continua del personal académico de la Universidad.

F21. La Universidad cuenta con Consejos Divisionales, mismos que evalúan la propuesta de cursos, congresos, seminarios, talleres, entre otros programas de educación continua.

F22. La facultad o dependencia académica tiene programas que permiten obtener recursos financieros adicionales en el marco

---

---

de su propia función educativa, de extensión y de vinculación.

F23. La Universidad desarrolla actividades de servicios y cuidados en el campo de la salud comunitaria y cada año realiza la semana de protección civil.

F24. El Departamento realiza programas en los que vincula al sector académico y estudiantil en beneficio de la salud comunitaria.

F25. El Departamento contribuye a la ciencia y la cultura a través de su propia revista.

---

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
O1. En Hermosillo decreció un 15.3% el número de personas en desempleo durante el primer trimestre de 2023 de acuerdo con el INEGI.	A1. Demanda creciente de población estudiantil universitaria derivada de las múltiples instituciones educativas públicas y privadas.
O2. Instituciones públicas y privadas para la realización del servicio social.	A2. Riesgo de escaso egreso de presupuesto para las instituciones educativas públicas.
O3. Disponibilidad de las TICs (plataformas digitales, páginas oficiales, medios de difusión digitales).	
O4. Actualización continua en el campo de la disciplina.	

---

Fuente: SNAE 2020, COMACE.

### **6.1.8. CATEGORÍA: INVESTIGACIÓN.**

#### **DESCRIPCIÓN MATRIZ FODA: INVESTIGACIÓN.**

La Universidad cuenta con la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, quien coordina las actividades relacionadas con la investigación que realizan los profesores investigadores y estudiantes de los programas académicos que se imparten en la universidad.

En la universidad existen diversos reglamentos orientados a la investigación, posee el Manual de Organización de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, también con el Sistema de Registros y Proyectos de Investigación. La Facultad Interdisciplinaria tiene los lineamientos para el registro y acreditación de proyectos académicos y la Comisión de Evaluación y Seguimiento de Proyectos Académicos (CESPA), integrada por un representante de cada Departamento.

Asimismo, la Facultad Interdisciplinaria, cuenta con varios formatos para los proyectos e informes de investigación, avalados por este órgano colegiado.

La investigación es un componente de suma importancia en el programa educativo de la Licenciatura en Enfermería, por lo cual se explica en la misión y objetivos. Además, la investigación forma parte del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) de la Universidad y del PDI del Departamento.

La Universidad a través de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, así como el Departamento tienen un programa orientado a la formación de investigadores (docentes y discentes). Además, cuenta con mecanismos para difundir la normatividad de investigación en estudiantes, docentes e investigadores.

Las líneas de generación y aplicación del conocimiento (LGCA) responden a los problemas prioritarios, sociales y de salud. Además, se vinculan al plan de estudios de la Licenciatura en Enfermería. El 100% de los proyectos de investigación que realizan los profesores y los estudiantes corresponden a las LGAC.

Los resultados de la investigación del curriculum e innovación educativa se considera para la actualización y modificación de las unidades de aprendizaje y del curriculum. Existe un catálogo de proyectos de investigación con un número de registro para cada proyecto, el cual se identifica la aprobación según la normatividad de la Universidad y del Departamento. Existe evidencia de informes, avances y productos finales de la investigación que se desarrolla por cada LGAC. Los proyectos de investigación son evaluados y aprobados por las comisiones de ética, investigación y bioseguridad.

El Comité de Ética en Investigación de la Universidad tiene autorización de COFEPRIS ante la Comisión Nacional de Bioética. Los cuerpos académicos del Departamento participan en 11 redes de colaboración. El trabajo inter y multidisciplinario es actual y pertinente a las necesidades sociales de nuestra población.

Los Cuerpos Académicos de Investigación del Departamento permiten la participación de estudiantes con el propósito de que aprendan a cultivar colegiadamente al menos una LGAC.

En el Departamento se cuenta con dos cuerpos académicos, uno de ellos se encuentra consolidado y otro en consolidación ante PRODEDP. Los grupos de investigación están registrados ante la institución educativa. El 100% de los PTC participan en proyectos de investigación de manera colegiada, además, participan como ponentes en eventos académicos-científicos de nivel nacional o internacional de la disciplina.

Los Cuerpos Académicos cuentan con un programa de desarrollo acorde al plan de desarrollo de la institución. El Departamento tiene 30 proyectos de investigación registrados ante la CESPAA de la Facultad Interdisciplinaria, 29 de ellos tienen financiamiento interno y 1 financiamiento mixto, por ello se considera que menos del 50% de los proyectos de investigación tienen financiamiento externo.

El Departamento tiene a su disposición cuatro laboratorios propios en los cuales se desarrollan actividades de investigación. Los estudiantes del Departamento hacen uso de las facilidades que la Universidad tiene para apoyar la difusión de los resultados de investigación realizada por estudiantes, entre estas estrategias se encuentran las estancias de investigación científica, el programa de movilidad académica nacional e

internacional y las becas ayudantías otorgadas a estudiantes que apoyan la investigación.

Más del 80% de los investigadores del Departamento publican los resultados de sus investigaciones en revistas nacionales e internacionales con registro de ISBN. El 50% de los PTC publican por lo menos un artículo científico anual en revistas indexadas o arbitradas en los últimos cinco años.

La Universidad cuenta con mecanismos que promueven el mejoramiento del estatus de los cuerpos académicos para la creación, desarrollo, consolidación y reconocimiento de estos. Anualmente, se atiende la convocatoria para registro y evaluación de los cuerpos académicos, reconocidos por PRODEP, emitida por la Dirección de Fortalecimiento Institucional de la Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural (DGESUI). A la fecha la Universidad cuenta con 98 cuerpos académicos reconocidos por el programa: 39 CA Consolidados, 37 CA En Consolidación y 22 CA En Formación.

La Universidad cuenta con mecanismos para favorecer el reconocimiento de los PTC como investigadores en el Sistema Nacional de Investigadores. En el Departamento el 50% de los PTC pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores.

Se cuenta con mecanismos y criterios de operación claros y eficientes para la transferencia de los resultados de las investigaciones realizadas. El Departamento, a través del programa de radio, revista, Congreso Internacional de Enfermería, entre otros, lleva a cabo la transferencia de los conocimientos obtenidos a partir de investigaciones.

Los docentes del Departamento registraron en el periodo 2018-2022 9 capítulos de libros y 2 libros, resultado de la generación de investigaciones. Respecto al apoyo dirigido a profesores y estudiantes para registro de patentes o prototipos, la Universidad cuenta con la Oficina de Transferencia de Tecnología y Conocimiento de la Dirección de Apoyo a la Vinculación y Difusión, que facilita y asesora el registro de patentes de docentes y alumnos.

Entre el 26 y 50% de los docentes del Departamento han sido acreedores a reconocimientos y premios, ya sea por su desempeño profesional, académico o como investigadores.



## ANÁLISIS DE MATRIZ FODA: INVESTIGACIÓN.

### Cuadro XVIII. Investigación.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>F1. La institución educativa cuenta con la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, quien coordina las actividades relacionadas con la investigación que realizan los profesores investigadores y estudiantes.</p> <p>F2. En la Universidad y la Facultad Interdisciplinaria, cuentan con un reglamento de investigación.</p> <p>F3. La normatividad de investigación fue diseñada con la participación de docentes e investigadores, y fue aprobada por el máximo órgano colegiado de la facultad o dependencia académica.</p> <p>F4. La investigación es un componente de suma importancia en el programa educativo de la Licenciatura en Enfermería, por lo cual se explica en la misión y objetivos.</p> <p>F5. La investigación forma parte del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) de la universidad y del PDI del Departamento.</p> <p>F6. La Universidad, a través de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, así como el</p>	<p>D1.</p>

---

Departamento, cuentan con un programa orientado a la formación de investigadores (docentes y discentes).

F7. La universidad tiene mecanismos para difundir la normatividad de investigación en estudiantes, docentes e investigadores.

F8. Las LGAC del Departamento responden a los problemas prioritarios, sociales y de salud.

F9. Las líneas de generación y aplicación del conocimiento se vinculan con el plan de estudios.

F10. El 100% de los proyectos de investigación que realizan los profesores y los estudiantes corresponden a las LGAC.

F11. Los resultados de la investigación del currículum e innovación educativa se considera para la actualización y modificación de las unidades de aprendizaje y del currículum.

F12. Existe un catálogo de proyectos de investigación con un número de registro para cada proyecto, el cual se identifica la aprobación según la normatividad de la Universidad y del Departamento.

F13. Existe evidencia de informes, avances y productos finales de la investigación que se desarrolla por cada LGAC.

---

---

F14. Existe evidencia de informes, avances y productos finales de la investigación que se desarrolla por cada LGAC.

F15. El Comité de Ética en Investigación de la Universidad tiene autorización de COFEPRIS ante la Comisión Nacional de Bioética.

F16. Los Proyectos de investigación son evaluados y aprobados por las comisiones de ética, investigación y bioseguridad.

F17. Los cuerpos académicos del Departamento participan en 11 redes de colaboración.

F18. Los Cuerpos Académicos de investigación del Departamento permiten la participación de estudiantes con el propósito de que aprendan a cultivar colegiadamente al menos una LGAC.

F19. En el Departamento se cuenta con dos cuerpos académicos, uno de ellos se encuentra consolidado y otro en consolidación ante PRODEDP.

F20. El 100% de los PTC participan en proyectos de investigación de manera colegiada, además, participan como ponentes en eventos académicos-científicos de nivel nacional o internacional de la disciplina.

F21. Los Cuerpos Académicos cuentan

---

---

con un programa de desarrollo acorde al plan de desarrollo de la institución.

F22. El Departamento tiene 30 proyectos de investigación, 29 de ellos tienen financiamiento interno y 1 financiamiento mixto.

F23. Menos del 50% de los proyectos de investigación tienen financiamiento externo.

F24. El Departamento tiene cuatro laboratorios en los cuales se desarrollan actividades de investigación.

F25. La institución cuenta con un programa destinado a apoyar a los profesores y estudiantes para la difusión de los resultados de las investigaciones derivadas de las LGAC.

F26. Más del 80% de los investigadores del Departamento publican los resultados de sus investigaciones en revistas nacionales e internacionales con registro de ISBN.

F27. El 50% de los PTC publican por lo menos un artículo científico anual en revistas indexadas o arbitradas en los últimos cinco años.

F28. La Universidad anualmente atiende la convocatoria para registro y evaluación de los cuerpos académicos, reconocidos por PRODEP.

F29. La Universidad cuenta con

---

---

mecanismos para favorecer el reconocimiento de los PTC como investigadores en el Sistema Nacional de Investigadores. En el Departamento el 50% de los PTC pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores.

F30. El Departamento, a través del programa de radio, revista, Congreso Internacional de Enfermería, entre otros, realiza la transferencia de los conocimientos obtenidos a partir de investigaciones.

F31. Los docentes del Departamento registraron en el periodo 2018-2022 9 capítulos de libros y 2 libros.

F32. La Universidad cuenta con la Oficina de Transferencia de Tecnología y Conocimiento de la Dirección de Apoyo a la Vinculación y Difusión que facilita y asesora el registro de patentes de docentes y alumnos.

F33. Entre el 26 y 50% de los docentes del Departamento han sido acreedores a reconocimientos y premios, ya sea por su desempeño profesional, académico o como investigadores.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>O1. Disponibilidad de las TICs (plataformas digitales, páginas oficiales, medios de difusión digitales).</p> <p>O2. Actualización continua en el campo de la disciplina.</p> <p>O3. Convocatorias para el reconocimiento en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores.</p> <p>O4. Redes temáticas de investigación a nivel nacional e internacional.</p> <p>O5. Comités de Ética en Investigación.</p> <p>O6. Programa para el Desarrollo Profesional Docente.</p>	<p>A2. Riesgo de bajo presupuesto para financiar proyectos de investigación.</p>
<p><b>Fuente: SNAE 2020, COMACE.</b></p>	

### **6.1.9. CATEGORÍA: INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.**

#### **DESCRIPCIÓN MATRIZ FODA: INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.**

El Departamento cuenta con las aulas suficientes para satisfacer la demanda de espacio en relación con la matrícula de estudiantes y unidades de aprendizaje, tiene a su disposición 15 aulas de tiempo completo, 1 aula de NTIC. Las aulas cuentan con mobiliario y equipamiento suficiente y apropiado para la impartición de las unidades de aprendizaje (mesabancos, videoprojector, pintarrón, sillas, conectividad, equipo de audio y de cómputo).

El Departamento tiene cuatro laboratorios de simulación clínica para el desarrollo de habilidades y destrezas, los cuales se adaptan con el equipamiento necesario para recrear los escenarios adecuados a cada práctica, taller y/o simulación clínica que se requiera. Estratégicamente en el laboratorio 1 y 2 se cuenta con una cámara de Gesell. La Universidad tiene el Centro de Auto-Acceso de Lenguas Extranjeras (CAALE), el cual se encuentra en el Departamento de Lenguas Extranjeras.

Actualmente, ningún laboratorio del Departamento este certificado por alguna organización nacional o internacional. El laboratorio de simulación de enfermería realizó contacto con una empresa, la cual se le consultó para el proceso de certificación de los laboratorios, también se encuentra en espera de aprobación por parte de la universidad el presupuesto solicitado.

Los laboratorios de enfermería cuentan con simuladores de práctica clínica, modelos anatómicos, programas de autoaprendizaje por computadora, entre otros. Sin embargo, solo se cuenta con un simulador de alta fidelidad. Existen manuales de procedimientos actualizados (estandarización de procedimientos, manejo de RPBI, tóxicos y control de infección), además se llevan cursos de capacitación. Se tiene un convenio con PISSA para el manejo de residuos Biológicos Infecciosos (RPBI) y se evidencia la recolección periódica acorde a los protocolos, promoviendo una práctica de aprendizaje segura. El manejo de RPBI dentro de la institución educativa se lleva a cabo en base a la NOM-087-ECOL-SSA1-2002.

Toda la plantilla docente del Departamento cuenta con su respectivo esquema de vacunación completo y se evidencia a través de su cartilla de vacunación, lo cual permite asegurar prácticas de aprendizaje clínicas y comunitarias seguras. Por su parte, el personal responsable de la higiene y limpieza de las instalaciones de la dependencia académica cuenta con sus respectivos cursos de capacitación para el desempeño de sus funciones.

El Departamento tiene 16 cubículos para los PTC, los cuales se encuentran equipados y adecuados para desarrollar sus funciones académicas de docencia, investigación, tutoría y gestión. Se otorga un cubículo por PTC y para los docentes de tiempo indeterminado y determinado se encuentra la sala de maestros de horas sueltas. Se dispone de espacios de convivencia y descanso para la plantilla docente. El personal administrativo, técnico, y de servicio cuenta con áreas destinadas para convivencia, descanso y consumo de alimentación, las cuales se encuentran equipadas con mesas, sillas, refrigerador, etc.

El Departamento cuenta con 1 auditorio con capacidad para 90 personas, donde se desarrollan eventos académicos y culturales. Asimismo, la Universidad cuenta con dos espacios compartidos para eventos masivos.

En lo referente a eventos deportivos, el Departamento tiene una explanada que funciona para eventos deportivos y actividades culturales.

Las instalaciones de la Universidad y del Departamento cuentan con adaptaciones en su infraestructura para personas con capacidades diferentes, tales como, rampas antiderrapantes, señalamientos, lugares de estacionamiento especial, entre otros, todo ello con base en las recomendaciones establecidas por Protección Civil.

La Universidad a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones, otorga mantenimiento preventivo y correctivo del equipo, mobiliario e instalaciones físicas y eléctricas, para la adecuada operación de la planta física, se tiene a disposición un rol de programas preventivos anual, plan de mantenimiento de áreas de esparcimiento y estudios, aires acondicionados, pintura general, cisternas, subestaciones eléctricas, entre otros. Además, se cuenta con un programa de seguridad, higiene y protección civil,



señalamientos de las rutas de evacuación, puntos de reunión, extintores con su respectivo mantenimiento. Asimismo, se lleva a cabo la semana de protección civil y se realiza un simulacro de evacuación al año.

Se cuenta con programas de limpieza y mantenimiento óptico de las áreas físicas y áreas verdes. A través de la Dirección de Apoyo a Programas Institucionales, se tiene a disposición del Programa Institucional de Sustentabilidad. Las instalaciones del Departamento son libres de humo de tabaco y se llevan a cabo campañas de reciclaje por parte de los discentes.

El Departamento cuenta con campos clínicos suficientes y adecuados para que el estudiante desarrolle prácticas clínicas, tales como, instituciones de primer y segundo nivel de atención, casas hogares, comunidades, centros escolares, centros para el tratamiento y prevención de adicciones, entre otros. Establece mecanismos y programas docente-asistencial, hospitalario y un modelo de cuidado de enfermería donde se aplica el proceso de atención de enfermería.

El Departamento tiene su propio centro de cómputo, el Laboratorio Central de Informática de la Universidad, centro de auto-acceso del idioma inglés, consultorio de enfermería, áreas verdes, estacionamientos y cafetería universitaria. Además, se dispone de equipo de cómputo y mobiliario suficiente, vigente y adecuado para los docentes, personal administrativo y alumnos, con software y programas de cómputo básico, especializado y de apoyo a la investigación, con sus respectivas licencias vigentes.

## ANÁLISIS DE MATRIZ FODA: INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.

**Cuadro XIX. Infraestructura y equipamiento.**

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>F1. El Departamento cuenta con aulas suficientes para satisfacer la demanda de espacio según matrícula escolar.</p> <p>F2. Las aulas cuentan con mobiliario y equipamiento suficiente y apropiado para la impartición de las unidades de aprendizaje (mesabancos, videoprojector, pintarrón, sillas, conectividad, equipo de audio y de cómputo).</p> <p>F3. El Departamento de la Universidad cuenta con cuatro laboratorios de simulación clínica.</p> <p>F4. La Universidad tiene a su disposición el Centro de Auto-Acceso de Lenguas Extranjeras (CAALE).</p> <p>F5. Los laboratorios de enfermería cuentan con simuladores de práctica clínica, modelos anatómicos, programas de autoaprendizaje por computadora, entre otros.</p> <p>F6. Existen manuales de procedimientos actualizados (estandarización de procedimientos, manejo de RPBI, tóxicos y control de infección).</p> <p>F7. Se tienen convenios por parte de la Universidad con organizaciones/instituciones para el manejo de los desechos tóxicos o contaminantes (RPBI) y se evidencia la</p>	<p>D1. Los laboratorios de simulación clínica no se encuentran certificados por alguna organizacional nacional o internacional.</p> <p>D2. Solamente se cuenta con un simulador de alta fidelidad.</p>

---

recolección periódica acorde a los protocolos, promoviendo una práctica de aprendizaje segura.

F8. Toda la plantilla docente del Departamento cuenta con su respectivo esquema de vacunación completo y se evidencia a través de su cartilla de vacunación.

F9. El personal responsable de la higiene y limpieza de las instalaciones del Departamento cuenta con sus respectivos cursos de capacitación para el desempeño de sus funciones.

F10. El Departamento cuenta con 16 cubículos para los PTC, los cuales se encuentran equipados y adecuados para desarrollar sus funciones académicas.

F11. Se otorga un cubículo por PTC y para los docentes de tiempo indeterminado y determinado se encuentra la sala de maestros de horas sueltas.

F12. Se dispone de espacios de convivencia y descanso para la plantilla docente.

F13. Se tienen espacios de convivencia y descanso para todo el personal manual, técnico y administrativo.

F14. Se cuenta con espacios físicos e instalaciones para eventos académicos, actividades culturales y prácticas deportivas.

F15. La institución educativa posee adaptaciones en la infraestructura para personas con capacidades diferentes (rampas

---

---

con antiderrapante en buen estado, pasamanos, señalamientos, lugares de estacionamiento especial, entre otros) de acuerdo con las recomendaciones de Protección Civil.

F16. La Universidad, a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones, otorga mantenimiento preventivo y correctivo del equipo, mobiliario e instalaciones físicas y eléctricas, para la adecuada operación de la planta física.

F17. Programa de seguridad, higiene y protección civil, señalamientos de las rutas de evacuación, puntos de reunión, extintores con su respectivo mantenimiento.

F18. Se lleva a cabo la semana de protección civil y se realiza un simulacro de evacuación al año.

F19. Se cuenta con programas de limpieza y mantenimiento óptico de las áreas físicas y áreas verdes.

F20. A través de la Dirección de Apoyo a Programas Institucionales, se tiene a disposición del Programa Institucional de Sustentabilidad.

F21. Las instalaciones del Departamento son libres de humo de tabaco y se llevan a cabo campañas de reciclaje por parte de los discentes.

F22. El Departamento cuenta con campos clínicos suficientes y adecuados para que el

---

---

estudiante desarrolle prácticas clínicas.

F23. Establece mecanismos y programas docente-asistencial, hospitalario y un modelo de cuidado de enfermería donde aplican el proceso de atención de enfermería.

F24. El Departamento tiene su propio centro de cómputo, centro de auto-acceso del idioma inglés, consultorio de enfermería, áreas verdes, estacionamientos y cafetería universitaria.

F25. Se dispone de equipo de cómputo y mobiliario suficiente, vigente y adecuado para los docentes, personal administrativo y alumnos, con software y programas de cómputo básico, especializado y de apoyo a la investigación, con sus respectivas licencias vigentes.

---

#### OPORTUNIDADES

---

#### AMENAZAS

O1. El Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Sonora 2021-2027 contempla las necesidades de educación de la población y estrategias para la ecología y medio ambiente de Sonora.

O2. Proveedores de simuladores de alta fidelidad. O3. Cursos de capacitación en el manejo de simuladores de baja, mediana y alta fidelidad.

O4. Protección civil de Sonora.

O5. Organismos nacionales o internacionales que certifican laboratorios.

O6. Acceso a las nuevas TICs.

A1. Incremento mínimo del presupuesto de egresos hacia los servicios de educación.

A2. Riesgo de aumento en la demanda de estudiantes.

A3. Existen diversas escuelas locales, públicas y privadas donde se oferta la Licenciatura en Enfermería, pudiendo ocasionar saturación de campos clínicos.

A4. Riesgo de elevación de costos en equipos y material de construcción.

---

Fuente: SNAE 2020, COMACE.

## JERARQUIZACIÓN DE PROBLEMAS: INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.

**Cuadro XX. Jerarquización de problemas: infraestructura y equipamiento.**

PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MAGNITUD					FRECUENCIA					TRASCENDENCIA					FACTIBILIDAD					RESULTADOS
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Falta de simuladores de alta fidelidad.		X						X						X					X		Puntuación: 13 puntos Plazo: 5 años Tiempo Máximo: Largo
Laboratorios de simulación no certificados.		X						X						X					X		Puntuación: 13 puntos Plazo: 5 años Tiempo Máximo: Largo

Fuente: SNAE 2020, COMACE.

PLAZO	CLASIFICACIÓN	TIEMPO MÁXIMO
1 año	18, 19, 20 puntos	Corto
2 años	15, 16, 17 puntos	Mediano
3 a 5 años	14 puntos o menos	Largo

## ANÁLISIS ESTRATÉGICO DE LA MATRIZ FODA: INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.

**Cuadro XXI. Análisis estratégico: infraestructura y equipamiento.**

PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS	ANÁLISIS FODA	ESTRATEGIAS	OBJETIVOS
Falta de simuladores de alta fidelidad.	<p>D. Solamente se cuenta con un simulador de alta fidelidad.</p> <p>O. Proveedores de simuladores de alta fidelidad</p>	Gestionar la adquisición de simuladores de alta fidelidad.	Contar con laboratorios equipados para garantizar un aprendizaje significativo en los estudiantes a través de la simulación de alta fidelidad.
Laboratorios de simulación no certificados.	<p>D. Los laboratorios de simulación clínica no se encuentran certificados por alguna organizacional nacional o internacional.</p> <p>O. Organismos nacionales o internacionales que certifican laboratorios.</p>	Gestionar la certificación de los laboratorios del Departamento.	Certificar los laboratorios del Departamento a fin de cumplir con los estándares de calidad, reforzar los conocimientos, apoyar el desarrollo profesional y mejora la calidad de las actividades en simulación.

#### **6.1.10. CATEGORÍA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIAMIENTO.**

##### **6.1.10. DESCRIPCIÓN MATRIZ FODA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIAMIENTO.**

La Jefa de Departamento cuenta con estudios de Doctorado en Ciencias Sociales. Derivado del Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad, se cuenta con un Plan de Desarrollo del propio departamento. El Plan de Desarrollo Institucional incluye la misión, visión, políticas, objetivos, valores, líneas de acción estratégicas, acciones y evaluación del avance de metas, objetivos y programas.

El Plan de Desarrollo Institucional cuenta con estudios de diagnósticos (fortalezas, debilidades y oportunidades) y con evaluaciones anuales de los avances de las metas y programas.

La Universidad tiene a su Programa Operativo Anual 2023, en la página 201, se contempla el programa orientado al Departamento. Además, existen informes anuales de la evaluación del plan de desarrollo de la institución y del plan operativo anual.

El personal administrativo, manual y de intendencia conoce el plan de desarrollo institucional, la misión, visión, objetivos, valores y políticas, estrategias y acciones, sin embargo, se quiere mayor difusión de la misión y visión.

La Universidad tiene el Sistema de Gestión de Calidad orientando a la búsqueda del fortalecimiento de la calidad académica, administrativa, el cual contempla procedimientos de aseguramiento y mejora de la calidad mediante la certificación de la norma internacional ISO-9001. Además, cuenta con un programa de inversión para adecuar la infraestructura física a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones.

Respecto a las formas de organización (colegio universitario, colegio de facultades y colegios departamentales) son designados por las autoridades de la dependencia, los cuales integrados por profesores, estudiantes y autoridades de la Universidad. Los órganos colegiados operan con base en la Ley Orgánica de la Institución Educativa Pública de Nivel Superior.



El 50% de los docentes del Departamento participan en asociaciones, consejos de acreditación, certificación, redes de colaboración, colegios de profesionales o federaciones de educación en Enfermería, sin embargo, se quiere aumentar dicho porcentaje.

La Universidad a través de los documentos que contiene su marco normativo y el Departamento a través de su Manual de Organización definen la descripción de puestos, funciones, responsabilidades, derechos y obligaciones de cada una de las posiciones de la estructura administrativa.

El Departamento tiene el apoyo de personal administrativo para el desarrollo de los procesos derivados del plan de desarrollo y del programa educativo. Además, cuenta con personal técnico, de mantenimiento, manual, y de intendencia suficiente y adecuado para mantener las instalaciones físicas en óptimas condiciones. Se tiene un programa de capacitación y desarrollo para el personal administrativo, técnico, manual y de intendencia.

El Departamento oferta programas de posgrado que generan recursos propios (dos especialidades y una maestría), sin embargo, se requiere aumentar la oferta de programas de educación continua dirigidos a profesionales de Enfermería, con el fin de aumentar los ingresos propios.

El presupuesto de la Universidad y por consiguiente del Departamento se distribuye en las funciones de docencia, tutoría, investigación y extensión. Existen procedimientos institucionales para la asignación y distribución de los recursos financieros. Además, los programas presupuestales se articulan con el plan de desarrollo de la institución.

Respecto a las auditorías, existe un equipo de auditores internos que da seguimiento a los procesos académicos y administrativos de la calidad de acuerdo con la norma internacional ISO9001. Asimismo, se realizan auditorías externas. Se cuenta con un Programa Anual de Auditorías.

La Dirección de Planeación y Evaluación en coordinación con el área de finanzas de la Universidad verifican el uso del presupuesto en las funciones sustantivas como parte de los procesos de transparencia

## ANÁLISIS DE MATRIZ FODA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIAMIENTO.

**Cuadro XXII. Gestión administrativo y financiamiento.**

FORTALEZAS	DEBILIDADES
F1. La Jefa de Departamento cuenta con estudios de Doctorado en Ciencias Sociales.	D1. Poca difusión de la misión y visión de la institución por parte del personal administrativo, manual y de intendencia.
F2. El Departamento cuenta con un Plan de Desarrollo derivado del Plan de Desarrollo Institucional.	D2. Solamente el 50% de los docentes del Departamento participan en asociaciones, consejos de acreditación, certificación, redes de colaboración, colegios de profesionales o federaciones de educación en Enfermería.
F3. El Plan de Desarrollo Institucional incluye la misión, visión, políticas, objetivos, valores, líneas de acción estratégicas, acciones y evaluación del avance de metas, objetivos y programas.	D3. Pocos programas que generan recursos propios (cursos de educación continua dirigidos a profesionales de Enfermería, programas de capacitación en salud al sector productivo, entre otros).
F4. El Plan de Desarrollo Institucional cuenta con estudios de diagnósticos (fortalezas, debilidades y oportunidades) y con evaluaciones anuales de los avances de las metas y programas.	
F5. La Universidad tiene a su Programa Operativo Anual 2023, en la página 201, se contempla el programa orientado al Departamento.	
F6. Informes anuales de la evaluación del plan de desarrollo de la institución y del plan operativo anual.	
F7. La Universidad tiene el Sistema de Gestión de Calidad orientando a la búsqueda del fortalecimiento de la calidad académica, administrativa, el cual contempla	

---

procedimientos de aseguramiento y mejora de la calidad mediante la certificación de la norma internacional ISO-9001.

F8. Programa de inversión para adecuar la infraestructura física a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones.

F9. Las formas de organización son designadas por las autoridades de la facultad o dependencia e integra representantes de profesores, estudiantes y autoridades de la dependencia académica.

F10. Apoyo del personal administrativo suficiente y adecuado para el desarrollo de los procesos derivados del plan de desarrollo y del programa educativo.

F11. Los órganos colegiados operan con base en la Ley Orgánica de la Universidad.

F12. La Universidad y el Departamento de a través de su Manual de Organización definen la descripción de puestos, funciones, responsabilidades, derechos y obligaciones de cada una de las posiciones de la estructura administrativa.

F13. Existen mecanismos para que los informes de las evaluaciones del plan de desarrollo y programa operativo anual sean base para la toma de decisiones de los responsables de la gestión directiva, administrativa y escolar.

F14. Se realizan evaluaciones periódicas (anuales) del impacto social de programa

---

---

académico.

F15. El presupuesto de la Universidad y del Departamento se distribuye en las funciones sustantivas (docencia, tutoría, investigación y extensión).

F16. Existen procedimientos institucionales para la asignación y distribución de los recursos financieros.

F17. Los programas presupuestales se articulan con el plan de desarrollo de la institución.

F18. Los equipos de auditores internos que da seguimiento a los procesos académicos y administrativos de la calidad de acuerdo con la norma internacional ISO9001.

F19. Auditorías externas.

F20. Programa Anual de Auditorías.

F21. La Dirección de Planeación y Evaluación en coordinación con el área de finanzas de la Universidad verifican el uso del presupuesto en las funciones sustantivas como parte de los procesos de transparencia.

---

**OPORTUNIDADES**

---

**AMENAZAS**

O1. Norma Internacional ISO 9001.

O2. El Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Sonora 2021-2027.

O3. Actualización continua en el campo de la disciplina.

O4. Colegios de profesionales de enfermería.

O5. Redes de colaboración.

A1. Incremento mínimo del presupuesto de egresos hacia los servicios de educación.

A2. Elevación de costos de material para remodelación y/o modificación de infraestructura.

---

O6. Acceso a las nuevas TICs.

---

**Fuente: SNAE 2020, COMACE.**

## JERARQUIZACIÓN DE PROBLEMAS: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIAMIENTO.

**Cuadro XXIII. Jerarquización de problemas: gestión administrativa y financiamiento.**

PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MAGNITUD					FRECUENCIA					TRASCENDENCIA					FACTIBILIDAD					RESULTADOS
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Pocos programas que generan recursos propios para el Departamento.			X					X					X					X			Puntuación: 12 puntos Plazo: 5 años Tiempo Máximo: Largo
El 50% de los docentes del Departamento participan en asociaciones, consejos de acreditación, certificación, redes de colaboración, colegios de profesionales o federaciones de educación en Enfermería.		X						X					X					X			Puntuación: 9 puntos Plazo: 5 años Tiempo Máximo: Largo

Poca difusión de la misión y visión de la institución por parte del personal administrativo, manual y de intendencia.

X

X

X

X

Puntuación: 8 puntos

Plazo: 5 años

Tiempo

Máximo: Largo

Fuente: SNAE 2020, COMACE.

PLAZO	CLASIFICACIÓN	TIEMPO MÁXIMO
1 año	18, 19, 20 puntos	Corto
2 años	15, 16, 17 puntos	Mediano
3 a 5 años	14 puntos o menos	Largo

## ANÁLISIS ESTRATÉGICO DE LA MATRIZ FODA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIAMIENTO.

**Cuadro XXIV. Análisis estratégico: gestión y financiamiento.**

PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS	ANÁLISIS FODA	ESTRATEGIAS	OBJETIVOS
Pocos programas que generan recursos propios para el Departamento.	D. Poca difusión de la misión y visión de la institución por parte del personal administrativo, manual y de intendencia. O. Actualización continua en el campo de la disciplina.	Gestionar el desarrollo de programas de educación continua para los profesionales de enfermería.	Aumentar los ingresos financieros propios del Departamento a través de programas de educación continua.
El 50% de los docentes del Departamento participan en asociaciones, consejos de acreditación, certificación, redes de colaboración, colegios de profesionales o federaciones de educación en Enfermería.	D. Solamente el 50% de los docentes del Departamento participan en asociaciones, consejos de acreditación, redes de colaboración, colegios de profesionales o federaciones de educación en Enfermería. O. Colegios de profesionales de	Promover la participación en asociaciones, consejos de acreditación, colegios de profesionales y redes de colaboración por parte de la plantilla docente.	Incrementar el porcentaje de docentes que participan en asociaciones, consejos de acreditación, colegios de profesionales y redes de colaboración.



enfermería y redes de  
colaboración.

Poca difusión de la misión y visión de la institución por parte del personal administrativo, del manual y de intendencia.	D. Poca difusión de la misión y visión de la institución por parte del personal administrativo, manual y de intendencia.	Difundir la misión y visión del departamento en el personal administrativo, manual y de intendencia a través de las TICs.	Extender la difusión de la misión y visión del Departamento.
---	--	---	--

---

## **CAPÍTULO VII**

### **PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO.**

En el presente capítulo se presenta la propuesta del plan de trabajo, el cual tiene como objetivo presentar estrategias y actividades que permitirán hacer frente a la problemática detectada mediante el diagnóstico integral del departamento. Asimismo, se muestra las metas y propuestas de políticas orientadas al Departamento de Enfermería.

## **INTRODUCCIÓN.**

La educación de calidad es un derecho fundamental para todo individuo de nuestra sociedad y sus rasgos fundamentales son el respeto a los derechos, la equidad, la pertinencia y dos componentes operativos: la eficiencia y la eficacia. La calidad de la educación depende de la cantidad de recursos, infraestructura y provisión material, sin embargo, podemos argumentar que un pilar de suma importancia es la gestión del sistema educativo y la plantilla docente que conforma la institución educativa (1).

En los sistemas educativos actuales, tanto en México como en otros países del mundo, la práctica del maestro frente a grupo es un componente esencial para mejorar y mantener la calidad educativa. Aunque existen otros factores materiales, económicos y humanos dentro de las instituciones educativas, que contribuyen a la calidad, equidad y pertinencia de la educación (1).

Todo lo que interviene en el proceso educativo es evaluable, los aspectos a los que puede dirigirse un proceso evaluativo incluyen a los docentes, alumnos, autoridades escolares, personal administrativo y de servicios, plan de estudios y programas, métodos y procedimientos didácticos, medio ambiente y bases teóricas. Con el objetivo de mejorar la calidad, los establecimientos educativos deben realizar periódicamente su autoevaluación institucional a través de un proceso participativo y crítico (4).

La práctica de Enfermería está ligada a la mejora continua y los indicadores de calidad y no es extraño que se preocupe por gestionar mejoras en las funciones que lleva a cabo, es por esto que la calidad en la docencia y formación de sus estudiantes no es la excepción. A continuación, se describe una propuesta de programa de trabajo con base en a las debilidades y oportunidades identificadas mediante el diagnóstico situacional del Departamento de enfermería de una Institución Educativa de Nivel Superior Pública, en este se plantean las estrategias, actividades y límites temporales además de los mecanismos de evaluación para determinar el cumplimiento de los objetivos que se plantean.

## **7.1. JUSTIFICACIÓN**

En las instituciones, independientemente de su ramo, es indispensable realizar evaluaciones periódicas o diagnósticos situacionales que permitan identificar puntos de mejora. Para enfermería es importante gestionar mejoras en la calidad de cualquier función que efectúa, ya sea asistencial, investigadora, gerencial o de docencia.

Un plan de mejora continua funge como una excelente herramienta que permite a las instituciones, en este caso educativa, organizar e integrar los objetivos, metas, estrategias y acciones necesarias para favorecer una formación de calidad en los estudiantes de enfermería y buenas condiciones para el personal que participa en esta formación.

Los programas de trabajo son planes específicos de acción en los que no solamente se fijan objetivos y secuencia de operaciones, sino, especialmente, el tiempo requerido para su ejecución. En estos planes se deciden la secuencia en las actividades, la utilización de recursos y la forma de alcanzar los objetivos de la organización.

Por lo anterior, la presente propuesta de trabajo está enfocado al Departamento de Enfermería de una Institución Educativa de Nivel Superior Pública, con el fin de fijar los objetivos y plantear metas en lo que se refiere a las funciones administrativas, docentes y de investigación.

## **7.2. OBJETIVOS.**

### **7.2.1. OBJETIVO GENERAL.**

Establecer estrategias y actividades enfocadas al Departamento de Enfermería de una Institución Educativa de Nivel Superior Pública, con base en a los datos obtenidos del diagnóstico integral.

### **7.2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO.**

- Plantear estrategias para hacer frente a la problemática detectada mediante acciones de mejora.
- Proporcionar herramientas para la evaluación y mejora de la institución educativa.
- Colaborar en la implementación de las estrategias y actividades propuestas en el presente programa de trabajo.

### **7.3. METODOLOGÍA.**

#### **7.3.1. LÍMITES.**

##### **7.3.1.1 LUGAR:**

Departamento de Enfermería de una Institución Educativa de Nivel Superior Pública de Hermosillo, Sonora.

##### **7.3.1.2. TIEMPO:**

Enero- junio 2023.

#### **7.3.2. UNIVERSO DE TRABAJO:**

- Jefatura del Departamento de Enfermería.
- Coordinación del Programa Académico.
- Plantilla Docente.

#### **7.3.3. RECURSOS.**

##### **7.3.3.1. Recursos Físicos:**

- Computadora
- Proyector
- Impresora

##### **7.3.3.2. Recursos Humanos:**

- LE . Viridiana Elizabeth Romo Espinoza.
- Jefa de Departamento.
- Coordinadora de Programa Académico.
- Plantilla docente.
- Personal administrativo, de mantenimiento e intendencia.

#### **7.3.3.3. Recursos Técnicos:**

- Equipo de cómputo.
- Literatura.
- Teléfonos celulares.
- Instrumento digital de evaluación para diagnóstico integral.

#### **7.4. METAS.**

1. Contribuir al cumplimiento de las medidas y criterios de seguridad y protección civil en un 100% en las instalaciones del Departamento en un plazo de un año.
2. Aumentar la plantilla profesor-investigador de tiempo completo en un periodo máximo de cinco años.
3. Incrementar a un 80% la plantilla de docentes de tiempo completo que cuentan con reconocimiento PRODEP.
4. Aumentar a un 70% la participación de la plantilla docente en asociaciones, consejos de acreditación, colegios de profesionales y redes de colaboración
5. Incrementar a un 30% el porcentaje de profesores miembros del SIN.
6. Realizar evaluación de competencias y satisfacción al 100% de los docentes del Departamento.
7. Garantizar en un 60% el equipamiento con simuladores de alta fidelidad en los laboratorios de simulación clínica del Departamento para satisfacer las demandas de enseñanza-aprendizaje en un plazo de cinco años.
8. Certificar 100% los laboratorios de simulación del Departamento de la Institución Educativa de Nivel Superior Pública en cinco años.
9. Fomentar la construcción, remodelación y renovación de la infraestructura del Departamento en un plazo no mayor a cinco años.
10. Contribuir a la difusión de la misión y visión del Departamento en un 100 % en un periodo máximo de cinco años.
11. Incrementar en un 70% los ingresos propios del Departamento de la Universidad Pública en un plazo de cinco años por medio de la oferta de programas educativos orientados a profesionales de enfermería.
12. Fomentar la comunicación efectiva con los padres de familia de estudiantes con riesgo de reprobación, deserción escolar y bajo en un 100% en un plazo no mayor a cinco años.
13. Lograr que las estrategias y actividades plateadas se cumplan en un 90% dentro de los próximos cinco años.



## **7.5. PROPUESTA DE POLÍTICAS DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA.**

1. Con la finalidad de contribuir a crear ambientes universitarios de respeto y armonía entre los universitarios, el departamento incorporará la perspectiva de género, promoviendo las relaciones igualitarias, la prevención de la violencia de género y el seguimiento puntual a los casos que se presenten.
2. Se promoverán acciones específicas para ampliar el acceso a métodos de aprendizaje presenciales y alternativos, teniendo en cuenta mecanismos de evaluación para asegurar su calidad y pertinencia, al tiempo que se implementan estrategias de renovación curricular.
3. La formación que se imparte en el departamento tendrá como principio fundamental, el desarrollo del discente como un ser biopsicosocial.
4. Los estudiantes de pregrado y posgrado contarán con la atención que brindan los Programas de Tutorías y Asesorías, con el objetivo de incrementar los índices de retención, aprobación y titulación.
5. Todo personal académico de nuevo ingreso deberá recibir inducción al puesto.
6. Los profesores-investigadores de tiempo completo pertenecientes a la dependencia académica deberán realizar las acciones necesarias para obtener el reconocimiento del perfil PRODEP, en un plazo no mayor de dos años después de su contratación.
7. Los profesores-investigadores de tiempo completo pertenecientes a la plantilla docente deberán formar parte del Sistema Nacional de Investigadores.
8. Será una tarea prioritaria y continua, la formación y superación del personal académico.
9. Con objeto de mejorar la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la plantilla docente participará de manera continua en cursos de capacitación y actualización disciplinar.
10. Utilizará el departamento los distintos medios de comunicación y horarios oficiales para otorgar información tanto a los discentes como a los distintos niveles jerárquicos.

11. Será responsabilidad del departamento, la seguridad de los trabajados y estudiantes durante el desarrollo de las actividades académicas en los periodos y horarios establecidos y autorizados para el proceso de formación.

## **7.6. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.**

La presente propuesta de trabajo solo representa gastos en relación con transporte e impresiones, los cuales serán solventados por la estudiante de posgrado, el costo total de las estrategias y actividades propuestas se desconoce.

## 7.7. ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES.

### 7.7.1. CATEGORÍA: PERSONAL ACADEMICO.

**Cuadro XXV. Estrategias y actividades: personal académico.**

OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	EVALUACIÓN	FECHA	
					INICIO	TERMINO
Acrecentar el grado académico de la plantilla docente con el fin de contar con el grado de Doctorado en Enfermería para ocupar una plaza de PTC.	Gestionar el otorgamiento de becas a los docentes que conforman la plantilla académica del Departamento.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Impulsar la difusión de los programas educativos de posgrado en el ámbito nacional e internacional.</li> <li>2. Promover la participación de los docentes de asignatura en las distintas modalidades de las convocatorias para estudios de posgrados.</li> <li>3. Cu posgrados por parte de la plantilla docente.</li> </ol>	<p>Facultad Interdisciplinaria.</p> <p>Representante de la Comisión Dictaminadora y Jurado.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evidencia de la difusión de los programas educativos de posgrado.</li> <li>2. Convocatorias para estudios de posgrado.</li> <li>3. Resolución de convocatorias.</li> <li>4. Seguimiento de docentes con otorgamiento de becas.</li> <li>5. Evidencia que permita constatar</li> </ol>	2023	2028

---

la finalización del  
posgrado.

Aumentar el número de profesores de tiempo completo del Departamento.	Gestionar el acceso a los programas institucionales y concursos de oposición que permitan aspirar o escalonar a una plaza de PTC.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Difundir convocatorias a nivel nacional e internacional para contrataciones de PTC.</li><li>2. Realizar concurso de oposición abierto para ocupar plazas de Profesor-Investigador de Tiempo Completo por TIEMPO INDETERMINADO.</li><li>3. Otorgar plazas de Profesor-Investigador de Tiempo Completo por TIEMPO INDETERMINADO.</li></ol>	Facultad Interdisciplinaria. Representante de la Comisión Dictaminadora y Jurado. Jefa del Departamento.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Evidencia de difusión.</li><li>2. Convocatorias</li><li>3. Resolución del jurado.</li></ol>	2023	2028
---	---	---	--	--	------	------

---

### 7.7.2. CATEGORÍA: FORMACIÓN INTEGRAL.

**Cuadro XXVI. Estrategias y actividades: formación integral.**

OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	EVALUACIÓN	FECHA	
					INICIO	TERMINO
Establecer comunicación con los padres de familia de estudiantes con bajo rendimiento, riesgo de reprobación y/o deserción escolar.	Gestionar la elaboración de un informe mensual dirigido a los padres de familia de aquellos estudiantes con bajo rendimiento escolar, en riesgo de reprobación y/o deserción escolar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Proponer elaboración de informe mensual.</li> <li>Llevar a cabo informe mensual a de estudiantes en riesgo a través de los tutores académicos.</li> <li>Establecer comunicación con los padres de familia de los estudiantes con riesgo escolar.</li> </ol>	<p>Coordinadora de programa.</p> <p>Tutores académicos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Propuesta de informe mensual.</li> <li>Evidencia de informes mensuales a los padres de familia.</li> </ol>	2023	2028

### 7.7.3. CATEGORÍA: INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.

**Cuadro XXVII. Estrategias y actividades: infraestructura y equipamiento.**

OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	EVALUACIÓN	FECHA	
					INICIO	TERMINO
Contar con laboratorios equipados para garantizar un aprendizaje significativo en los estudiantes a través de la simulación de alta fidelidad.	Gestionar la adquisición de simuladores de alta fidelidad.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Proponer compra de simuladores de alta fidelidad con la administradora del Departamento.</li> <li>Adquirir simuladores de alta fidelidad.</li> </ol>	<p>Jefa de Departamento.</p> <p>Administradora del Departamento.</p>	<p>de 1 Cotización de simuladores de alta fidelidad.</p> <p>del 2 Comprobante de compra de simuladores de alta fidelidad.</p> <p>3 Equipamiento de los laboratorios con simuladores de alta fidelidad.</p>	2023	2028
Certificar los laboratorios del Departamento a fin de cumplir con los estándares de calidad, reforzar los conocimientos, apoyar el desarrollo profesional y mejora la calidad de las actividades en simulación.	Gestionar la certificación de los laboratorios del Departamento.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Certificar los laboratorios de simulación del Departamento.</li> </ol>	<p>Jefa de Departamento</p> <p>Coordinadora de programa.</p>	<p>1. Constancia de certificación de laboratorios de simulación del Departamento.</p>	2023	2028

#### 7.7.4. CATEGORÍA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIAMIENTO.

**Cuadro XXVIII. Estrategias y actividades: gestión administrativa y financiamiento.**

OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	EVALUACIÓN	FECHA	
					INICIO	TERMINO
Aumentar los ingresos financieros propios del Departamento a través de programas de educación continua.	Gestionar el desarrollo de programas de educación continua para los profesionales de enfermería.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realiza propuesta de programas de educación continua a la plantilla docente.</li> <li>2. Elaborar programas y material didáctico.</li> <li>3. Difundir a través de las TICs los programas de educación continua (cursos, talleres y/o diplomados).</li> <li>4. Implementar programas de</li> </ol>	<p>Jefa de Departamento.</p> <p>Coordinadora de Programa.</p> <p>Plantilla docente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programas de educación continua.</li> <li>2. Evidencias de difusión de los programas de educación continua.</li> <li>3. Estadística financiera de los ingresos propios del Departamento.</li> </ol>	2023	2028



			educación continua.						
Incrementar el porcentaje de docentes que participan en asociaciones, consejos de acreditación, colegios de profesionales y redes de colaboración.	Promover la participación en asociaciones, consejos de acreditación, colegios de profesionales y redes de colaboración por parte de la plantilla docente.	1. Difundir información sobre asociaciones, consejos de acreditación, colegios de profesionales y redes de colaboración a la plantilla docente. 2. Incentivar la participación de los docentes.	Jefa Departamento. Coordinadora programa.	de	1. Evidencia de difusión. 2. Constancias de participación.	de	2023	2028	
Extender la difusión de la misión y visión del Departamento.	Difundir la misión y visión del departamento en el personal administrativo, manual y de intendencia a través de las TICs.	1. Difusión a través de las TICs de la misión y visión del Departamento.	Jefa Departamento. Coordinadora Programa	de	1. Evidencia de la difusión de la misión y visión.	de	2023	2028	

## **7.8. EVALUACIÓN.**

La presenta propuesta de programa de trabajo enfocada al Departamento de Enfermería de una Universidad Pública requiere de un largo plazo de tiempo para la implementación de las estrategias y actividades propuestas con anterioridad, sin embargo, se logró informar a las autoridades correspondientes el presente diagnóstico administrativo.

Se espera que en futuro se puedan implementar las actividades y estrategias propuestas, llegando a su vez a los objetivos planteados.

## 7.9. CRONOGRAMA



UNIVERSIDAD DE SONORA  
FACULTAD INTERDISCIPLINARIA DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD  
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA



ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DOCENCIA EN ENFERMERÍA.

	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	TIEMPO EN AÑOS				
			2024	2025	2026	2027	2028
CATEGORÍA. PERSONAL ACADÉMICO	Gestionar el otorgamiento de becas a los docentes que conforman la plantilla académica del Departamento.	Impulsar la difusión de los programas educativos de posgrado en el ámbito nacional e internaciona.	■				
		Promover la participación de los docentes de asignatura en las convocatorias para estudios de posgrados.	■				
		Cusamiento de posgrados por parte de la plantilla docente.	■				
	Gestionar el acceso a los programas institucionales y concursos de oposición que permitan aspirar o escalar a una plaza de PTC.	Difundir convocatorias a nivel nacional e internacional para contrataciones de PTC.		■			
		Realizar concurso de oposición abierto para ocupar plazas de PTC de tiempo indeterminado.		■			
		Otorgar plazas de Profesor-Investigador de Tiempo Completo por TIEMPO INDETERMINADO.		■			

**Observación:** las estrategias y actividades que se muestran en el presente cronograma, se encuentran programas, como resultado de la propuesta del programa de trabajo.

ACTIVIDAD REALIZADA.	
ACTIVIDAD PROGRAMADA.	
ACTIVIDAD NO REALIZADA.	



UNIVERSIDAD DE SONORA  
 FACULTAD INTERDISCIPLINARIA DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD  
 DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA



ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DOCENCIA EN ENFERMERÍA.

	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	TIEMPO EN AÑOS				
			2024	2025	2026	2027	2028
C. FORMACIÓN INTEGRAL	Gestionar la elaboración de un informe mensual dirigido a los padres de familia de aquellos estudiantes con bajo rendimiento escolar, en riesgo de reprobación y/o deserción escolar.	Proponer elaboración de informe mensual.					
		Llevar a cabo informe mensual a de estudiantes en riesgo a través de los tutores académicos.					
		Establecer comunicación con los padres de familia de los estudiantes con riesgo escolar.					
C. INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO	Gestionar la adquisición de simuladores de alta fidelidad.	Proponer compra de simuladores de alta fidelidad con la administradora del Departamento.					
		Adquirir simuladores de alta fidelidad.					
	Gestionar la certificación de los laboratorios del Departamento.	Certificar los laboratorios de simulación del Departamento.					

**Observación:** las estrategias y actividades que se muestran en el presente cronograma, se encuentran programas, como resultado de la propuesta del programa de trabajo.

ACTIVIDAD REALIZADA.	
ACTIVIDAD PROGRAMADA.	
ACTIVIDAD NO REALIZADA.	



**UNIVERSIDAD DE SONORA**  
**FACULTAD INTERDISCIPLINARIA DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD**  
**DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA**



**ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DOCENCIA EN ENFERMERÍA.**

	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	TIEMPO EN AÑOS					
			2024	2025	2026	2027	2028	
CATEGORÍA. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIAMIENTO.	Gestionar el desarrollo de programas de educación continua para los profesionales de enfermería.	Realiza propuesta de programas de educación continua a la plantilla docente.						
		Elaborar programas y material didáctico.						
		Difundir a través de las TICs los programas de educación continua (cursos, talleres y/o diplomados).						
		Implementar programas de educación continua.						
	Promover la participación en asociaciones, consejos de acreditación, colegios de profesionales y redes de colaboración por parte de la plantilla docente.	Difundir información sobre asociaciones, consejos de acreditación, colegios y redes de colaboración a						
		Incentivar la participación del los docentes.						
	Difundir la misión y visión del departamento en el personal administrativo, manual y de intendencia a través de las TICs.	Difusión a través de las TICs de la misión y visión del Departamento.						

**Observación:** las estrategias y actividades que se muestran en el presente cronograma, se encuentran programas, como resultado de la propuesta del programa de trabajo.

ACTIVIDAD REALIZADA.	
ACTIVIDAD PROGRAMADA.	
ACTIVIDAD NO REALIZADA.	

## CONCLUSIÓN

Las necesidades actuales obligan a las instituciones educativas a comprometerse a lograr mejoras en la calidad que requieren los estudiantes y sociedad. Para esto, no solo piensan en aspectos físicos, sino también en el entorno social y humano relacionados con el sistema educativo. La formación académica de los estudiantes de enfermería debe asegurar la búsqueda continua de la mejora de la calidad de los servicios de atención al paciente; dando esto como resultado un alto reconocimiento por parte de la sociedad hacia la labor profesional de las y los enfermeros

Es importante que enfermería, en relación con su función gestora y docente, identifique que la promoción de la calidad de las instituciones de formación se puede apoyar con programas para el mejoramiento de la calidad y a su vez con la realización de diagnósticos situacionales periódicos que tienen como propósito mejorar su desempeño y procesos.

Mediante la elaboración de un diagnóstico integral podemos obtener un panorama general sobre la situación en la que se encuentre el área que queremos evaluar, logrando detectar aspectos que pueden ser negativos para el departamento y que representen una amenaza para el logro de metas y objetivos. Asimismo, pueden encontrarse factores positivos que pueden ser reforzados y brinden oportunidades de mejora, a partir de los cuales surgen los programas de mejora que tienen como finalidad disminuir o erradicar las debilidades y aumentar las fortalezas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Escribano HE. El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Rev. Educación [Internet]. 2018 [ acceso 25 de marzo del 2022] ;42(2):738-52. Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/27033>
2. Castellanos-Ramíre, JC, Niño Carrasco SA. Educación Superior en México: los retos del gobierno presidencial en el periodo 2018-2024 en materia de cobertura. Ensaio: aval. pol. publ [Internet]. 2021 [ acceso 25 de marzo del 2022]; 30 (115): 394-413. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S0104-403620210002902288>
3. Hernández-Falcón, DC, Vargas-Jiménez, A, Almuiñas-Rivero, JL. La importancia de la evaluación de la eficiencia académica en las universidades. Revista Cubana de Educación Superior [Internet]. 2020 [acceso 25 de marzo del 2022]; 39(1), e7. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142020000100007&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000100007&lng=es&tlng=es).
4. Álvarez-Cámara JF, Reich Santiago LA. Un enfoque diagnóstico integral del funcionamiento organizacional en un Hospital General de la Seguridad Social. Horizonte Sanitario [Internet]. 2016 [ acceso 26 de marzo del 2022] ;15(2):77-82. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457846538004>
5. Ruano-Arias A. La educación propia de los pastos como un referente para una educación intercultural más pertinente. Rev Electron En Educ Pedagog [Internet]. 2019 [acceso 26 de marzo del 2022]; 3(.5):16-9. Disponible en: <https://doi.org/10.15658/10.15658/rev.electron.educ.pedagog19.09030501>
6. Palme M, Villarreal-Cantillo E. Una perspectiva en la gestión de enfermería. Rev. Salud Uninorte. Salud [Internet]. 2020 [ acceso 26 de marzo del 2022] ; 36 (2): 506-511. Disponible en: DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/sun.36.2.610.73>
7. Modelo Educativo 2030. Universidad de Sonora [Internet]. 2018 [actualizado sf; acceso 23 mar 2022]. Disponible en: [https://www.unison.mx/institucional/marconormativo/reglamentosacademicos/MODELO\\_EDUCATIVO\\_2030.pdf](https://www.unison.mx/institucional/marconormativo/reglamentosacademicos/MODELO_EDUCATIVO_2030.pdf)



8. Consejo Nacional de Población. La situación demográfica de México [Internet]. 2022 [actualizado 01 sep 2022; acceso 23 mar 2022]. Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/796630/SDM\\_Parte1\\_2022.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/796630/SDM_Parte1_2022.pdf)
9. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). CENSO DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 2020 [internet]. 2021 [actualizado 25 ene 2021; acceso 23 mar 2022]. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ResultCenso2020\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ResultCenso2020_Nal.pdf)
10. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). RESULTADOS DE LA ENCUESTA PARA LA MEDICIÓN DEL IMPACTO COVID-19 EN LA EDUCACIÓN (ECOVID-ED) 2020 [Internet]. 2021 [actualizado 23 mar 2021; acceso 23 mar 2022]. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/EC OVID-ED\\_2021\\_03.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/EC OVID-ED_2021_03.pdf)
11. Samayoa Salas EA, López Montes KM, Burgos Flores B. Estudio de deserción de la Universidad de Sonora 2016. [Internet]. 2017 [actualizado sf; acceso 23 mar 2022]. Disponible en: [https://planeacion.unison.mx/pdf/estudio\\_de\\_desercion\\_2016.pdf](https://planeacion.unison.mx/pdf/estudio_de_desercion_2016.pdf)
12. H. Colegio Académico, Universidad de Sonora. Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora [Internet]. 2020 [actualizado 30 ene 2020; acceso 23 mar 2023]. Disponible en: [https://www.unison.mx/institucional/marconormativo/leyesyestatutos/EPA\\_noviembre2020.pdf](https://www.unison.mx/institucional/marconormativo/leyesyestatutos/EPA_noviembre2020.pdf)
13. Balderas PM. Administración de los servicios de enfermería. México: Mc Graw Hill. 7a ed. 2015.
14. Consejo Mexicano para la Acreditación de Enfermería A.C. [Internet] COMACE; 2018 [actualizado 2020 ; acceso 23 mar 2023]. Disponible en: <http://www.comace.mx/Documentos/SNAE-20.pdf>
15. Gobierno de Sonora. Plan de Desarrollo Estatal 2021-2027 [Internet]. sf [acceso 23 mar 2023]. Disponible en: <https://qrco.de/bcdOYC>



16. Universidad de Guanajuato. Plan Curricular, Licenciatura en Enfermería y Obstetricia [Internet]. sf [acceso 23 mar 2023]. Disponible en: <https://www.ugto.mx/images/planes/licenciatura-en-enfermar%C3%ADa-y-obstetricia.pdf>
17. Universidad Autónoma de Sinaloa. Información del Programa Educativo [Internet]. sf [acceso 24 mar 2023]. Disponible en: <https://carreras.uas.edu.mx/Enfermeria.html>
18. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Enfermería, Licenciatura en Enfermería [Internet] 2019 [acceso 24 mar 2023]. Disponible en: <https://www.uanl.mx/oferta/licenciado-en-enfermeria/>
19. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Enfermería y Obstetricia, Licenciatura en Enfermería [Internet] 2022 [actualizado 2023; acceso 24 mar 2023]. Disponible en: <https://web.eneo.unam.mx/index.php/licenciatura-en-enfermeria/>
20. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Coordinación Académica Región Altiplano, Licenciatura en Enfermería [Internet] sf [actualizado 2023; acceso 24 mar 2023]. Disponible en: <https://www.coara.uaslp.mx/ProgramasAcademicos/Detalle/96#gsc.tab=0>
21. Universidad Estatal de Sonora. Licenciatura en Enfermería [Internet] 2019 [acceso 24 mar 2023]. Disponible en: [https://www.ues.mx/?p=especiales/ofertaeducativa/malla.aspx&cid=0&sid=2&smid=10&latder=0&params=pa=032\\_pe=17\\_tipopa=L](https://www.ues.mx/?p=especiales/ofertaeducativa/malla.aspx&cid=0&sid=2&smid=10&latder=0&params=pa=032_pe=17_tipopa=L)
22. Universidad de Sonora. Departamento de Enfermería [Internet] sf [actualizado 2023; acceso 24 mar 2023]. Disponible en: <https://enfermeria.unison.mx/#>

## ANEXOS



UNIVERSIDAD DE SONORA  
FACULTAD INTERDISCIPLINARIA DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD  
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA



ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DOCENCIA EN ENFERMERÍA.

**Observación:** el presente instrumento de recolección de datos no es de mi autoría, pertenece al Consejo Mexicano para la Acreditación de Enfermería A.C.

CATEGORIA 1. PERSONAL ACADÉMICO (29 Indicadores)		
1.- Personal Académico	SI	NO
<b>1.1. Reclutamiento.</b> La normatividad de la facultad o dependencia establece de manera pública las convocatorias para el reclutamiento de candidatos a personal docente.	X	
<b>1.2. Selección.</b> 2. El proceso de selección se realiza con base al perfil académico (formación académica de posgrado, experiencia laboral, docente y/o de investigación) y es congruente con el plan de estudios del programa educativo.	X	
3. La institución y/o dependencia establece de manera precisa los mecanismos de selección, tales como examen de oposición, clases modelos, modelo de enseñanza clínica o equivalentes.	X	
<b>1.3. Contratación.</b> 4. Con base en la normatividad de la institución y/o dependencia se determina la participación de cuerpos colegiados (cuerpos académicos, comité de selección y contratación, entre otros) en el proceso de contratación.	X	
<b>1.4. Desarrollo.</b> 5. El plan de desarrollo de la dependencia describe el diagnóstico de las necesidades de actualización y superación de la planta docente.	X	
6. La institución o dependencia desarrolla programas y/o apoyo a la formación y actualización docente y disciplinaria.	X	

7. Existen programas de apoyo para la formación de estudios de posgrado del personal académico, especialmente los relacionados con el programa educativo (becas, acceso a programas de la SEP y del CONACYT).	X	
<b>1.5 Categorización y Nivel de Estudios.</b>		X
8. Porcentaje de profesores por tipo de contratación a) El 35% de los profesores son PTC y el 65% son de medio tiempo o de asignatura. b) Menos del 35% los profesores son PTC y más del 65% son de medio tiempo o asignatura o de horario libre.		
9. Porcentaje de profesores por grado académico: a) El 100% de profesores de la plantilla global del PE cuentan con estudios de Posgrado. b) Solo el 80% de todos los profesores cuentan con grado académico de Maestría o especialidad. c) El 20% de los profesores cuentan con grado académico de Doctorado y/o postdoctorado.	X	
10. Porcentaje de profesores con formación disciplinar en el área, es mayor al 60%.	X	
11. El porcentaje de profesores miembros del SNI es de: a) 21% a más b) De 5 a 20% c) Menos de 5%	X	
12. El 85% o más de los PTC pertenecen a un Cuerpo Académico o grupo disciplinar o de investigación.	X	
13. El porcentaje de profesores de Tiempo Completo con perfil PRODEP es mayor al 65%.	X	
14. El porcentaje de profesores de la plantilla global de la disciplina, certificados como docentes por un organismo reconocido por su idoneidad por la DGP es de:  a) 70 % o más. b) 50 al 69 %. c) 49 % o menos	X	
15. Antigüedad de los profesores en función de la renovación de la planta docente.  a) El 30% de los profesores (PTC, medio tiempo o asignatura) se jubilarán en los próximos tres años. b) 31% o más de los profesores (PTC, medio tiempo o asignatura) se jubilarán en los próximos tres años.		X
16. Renovación de la Plantilla Docente	X	

<p>a) Existe en la institución y/o dependencia un plan de renovación de profesores jubilados y se aplica.</p> <p>b) Existe un plan de renovación de profesores jubilados, pero no se aplica.</p> <p>c) No existe un plan de renovación de profesores jubilados.</p>		
17. Existe un PTC por cada 25 estudiantes.		X
<p><b>1.6. Distribución de la carga académica de los docentes de tiempo completo.</b></p> <p>18. Distribución de la carga académica de los docentes de tiempo completo</p> <p>a) 76 % o más de los PTC de la disciplina desarrollan funciones de Docencia, Tutoría, Gestión, Generación y Aplicación del Conocimiento.</p> <p>b) Del 50-75% de los PTC de la disciplina desarrollan funciones de Docencia, Tutoría, Gestión, Generación y Aplicación del Conocimiento.</p>	X	
<p>19. La carga académica semanal frente a grupo de los PTC oscila entre:</p> <p>a) 4 a 16 horas.</p> <p>b) Entre 17 y 20 horas</p> <p>c) Es mayor a 20 horas a la semana.</p>	X	
20. Existen instrumentos que evidencian las funciones de docencia (distribución de la carga de horas frente a grupo), actividades de tutoría, gestión, generación y aplicación del conocimiento.	X	
<p><b>1.7. Evaluación.</b></p> <p>21. Se cuenta con programas y/o reglamento de becas, estímulos y reconocimiento al desempeño de profesores y se aplican en forma transparente.</p>	X	
22. Se tienen establecidas normas en la institución y/o dependencia que regulan el funcionamiento de los órganos colegiados (juntas directivas, consejos directivos, consejos técnicos, academias, entre otros), donde participa estudiantes y docentes.	X	
23. La evaluación de los docentes de tiempo completo contempla aspectos de docencia, investigación, vinculación-extensión, tutorías y gestión (Cumplimiento de Perfil PRODEP).	X	
24. Los docentes de tiempo completo, medio tiempo, horario libre o asignatura son evaluados de acuerdo con su desempeño magisterial.	X	
<p>25. Estrategias de apoyo al profesorado para mejorar su desempeño.</p> <p>a) Existen estrategias y se aplican regularmente.</p> <p>b) Existen estrategias, pero se aplican en ocasiones.</p>	X	
26. Se cuenta con un mecanismo de difusión y socialización de los reglamentos de evaluación al desempeño de los docentes.	X	

<b>1.8. Promoción</b>	X	
27. Existe en la institución y/o dependencia un reglamento o estatuto de personal académico, en el que se define de manera precisa la promoción de los docentes y considera las funciones sustantivas y de apoyo, derechos y obligaciones y se difunde.		
28. El proceso de promoción (movimiento de escalafón) de los profesores a) Se realiza por las autoridades en conjunto con los cuerpos colegiados (comités de selección, promoción y evaluación de docentes, academias o cuerpos académicos). b) Se realiza únicamente por las autoridades de la institución.	X	
29. Existe un procedimiento para difundir y socializar el proceso de promoción del personal docente (movimiento de escalafón).	X	

<b>CATEGORIA 2. ESTUDIANTES (30 Indicadores)</b>		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>2.- Estudiantes</b>		
<b>2.1. Selección</b>	X	
30. La admisión de los estudiantes se realiza mediante una evaluación que incluye un examen válido y confiable (EXANI II, College Board, institucionales, entre otros), que considera los elementos establecidos en el perfil de ingreso.		
31. La institución y/o Programa Educativo define los procedimientos y requisitos académicos y administrativos de ingreso al programa educativo.	X	
32. Los aspirantes cuentan con una guía para la preparación del examen de admisión.	X	
33. Se tiene establecido el procedimiento por el cual el aspirante conoce de su aceptación al programa educativo.	X	
34. Se tiene establecido el procedimiento para realizar el trámite para el examen de ingreso.	X	
35. Los aspirantes cuentan con una guía de trámites del proceso de admisión.	X	
36. La institución educativa brinda información sobre los procedimientos, trámites migratorios y documentos académicos que amparen sus estudios en el extranjero para aquellas personas que no tienen nacionalidad mexicana (extranjeros) y deseen ingresar al programa educativo.	X	
37. Se cuenta con un programa de inclusión de estudiantes con discapacidad donde se establezcan criterios para garantizar el cumplimiento del plan de estudios sin riesgos para el estudiante o que comprometa su seguridad.	X	

<b>2.2. Ingreso (estudiantes de nuevo ingreso).</b>	X	
38. La dependencia académica cuenta con un programa de inducción a la carrera, para los estudiantes que les permite incorporarse al programa de forma satisfactoria.		
39. La institución o programa educativo desarrolla investigaciones educativas que caracterizan a los estudiantes de acuerdo con su perfil de ingreso a la carrera (conocimientos, habilidades, actitudes y valores, motivos y expectativas de ingreso).	X	
40. La institución y/o programa educativo diseña e implementa programas extracurriculares de apoyo académico con la finalidad de prevenir problemas de reprobación y/o deserción escolar.	X	
41. La institución educativa y/o dependencia académica asigna tutor académico al estudiante desde el primer semestre de ingreso a la carrera para fortalecer su formación académica y evitar la reprobación.	X	
<b>2.3. Trayectoria Escolar.</b>	X	
42. La unidad académica cuenta con un sistema de información computarizado para la administración académica y gestión escolar, que apoya los procesos académicos y administrativos.		
43. La institución educativa y/o dependencia realiza investigación educativa sobre causa de abandono, reprobación y deserción escolar con la finalidad de implementar acciones remediales.	X	
44. El tiempo real de egreso del estudiante concuerda con la duración oficial de la carrera.	X	
<b>2.4. Tamaño de Grupos.</b>	X	
45. La relación profesor-estudiante en la clase (práctica) clínica es de: a) 1 a 10 b) 1 a 15 c) 1 a 20		
46. La relación profesor estudiante en clase (práctica) comunitaria es de: a) 1 a 10 b) 1 a 15 c) 1 a 20	X	
47. La relación profesor-estudiante en teoría o clase áulica es de: a) 1 a 25 b) 26 a 40 c) 41 a 50	X	
<b>2.5. Titulación.</b>	X	

48. El programa educativo cuenta con un sistema eficiente de titulación acorde a la institución educativa, que contempla distintas formas de titulación y permite incrementar los índices de esta.		
49. La institución o programa ofrece diferentes opciones para la titulación, las que están definidas en un procedimiento que se difunde y socializa con los estudiantes.	X	
50. Existe un programa para mejorar los índices de titulación. a) Se aplica b) No se aplica.	X	
<b>2.6. Índices de rendimiento escolar por cohorte generacional.</b>	X	
51. El índice de reprobación general está por debajo o igual a la media nacional de acuerdo con los tres últimos ciclos escolares (cohorte generacional).		
52. El índice de deserción general está por debajo o es igual a la media nacional de acuerdo con los tres últimos ciclos escolares (cohorte generacional).	X	
53. La eficiencia terminal generacional es igual o mayor a la media nacional de acuerdo con los últimos tres ciclos escolares (cohorte generacional).	X	
54. La tasa de titulación generacional es igual o mayor a la media nacional y/o institucional de acuerdo con los tres últimos ciclos escolares (cohorte generacional).	X	
55. Respecto a la empleabilidad del egresado en un 80% se realiza: a) En los primeros tres meses después de su egreso b) Entre los tres hasta los seis meses posterior a su egreso c) Posterior a los seis meses de egresar.	X	
56. La unidad académica evalúa a sus egresados mediante un examen general de egreso de licenciatura (EGEL).	X	
57. El porcentaje de estudiantes que obtuvieron un resultado sobresaliente o satisfactorio en el EGEL-CENEVAL es de: a) 80% o más b) Del 60% al 79% c) Menos del 60%	X	
58. La institución y/o dependencia académica realiza investigación educativa con el objetivo identificar los factores que favorecen el aprovechamiento y/o rendimiento escolar.	X	
59. La institución y/o dependencia académica cuenta con programas y actividades con el objetivo mejorar el aprovechamiento y/o rendimiento escolar.	X	

<b>CATEGORIA 3. PLAN DE ESTUDIOS (58 Indicadores)</b>		
<b>3.- Plan de Estudios.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>3.1 Fundamentación.</b>	X	
60. El currículo describe el modelo educativo en el cual se sustenta (conceptos, supuestos teóricos y filosóficos).		
61. Existe congruencia entre la misión, visión y objetivos de la institución, la escuela o facultad y los objetivos curriculares del Plan de estudios.	X	
62. El Plan de estudios explicita las necesidades sociales y de salud que el egresado atenderá, incluye las tendencias nacionales e internacionales en salud, educación y la disciplina; la normativa del país, estado e institución de educación superior y el análisis del campo laboral de la enfermería a nivel local, nacional e internacional.	X	
63. El curriculum incluye los conceptos paradigmáticos de enfermería (enfermería, salud, persona, medio ambiente) así como el objeto de estudio de enfermería (cuidado) y su método de trabajo (proceso de atención de enfermería), y existe congruencia entre estos conceptos.	X	
64. El programa de estudios expresa su valor entre 300 a 400 créditos <ul style="list-style-type: none"> <li>• SATCA establece que 1 crédito equivale de 16 a 25 horas por 15 semanas/semestre.</li> <li>• Acuerdo 279, por el que se establecen los trámites y procedimientos relacionados con el reconocimiento de validez oficial establece que 1 crédito equivale a 0.0625 hora efectiva</li> </ul>	X	
65. El programa educativo establece la duración mínima y máxima en tiempo para concluirlo.	X	
66. Existe congruencia de las materias o unidades de aprendizaje con las competencias generales y específicas del perfil de egreso del plan de estudios.	X	
67. Existe congruencia entre el perfil de egreso, las competencias específicas o profesionales con el nivel de complejidad de la competencia (inicial, básico, autónomo y estratégico).	X	
<b>3.2 Perfiles de Ingreso y Egreso.</b>	X	
68. Se explicita en el perfil de ingreso las competencias generales y específicas (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) para ingresar al programa.		



69. Describe el perfil de egreso las competencias generales y específicas (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) que tendrá el egresado al concluir el programa.	X	
70. El perfil de egreso es pertinente y congruente con los objetivos curriculares del plan de estudios.	X	
<b>3.3 Normativa para el ingreso, permanencia, egreso y titulación.</b>	X	
71. La institución educativa, señala los requisitos académicos, administrativos y procedimientos para la permanencia en el Programa Educativo.		
72. La institución educativa, señala los requisitos académicos, administrativos y procedimientos para el egreso del Programa Educativo.	X	
73. La institución educativa, señala los requisitos para la equivalencia y revalidación de unidades académicas o asignaturas en el Programa Educativo.	X	
74. La normativa para el ingreso, permanencia, egreso, equivalencia y revalidación se difunde entre la comunidad educativa.	X	
<b>3.4 Programas de asignatura (analíticos de las unidades académicas).</b>	X	
75. El mapa o malla curricular expresa la estructura y organización del programa y muestra la articulación horizontal, vertical y transversal de las unidades de aprendizaje.		
76. La proporción de los contenidos del plan de estudios es de 40% de práctica y 60% de teoría (para programas científicos prácticos de acuerdo a la tipología del PRODEP).	X	
77. Las unidades de aprendizaje del área de enfermería, constituyen más del 50% del total de créditos.	X	
78. Existe congruencia entre los objetivos curriculares del plan de estudios con los objetivos de los programas analíticos de las unidades de aprendizaje o asignaturas y el perfil de egreso.	X	
79. Los programas de las unidades de aprendizaje contienen un formato uniforme que contempla los siguientes aspectos: a) Fundamentación b) Contribución al Perfil de Egreso c) Objetivos generales y específicos ó competencias profesionales y específicas d) Contenido temático que incluye elementos de internacionalización e) Metodología de aprendizaje f) Formas de evaluación (logro de competencias) g) Bibliografía básica y complementaria actualizada (menos de 10 años) h) Perfil de docente	X	

i) Cronograma de actividades		
80. En el mapa ó malla curricular se definen claramente las unidades de aprendizaje por periodo escolar, las líneas curriculares profesionales básicas (Formación General Universitaria), de formación profesional, optativas, de libre elección y las áreas biomédica, humanística, social, metodológica y disciplinar.	X	
81. Los programas de licenciatura en enfermería que declaran flexibilidad, incluyen en el mapa o malla curricular las trayectorias académicas que el estudiante puede seguir durante su formación donde considera, los tiempos mínimos y máximos para cursar la carrera, la seriación de unidades de aprendizaje y las necesidades del estudiante.	X	
82. Cuenta la facultad o dependencia académica con un cuerpo colegiado para la revisión y actualización permanente de los programas de las unidades de aprendizaje.		
83. La revisión de los programas analíticos de asignatura o unidades de aprendizaje se realiza. a) Del 80% al 100% cada semestre o año escolar. b) Del 60 al 79% cada dos años. c) Del 59% y menos se realiza cada tres años	X	
<b>3.5 Contenidos.</b>	X	
84. Señalan los programas de las unidades de aprendizaje las estrategias, técnicas didácticas, uso de las TICs a emplear en el proceso educativo y éstas son variadas y fomentan las habilidades, actitudes y valores.		
85. Los contenidos de competencias específicas, genéricas de formación básica universitaria y profesionales que son comunes o diferentes al área de conocimiento, que deben estar transversalmente señalados y operados en el plan de estudios incluyen: a) Capacidad creativa b) Capacidad de investigación c) Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente d) Capacidad crítica y autocrítica e) Capacidad de abstracción análisis y síntesis f) Capacidad de trabajo en equipo g) Capacidad de liderazgo h) Capacidad de comunicación oral y escrita i) Capacidad de comunicación en un segundo idioma j) Capacidad para analizar la perspectiva internacional k) Habilidades interpersonales l) Habilidades en el uso de las TIC's m) Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	X	

n) Compromiso ético y responsabilidad social o) Compromiso con la calidad del cuidado p) Compromiso con la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad.		
<b>3.5.1 Contenidos Básicos o fundamentales que apoyan a la disciplina:</b> 86. Los contenidos proporcionan al estudiante conocimientos en las disciplinas fundamentales de la enfermería e incluyen unidades de aprendizaje de las áreas de la salud, social y del comportamiento, metodológica, formación integral universitaria, optativas y de libre elección.	X	
87. Las unidades de aprendizaje del área de formación básica o ciencias de la salud o biomédicas consideran: anatomía y fisiología, fisiopatología, pediatría, salud del adolescente, gineco-obstetricia, patología, geriatría, bioquímica, farmacología, microbiología, salud mental y psiquiatría, biología molecular y genética, entre otras.	X	
88. Las unidades de aprendizaje del área social y del comportamiento consideran: bioética, legislación de la profesión, sociología, psicología, desarrollo humano, liderazgo.	X	
89. Las unidades de aprendizaje del área metodológica consideran: estadística, epidemiología social, investigación, administración de servicios de enfermería, contabilidad y costos, entre otras.	X	
90. Las unidades de aprendizaje del área de formación integral universitaria consideran al menos: competencia comunicativa en inglés, computación, comunicación oral y escrita, formación de emprendedores, ambiente y sustentabilidad, responsabilidad social.	X	
<b>3.5.2 Contenidos específicos de la disciplina:</b> 91. Los contenidos de los programas analíticos proporcionan al estudiante conocimientos generales y específicos de la disciplina de enfermería, consideran los avances científicos de la práctica social a nivel nacional e internacional, incluye el componente de cuidado ético y comprensivo, los procedimientos y tecnologías necesarias, la aplicación del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) para el cuidado.	X	
92. Fundamentos de Enfermería o Enfermería Fundamental.	X	
93. Enfermería Materno-Infantil.	X	
94. Enfermería del Niño y Adolescente.	X	
95. Enfermería en el Adulto.	X	
96. Enfermería Quirúrgica.	X	
97. Enfermería del Adulto mayor.	X	
98. Enfermería Comunitaria o de Primer nivel de Atención.	X	
99. Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría.	X	
100. Gerencia o Gestión del Cuidado.	X	
101. Teorías de Enfermería y Proceso de Atención de Enfermería.	X	
<b>3.6 Flexibilidad Curricular.</b>	X	

102. El plan de estudios cuenta con unidades de aprendizaje optativas, de libre elección y/o salidas laterales.		
103. Las unidades de aprendizaje optativas y de libre elección son congruentes con el perfil de egreso.	X	
104. Existe nivel de suficiencia teórico-práctico en las materias o unidades de aprendizaje del plan de estudios con el perfil de egreso esperado.	X	
105. El programa educativo asegura que se cumpla con todos los cursos teóricos, teórico-prácticos y actividades planeadas al 100% en el tiempo programado de carga académica.	X	
106. El programa educativo permite a los estudiantes adquirir experiencia suficiente de calidad y seguridad para su ingreso a la práctica clínica y posteriormente al mercado laboral.	X	
<b>3.7 Evaluación y Actualización del plan de estudios.</b> <b>3.7.1 Metodología para la actualización o adecuación, modificación del plan de estudios.</b>	X	
107. Se cuenta con los resultados de la evaluación del currículo previo y se consideran en la actualización, modificación o adecuación del plan de estudios.		
108. El plan de estudios presenta evidencia de evaluación por los CIEES reportando nivel.	X	
109. Se describe la metodología y la instrumentación para la actualización, modificación o adecuación del currículo, así como para el seguimiento y evaluación.	X	
110. Se considera las opiniones de egresados, empleadores, profesionales de enfermería y profesores en la adecuación, actualización o modificación del plan de estudios.	X	
111. Existen evidencias de logro de competencias de perfil egreso de estudiantes que están en formación, mediante una evaluación del logro gradual de las competencias del perfil a lo largo del plan de estudios.	X	
112. El currículo se actualiza o modifica al menos cada cinco años.	X	
<b>3.7.2. Mecanismos que permiten la participación de los docentes en forma colegiada en el proceso de revisión curricular.</b>	X	
113. La unidad académica cuenta con un comité permanente de diseño y evaluación curricular que trabaja de forma colegiada y cuenta con programa de trabajo documentado de forma sistemática.		

<p><b>3.7.3 Diagnósticos y estudios prospectivos en el ámbito local y global: del mercado laboral, los avances científico-tecnológicos y las demandas de la sociedad, que fundamentan la actualización o modificación del plan de estudios.</b></p> <p>114. El plan de estudios fundamenta su actualización o modificación en un diagnóstico y estudios prospectivos en el ámbito local, nacional y global del:</p> <p>a) mercado laboral real y potencial,  b) avances científicos-tecnológicos, del área de la salud y de la disciplina,  c) demanda social actual y futura  d) opiniones de empleadores, egresados, profesores, personal de los servicios de salud, colegios y asociaciones profesionales,  e) opinión de la sociedad sobre el perfil profesional requerido,  f) necesidades de salud: locales, nacionales e internacionales,  g) recomendaciones establecidas por el COMACE.A.C. y  h) análisis de campo laboral, local, nacional e internacional (actual y futuro).</p>	X	
<p><b>3.8 Difusión.</b></p> <p>115. El plan curricular se difunde por medios masivos de comunicación: (radio, prensa, televisión, páginas web institucionales y/o de la dependencia académica, redes sociales).</p>	X	
<p>116. Existe un área responsable para orientar a la población interesada que solicita información sobre el plan de estudios.</p>	X	
<p>117. Se difunde y se orienta sobre el currículo en campañas de nivel medio superior como: ferias, expos-virtuales, trípticos, boletines, entre otros.</p>	X	

<b>CATEGORIA 4. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE (10 Indicadores)</b>		
<b>4.- Evaluación del Aprendizaje</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<p><b>4.1 Metodología de Evaluación Continua.</b></p> <p>118. Los programas de las unidades de aprendizaje integran instrumentos para la evaluación y cumplimiento de los objetivos o competencias (exámenes, portafolios de evidencias, rúbricas, listas de cotejo, perfiles evaluativos, bitácoras, casos clínicos, proceso de enfermería y ensayos, entre otros).</p>	X	
<p>119. Los instrumentos y procedimientos de evaluación son congruentes con las competencias, objetivos curriculares y el perfil de egreso del programa educativo.</p>	X	
<p>120. Los procedimientos e instrumentos de evaluación son diseñados por los profesores de forma colegiada (academias, cuerpos académicos, grupos de investigación).</p>	X	

121. La comunidad académica da a conocer las estrategias de evaluación del aprendizaje a los estudiantes.	X	
122. El método o proceso de enfermería es utilizado por los estudiantes como guía del cuidado que otorga a individuos, familias y comunidad, como parte de su aprendizaje.	X	
<b>4.2 Estímulos al Rendimiento Académico.</b>	X	
123. La institución o dependencia académica cuenta con reglamento de becas y estímulos para estudiantes y/o aplica un programa de becas para estudiantes: de alto rendimiento por desempeño académico sobresaliente, escasos recursos, deportistas y aquellos con capacidades diferentes.		
124. La institución o dependencia académica tiene un programa de difusión y/o socialización de becas para estudiantes que ofrecen: instituciones, agencias, fundaciones, entre otras.	X	
125. La unidad o dependencia académica cuenta con un programa de estímulos y reconocimiento para los estudiantes destacados que incluye la entrega de estos en una ceremonia, reunión o evento público.	X	
126. Se cuenta con un manual de procedimientos para la asignación de becas, reconocimientos y estímulos.	X	
127. Se tiene un programa de difusión y socialización para el otorgamiento de becas, reconocimientos y estímulos.	X	

<b>CATEGORIA 5. FORMACIÓN INTEGRAL (22 Indicadores)</b>		
<b>5.- Formación Integral.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>5.1. Desarrollos de Emprendedores.</b>	X	
128. La Facultad o dependencia académica cuenta con mecanismos y programas que permitan que el estudiante desarrolle una actitud emprendedora y de liderazgo.		
129. La facultad o dependencia académica organiza eventos, seminarios, congresos donde se fomenta la actitud emprendedora y de liderazgo, para que los estudiantes expongan sus proyectos.	X	
130. Los profesores y estudiantes participan en eventos organizados por otras instituciones educativas o del sector salud, o empresarial (nacional o internacional) donde se fomenta la actitud emprendedora y de liderazgo.	X	
131. Los estudiantes y sus profesores han obtenido reconocimiento por sus proyectos de	X	

desarrollo emprendedor.		
132. La facultad o dependencia académica fomenta y desarrolla actividades culturales en las que participan los estudiantes (Talleres culturales, concursos, exposiciones de arte, pintura, escultura, grupos de música, rondallas, actividades artísticas, entre otras)	X	
133. Los estudiantes participan en actividades culturales (talleres culturales, concursos, exposiciones, ferias de libro, grupos de música, rondallas, actividades artísticas, entre otras) que organizan otras instituciones educativas, sociales de arte y cultura.	X	
134. La facultad o dependencia académica organiza diferentes actividades para que los estudiantes participen en grupos donde puedan ejercer su liderazgo en la promoción de la salud, prevención de adicciones, cuidado del adulto mayor, sustentabilidad, entre otros.	X	
135. La facultad o dependencia académica cuenta con programas que propician la cultura física del estudiante por medio de la práctica de actividades deportivas y del ejercicio físico (fútbol, voleibol, basquetbol, entre otros) en la que participan activamente los estudiantes.	X	
136. La facultad o dependencia académica organiza eventos deportivos al interior del plantel, y propicia y facilita que los estudiantes acudan a torneos o eventos extramuros.	X	
137. El porcentaje de estudiantes que participan en actividades deportivas intramuros de Forma activa y sistemática en relación con el total de estudiantes es de: a) Más de 31% del 16 al 30%	X	
138. Número de torneos extramuros en que participan las selecciones deportivas de estudiantes de la dependencia académica. a) Más de tres al año b) De dos a tres al año	X	
139. La facultad o dependencia académica cuenta con un programa de orientación profesional claramente definido para la inserción del egresado al ámbito laboral.	X	
140. La facultad o dependencia académica realiza sistemáticamente eventos científicos, académicos y tecnológicos (conferencias, videoconferencias, seminarios y congresos) con la participación de expertos nacionales e internacionales para fortalecer la formación curricular y la eficiente iniciación del estudiante al mercado laboral.	X	
141. Se lleva a cabo un programa institucional de orientación psicológica para la prevención, detección temprana y oportuna de actitudes y conductas de riesgos (consumo de drogas y otras adicciones, violencia, conducta sexual de riesgo, entre otras) en el cual se brinda orientación, consejería y se realiza contrarreferencia cuando el estudiante lo solicita.	X	

143. Se cuenta con un servicio de Enfermería o consulta médica en la dependencia académica para otorgar el servicio inmediato cuando lo solicita la comunidad educativa y la comunidad en general.	X	
144. La Facultad o dependencia académica mantiene comunicación con los padres de familia de los estudiantes a través de cursos de inducción para que conozcan las instalaciones, organización y datos de contacto de la institución (horarios, teléfonos, correos electrónicos).	X	
145. La Facultad o dependencia académica informa sobre la vida académica a través de publicaciones, boletines, cursos de orientación, e invita a los padres de familia para que asistan a eventos.	X	
146. La Facultad o dependencia académica mantiene comunicación activa con los sectores: salud, social y empresarial, mediante programas de capacitación para el trabajo, educación continua y actualización en la disciplina de enfermería y seguridad laboral, entre otras.	X	
147. La Facultad o dependencia académica concientiza en forma permanente a la comunidad académica de los recursos del medio ambiente y se fomenta la sustentabilidad para el mejor uso de los recursos del entorno.	X	
148. La Facultad o dependencia académica mantiene comunicación con los padres de familia para informar de forma general sobre aprovechamiento escolar, horarios de práctica clínica, rezago, reprobación, establecer estrategias de apoyo para la recuperación de los estudios de sus hijos, entre otros.		X
149. La Facultad o dependencia académica brinda información que solicitan los padres de familia sobre el aprovechamiento escolar de sus hijos previo consentimiento informado de los interesados.	X	

<b>CATEGORIA 6. SERVICIOS DE APOYO PARA EL APRENDIZAJE (19 Indicadores)</b>		
<b>6. Servicios de Apoyo para el Aprendizaje.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>6.1 Programa Institucional de Tutorías</b>	X	
150. La Facultad o dependencia académica cuenta con un programa de tutoría dirigido a todos los estudiantes, el cual contribuye a la formación integral del tutorado en las áreas personal, social, ética, moral, afectiva, cognitiva y de salud.		
151. Los PTC del PE cuentan con capacitaciones para la formación y actualización como tutores en la dependencia académica.	X	
152. El programa de tutoría es difundido entre la comunidad estudiantil.	X	



153. La facultad o dependencia académica realiza en forma semestral y/o anual la evaluación del programa de tutoría, elabora un informe para la reorientación del programa y/o se toman decisiones académicas, administrativas sobre el programa y el aprendizaje del estudiante.	X	
154. El 100% de los PTC participan en el programa de tutoría del PE.	X	
155. Los profesores tutores cuentan con un nombramiento y/o asignación de tutorados por parte de la facultad o dependencia académica.	X	
156. Los profesores tutores cuentan con un programa de actividades de acuerdo a las necesidades de los tutorados (formatos de seguimiento).	X	
157. El porcentaje de satisfacción de los estudiantes con el programa de tutoría es de: a) 80 a 100% b) 60 al 79%	X	
<b>6.2 Asesorías Académicas.</b>	X	
158. Los profesores de la plantilla global otorgan asesorías académicas para la resolución de problemas de aprendizaje y/o la mejora del desempeño académico de los estudiantes.		
159. La facultad o dependencia académica cuenta con un programa de asesoría académica impartido por los profesores del programa, que incluye: calendarización, horarios y actividades programadas.	X	
160. Existe un formato de registro que incluye horario, firma del estudiante y del profesor que evidencia de las asesorías académicas otorgadas a los estudiantes.	X	
<b>6.3 Acceso a la información.</b>	X	
161. La institución, facultad o dependencia académica tiene una biblioteca que cuenta con la capacidad de espacio y mobiliario de acuerdo con los servicios que proporciona.		
162. La institución, facultad o dependencia académica cuenta con el acervo bibliográfico actualizado de acuerdo con los programas de las unidades de aprendizaje del plan de estudios y está organizado para facilitar la búsqueda y consulta.	X	
163. Se cuenta con un programa de adquisiciones de libros y revistas nacionales e internacionales, que responde a las necesidades del programa educativo, comunidad educativa y cuerpos académicos.	X	
164. La biblioteca tiene la suscripción al menos a tres revistas de circulación nacional y tres de circulación internacional en el campo disciplinario y de disciplinas afines.	X	
165. La institución, facultad o dependencia académica ha realizado adaptaciones a la biblioteca para personas con capacidades diferentes.	X	

166. Se cuenta con buzones de sugerencias o algún otro mecanismo que permite conocer la opinión de los usuarios respecto a la calidad de los servicios que ofrece la biblioteca, laboratorios y servicios escolares.	X	
167. Existe una plataforma electrónica de enseñanza y aprendizaje (foros, chat académico, portafolio de evidencias) a la que tienen acceso estudiantes y profesores para el desarrollo de actividades áulicas y extra-áulicas.	X	
168. La biblioteca cuenta con los servicios de: biblioteca digital, bases de datos gratuitos para descarga de artículos a texto completo, libros digitales, videoteca, hemeroteca, internet, préstamos externos de libros y revistas y prestamos interbibliotecarios.	X	

<b>CATEGORIA 7. VINCULACION-EXTENSIÓN (27 Indicadores)</b>		
<b>7. Vinculación y Extensión</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>7.1 Vinculación con los Sectores Público, Privado y Social.</b>	X	
169. La facultad o dependencia académica dispone de diversos convenios con organizaciones Internacionales, Nacionales y del sector público, privado, social y de salud, para que los estudiantes y docentes realicen actividades de aprendizaje en situaciones reales para fortalecer la formación integral del estudiante y el desarrollo profesional de los docentes.		
170. La facultad o dependencia académica cuenta con un programa de vinculación con objetivos claros, acciones y productos derivados, que se desarrolla en forma conjunta con el sector público, privado, social y/o de salud.	X	
171. La facultad o dependencia académica cuenta con la normatividad que regula los programas de vinculación con el sector público, privado, social y de salud, se difunde y socializa.	X	
172. Los programas de vinculación que existen entre la facultad y/o dependencia académica y las organizaciones, instituciones públicas, privadas del área social y de salud cuentan con becas para estudiantes que participan en actividades técnicas, científicas y que contribuyen a su formación integral.	X	
173. La facultad o dependencia académica cuenta con un Consejo de Vinculación donde participan docentes, investigadores y personal de las instituciones y empresas del sector público, privado, social y/o de salud del programa educativo para apoyar acciones que fortalecen el mismo.	X	

174. La facultad o dependencia académica cuenta con un programa académico de conferencias, simposios o paneles y talleres, que contribuye al desarrollo profesional de enfermería.	X	
<b>7.2 Seguimiento de Egresados.</b>	X	
175. El programa educativo cuenta con una base de datos actualizada de los egresados (Datos del directorio y trabajo actual) al menos de las últimas cinco generaciones.		
176. Existe un sistema de seguimiento de egresados que incluye: desempeño profesional, trayectorias laborales, situación laboral pasada y actual, y satisfacción con la pertinencia del programa educativo.	X	
177. Se cuenta con estudios de empleadores y del sector social para conocer su opinión acerca del desempeño de los egresados y proyecciones de futuras áreas de empleo.	X	
178. Los resultados del estudio de egresados forman parte de la fundamentación del plan de estudios y de los programas que ofrece para el desarrollo y actualización profesional de egresados y docentes.	X	
<b>7.3 Intercambio Académico.</b>	X	
179. La facultad o dependencia académica mantiene vigentes y en operación convenios de intercambio académico con instituciones educativas nacionales y del extranjero que permiten desarrollar programas de movilidad de estudiantes a nivel nacional e internacional.		
180. Existe un programa de intercambio y movilidad académica nacional e internacional que facilita la incorporación al menos de un semestre del estudiante en otros programas educativos equivalentes y de calidad.	X	
181. El programa de intercambio y movilidad académica incluye estancias académicas y de investigación para profesores e investigadores los cuales trabajan en redes de colaboración nacional e internacional y obtienen productos académicos y científicos.	X	
182. Los programas de movilidad académica son evaluados a través de los productos generados y resultados obtenidos.	X	
<b>7.4 Servicio Social.</b>	X	
183. Existen mecanismos e instrumentos para evaluar el servicio social y la información generada se utiliza para el mejoramiento, actualización del curriculum y de los programas analíticos de las unidades de aprendizaje o asignaturas.		
184. El programa de servicio social establece los procedimientos, mecanismos para asegurar que la ejecución se ajuste al perfil de egreso y a las funciones propias de la disciplina de Enfermería.	X	

185. El servicio social se enfoca principalmente al cuidado del individuo, familia o comunidad tanto en la salud como en la enfermedad.	X	
<b>7.5 Bolsa de Trabajo.</b>	X	
186. La facultad o dependencia académica cuenta con una bolsa de trabajo y un programa de acción que facilite la inserción al mercado laboral de los estudiantes y egresados.		
187. La bolsa de trabajo se difunde entre estudiantes y egresados.	X	
188. Las ofertas de trabajo se difunden y se vincula al egresado con la institución o persona contratante.	X	
<b>7.6 Extensión.</b>	X	
189. La facultad o dependencia académica cuenta con un área especializada de educación continua para atender las necesidades de actualización, capacitación, educación y desarrollo profesional.		
190. La coordinación de educación continua cuenta con un programa que oferta a la comunidad y/o público general cursos y/o talleres de acuerdo a las necesidades de salud, en modalidad presencial y a distancia.	X	
191. La coordinación de educación continua: evalúa sistemáticamente los cursos, considera la opinión de las personas que reciben el servicio utiliza la información para reorientar el programa.	X	
192. La facultad o dependencia académica tiene programas que permiten obtener recursos financieros adicionales en el marco de su propia función educativa, de extensión y de vinculación.	X	
193. La facultad o dependencia académica desarrolla actividades de servicios y cuidados en el campo de la salud comunitaria y colabora en acciones de protección civil y en casos de desastres naturales.	X	
194. La facultad o dependencia académica realiza servicios o cuidados en el campo de salud comunitaria y utiliza un modelo de enfermería sistematizado donde participan estudiantes y profesores.	X	
195. La facultad o dependencia académica contribuye a la ciencia y la cultura a través de su obra editorial (edición de libros, capítulos de libros, editoriales, revistas) con la participación de docentes y estudiantes.	X	

<b>CATEGORIA 8. INVESTIGACIÓN (36 Indicadores)</b>		
<b>8. Investigación.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>8.1 Líneas y Proyectos de Investigación.</b>	X	
196. La facultad o dependencia académica cuenta con un departamento o área administrativa específica que coordina las actividades relacionadas con la investigación que realizan los profesores, investigadores y estudiantes de los programas académicos que se imparten en la dependencia.	X	
197. Existe un reglamento de investigación que regula de manera clara, objetiva y precisa, las actividades y proyectos de investigación de estudiantes, profesores e investigadores.	X	
198. La normatividad de investigación fue diseñada con la participación de docentes e investigadores, y fue aprobada por el máximo órgano colegiado de la facultad o dependencia académica.	X	
199. La investigación se explicita en la misión, visión y/u objetivos del programa educativo como una de las actividades a desarrollar.	X	
200. La investigación forma parte del Plan de Desarrollo de la dependencia académica.	X	
201. La facultad o dependencia académica cuenta con programa orientado a la formación de investigadores (profesores y estudiantes).	X	
202. Existen mecanismos para difundir la normatividad de investigación, entre estudiantes, docentes e investigadores de la facultad o dependencia académica.	X	
203. Las líneas de generación y aplicación del conocimiento (LGAC) responden a los problemas prioritarios sociales y de salud locales, regionales, nacionales o internacionales del sector público o privado.  a) Las LGAC están definidas operacionalmente justificando la necesidad de ésta. b) Se cuenta con un programa de investigación para cada una de las LGAC. c) En los proyectos de investigación de las LGAC pueden incorporarse grupos multidisciplinarios e interinstitucionales. d) En los proyectos de investigación de las LGAC existe la participación de alguno de los sectores productivo, público, privado y social.	X	
204. Las líneas de generación y aplicación del conocimiento se vinculan con el plan de estudios de la facultad o dependencia académica:  a) El conocimiento derivado de la LGAC se incorpora a los contenidos de las unidades de aprendizaje. b) El conocimiento derivado de la LGAC se aplica en las actividades de aprendizaje de los estudiantes en práctica clínica y comunitaria.	X	

205. El porcentaje de los proyectos de Investigación de los profesores y estudiantes que corresponden a las LGAC de la dependencia es de: a) 60 al 100%. b) 10 al 59%.	X	
206. Existe investigación orientada al curriculum y a la innovación educativa y tecnológica. a) Los resultados de la investigación del curriculum e innovación educativa se consideran para la actualización y/o modificación de unidades de aprendizaje y del curriculum. b) Se encuentra definida y tiene su programa de investigación.	X	
207. Existe un catálogo de proyectos de investigación de los últimos cinco años con un número de registro para cada proyecto y se identifica la aprobación según la normatividad de la facultad o dependencia académica: El registro esta actualizado y completo (resumen de máximo 10 cuartillas, fecha de inicio y termino, responsables y colaboradores y actas de aprobación de las comisiones de ética y de investigación).	X	
208. Existe evidencia de informes, avances y productos finales de la investigación que se desarrolla por cada LGAC.	X	
209. El Comité de Ética para la Investigación de la facultad o dependencia tiene autorización de COFEPRIS ante la Comisión Nacional de Bioética.	X	
210. Los proyectos de investigación son evaluados y aprobados por las comisiones de ética, investigación y bioseguridad, el último en caso necesario.	X	
211. Los Cuerpos académicos (CA) y las LGAC participan en redes temáticas de investigación a nivel nacional e internacional y existen productos académicos científicos derivados.	X	
<b>8.2 Recursos para la Investigación.</b>	X	
212. Existen Cuerpos Académicos o grupos de investigación o disciplinares conformado por profesores, en el que participan estudiantes a fin de que aprendan a cultivar colegiadamente al menos una LGAC.		
213. Los CA de la Facultad o Dependencia  a) El o los cuerpos académicos están consolidados b) El o los cuerpos académicos están en consolidación c) El o los cuerpos académicos están en formación d) Los grupos de investigación o disciplinares, están registrados en la institución educativa, en la Facultad o dependencia académica	X	
214. Los cuerpos académicos y las líneas de generación y aplicación del conocimiento cuenta con el registro oficial de la SEP-PRODEP.	X	

215. El porcentaje de PTC que participan en proyectos de investigación de manera colegiada es de: a) 90 al 100% b) 80 al 89%	X	
216. Los cuerpos académicos o grupos de investigación o disciplinares cuentan con un programa de desarrollo acorde al plan de desarrollo de la facultad o dependencia y al plan de estudios.	X	
217. Los proyectos de investigación cuentan con financiamiento: a) Externo b) Interno	X	
218. El porcentaje de los proyectos de investigación que cuentan con financiamiento externo es de: a) 80 al 100% b) 51 al 79% c) Menos del 50%	X	
219. Las LGAC cuentan con laboratorios, áreas o espacios físicos de investigación a) 3 o más b) De 1 a 2.	X	
220. Existe participación de los CA (LGAC) en redes de colaboración con instituciones de los sectores productivos públicos y privados interesados en utilizar el conocimiento como elemento de competitividad económica, creación de empleos e innovación.	X	
<b>8.3 Difusión de la Investigación.</b>	X	
221. El porcentaje de los PTC que participan como ponentes en eventos académicos-científicos de nivel nacional o internacional de la disciplina o de ciencias afines es de:  a) 90 al 100% b) 80 al 89%		
222. La facultad o dependencia académica cuenta con un programa destinado a apoyar a los profesores para la difusión de los resultados de las investigaciones derivadas de las LGAC en congresos nacionales o internacionales.	X	
223. La facultad o dependencia académica cuenta con un programa destinado a apoyar a los estudiantes para la difusión de los resultados de las investigaciones derivadas de las LGAC.	X	
224. El porcentaje de los resultados de los proyectos de investigación que se publican en revistas nacionales e internacionales y/o en memorias (con registro de ISBN) es de:	X	

a) 80 al 100%. b) 51 al 79%.		
225. El 50% de los PTC publican por lo menos un artículo científico anual en revistas indexadas o arbitradas en los últimos cinco años.l	X	
<b>8.4 Impacto de la Investigación.</b>  226. La institución, facultad o dependencia académica cuenta con mecanismos que promueven el mejoramiento del estatus de los cuerpos académicos para la creación, desarrollo, consolidación y reconocimiento de estos ante instancias externas  a) Los mecanismos están definidos, operan y existe evidencia. b) Los mecanismos están solamente definidos y existe evidencia.	X	
227. La facultad o dependencia académica cuenta con mecanismos para favorecer el reconocimiento de los PTC como investigadores en el Sistema Nacional de Investigadores: a) Los mecanismos están definidos, operan y existe evidencia. b) Los mecanismos están definidos y existe evidencia.	X	
228. Se cuenta con mecanismos y criterios de operación claros y eficientes para la transferencia de los resultados de la investigación generada para su aplicación en el cuidado del paciente en el medio hospitalario o comunitario: a) Están definidos y se están aplicando. b) Están definidos y existe evidencia.	X	
229. Los productos de la investigación han permitido la generación de capítulos de libros, libros o patentes: a) Se han registrado patentes. b) Se han publicado libros por editoriales reconocidas. c) Se han publicado capítulos de libros por editoriales reconocidas	X	
230. La institución educativa o dependencia académica cuenta con un programa de apoyo dirigido a profesores y estudiantes para el registro de patentes o prototipos.	X	
231. El porcentaje de profesores (PTC, medio tiempo y asignatura) que han recibido premios y reconocimientos estatales, nacionales o internacionales como producto de sus investigaciones, en los últimos cinco años es de: a) 26 al 50% b) 10 al 25%	X	

<b>CATEGORIA 9. INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO (27 Indicadores)</b>		
<b>9. Infraestructura y Equipamiento.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>



<b>9.1. Infraestructura.</b>	X	
232. La institución, facultad o dependencia académica cuenta con aulas suficientes para satisfacer la demanda de espacio según la matrícula escolar y de las unidades de aprendizaje que se imparten en forma teórica y/o áulica.		
233. Las aulas cuentan con mobiliario y equipamiento suficiente y apropiado para la impartición de las unidades de aprendizaje (videoprojector, pintarrón, pizarrón electrónico, mesas de trabajo, sillas, conectividad para internet y computadora).	X	
234. La facultad o dependencia académica cuenta al menos con tres laboratorios de enfermería diseñados y equipados, de acuerdo con su especialidad (fundamentos de enfermería, enfermería quirúrgica, materno-infantil, cuidados intensivos, cuidado del adulto) y con un laboratorio de auto-acceso para el aprendizaje de un segundo idioma (Inglés, francés, otros).	X	
235. El porcentaje de los laboratorios certificados por alguna organización nacional o internacional es de: a) 90 al 100%. b) 80 al 89%		X
236. Los laboratorios de enfermería cuentan con simuladores de práctica clínica, modelos anatómicos, programas de autoaprendizaje por computadora, entre otros.	X	
237. Los laboratorios de enfermería cuentan con manuales de procedimientos actualizados (estandarización de procedimientos y para el manejo de residuos peligrosos, biológicos-infecciosos, tóxicos y control de infecciones).	X	
238. Se cuenta con convenios con organizaciones o instituciones para el manejo de los desechos tóxicos o contaminantes (RPBI) y evidencia de la recolección periódica acorde a los protocolos y promueve una práctica de aprendizaje segura.	X	
239. Los profesores, estudiantes y personal administrativo cuentan con cartilla de vacunación actualizada y aseguran prácticas de aprendizaje clínicas y comunitarias seguras.	X	
240. El personal responsable de la higiene y limpieza de la infraestructura cuenta con la capacitación necesaria para el desarrollo de su función.	X	
241. El profesorado cuenta con cubículos, áreas de trabajo equipadas y adecuadas para desarrollar sus actividades académicas de docencia, investigación, tutoría, gestión y la relación de cubículo de PTC y de medio tiempo es de: a) 1 a 1 b) 2 a 1 c) 3 a 1	X	

d) 4 a 1		
242. Los profesores de la plantilla global tienen espacios para el descanso o convivencia, el cual cuenta con equipo de cómputo y conexión de internet, entre otros.	X	
243. Se cuenta con espacios de convivencia y descanso para todo el personal manual, técnico y administrativo.	X	
244. Se cuenta con espacios físicos e instalaciones para eventos académicos, actividades culturales y prácticas deportivas.	X	
245. La institución educativa cuenta con adaptaciones en la infraestructura para personas con capacidades diferentes (rampas con antiderrapante en buen estado, pasamanos, señalamientos, lugares de estacionamiento especial, entre otros) de acuerdo a las recomendaciones de Protección Civil.	X	
246. Se cuenta con programas de mantenimiento preventivo y correctivo del equipo, mobiliario e instalaciones físicas y eléctricas, para la adecuada operación de la planta física.	X	
247. En la facultad o dependencia académica se cuenta con un programa de seguridad, higiene y protección civil, avalado por la Universidad y/o Protección Civil del estado o municipio (están señaladas claramente las rutas de evacuación, se cuenta con extintores funcionando en áreas críticas):  a) Se encuentra diseñado, aprobado y opera de acuerdo con la normativa de la universidad y/o protección civil del estado o municipio b) Se encuentra diseñado y aprobado por la universidad y/o protección civil del estado y/o municipio	X	
248. En la facultad o dependencia académica se encuentran señaladas claramente las rutas de evacuación, los puntos de reunión y se realiza al menos un simulacro de evacuación al año, con apoyo de la Universidad y/o de Protección Civil del estado o el municipio.	X	
249. La institución cuenta con programas de limpieza y mantenimiento óptimo de las áreas físicas y áreas verdes.	X	
250. Existe un programa de desarrollo sustentable para la administración racional de los recursos naturales y protección del medio ambiente.	X	
251. La facultad o dependencia académica cuenta con espacios suficientes y adecuados para que el estudiante desarrolle prácticas clínicas de las unidades de aprendizaje de la disciplina (Clínicas comunitarias, clínicas universitarias, centros de salud, entre otros).	X	

a) Establece mecanismos o programas docente-asistencial y un modelo de cuidado de enfermería comunitaria donde aplican el proceso de atención de enfermería. b) Las clínicas tienen un programa docente-asistencial.		
252. La facultad o dependencia académica cuenta con los espacios suficientes y adecuados para que el estudiante desarrolle prácticas clínicas asistenciales u hospitalarias derivadas de las unidades académicas de la disciplina  a) Establece mecanismos o programas docente-asistencial u hospitalario y un modelo de cuidado de enfermería donde aplican el proceso de atención de enfermería. b) Las clínicas o hospitales tienen un programa docente-asistencial.	X	
253. La facultad o dependencia académica cuenta con espacios suficientes y adecuados para que el estudiante desarrolle prácticas clínicas en centros escolares, guarderías, casas de reposo para adultos mayores, centros de rehabilitación, centros para el tratamiento y prevención de adicciones y en departamentos de enfermería laboral.	X	
254. La facultad o dependencia académica cuenta con espacios suficientes, adecuados y en buen estado de centro de cómputo, centro de auto-acceso del idioma inglés, cafetería, departamento de servicios de salud, áreas verdes y estacionamiento.	X	
<b>9.2 Equipamiento.</b>  255. La facultad o dependencia académica dispone de equipo de cómputo y mobiliario suficiente, vigente y adecuado para los estudiantes en apoyo a su formación académica.	X	
256. La facultad o dependencia académica dispone de equipo de cómputo y mobiliario suficiente, vigente y adecuado para los docentes e investigadores en apoyo a su labor académica, de investigación, gestión y tutoría.	X	
257. La facultad o dependencia académica dispone de equipo de cómputo y mobiliario adecuado y suficiente para el personal administrativo y de apoyo para facilitar la labor académica-administrativa.	X	
258. Existen software o programas de cómputo básico, especializado y de apoyo a la investigación con licencias vigentes para el trabajo académico administrativo y de investigación de profesores y estudiantes.	X	

<b>CATEGORIA 10. GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIAMIENTO (27 Indicadores)</b>		
<b>10. Gestión Administrativa y Financiamiento.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>10.1 Planeación, Organización y Evaluación.</b>	X	

259. El director (a) o coordinador(a) de la facultad, escuela o dependencia académica es un profesional de Enfermería con estudios de Maestría y/o Doctorado. 260. La Facultad o dependencia académica cuenta con un Plan de Desarrollo derivado del Plan de Desarrollo Institucional.	X	
261. La Facultad o dependencia académica cuenta con un programa operativo anual derivado del plan de desarrollo de la Facultad o dependencia académica y es congruente con el Plan Institucional.	X	
262. El plan de desarrollo de la Facultad o dependencia académica incluye la misión, visión, políticas, objetivos, valores, líneas de acción estratégicas, acciones y evaluación del avance de metas, objetivos y programas, y es congruente con el plan de desarrollo de la IES.	X	
263. El Plan de desarrollo de la facultad o dependencia académica cuenta con estudios diagnósticos (fortalezas, debilidades y oportunidades), y con evaluaciones anuales, de los avances de las metas y programas.	X	
264. El personal docente y los cuerpos académicos, grupos de investigación de la facultad o dependencia académica participan de manera colegiada en la elaboración del plan de desarrollo de la dependencia.	X	
265. El personal administrativo, manual y de intendencia conoce el plan de desarrollo institucional, la misión, visión, objetivos, valores y políticas, estrategias y acciones. Difundir más la misión y visión.		X
266. La facultad o dependencia académica tiene un programa de fortalecimiento de la calidad académica, administrativa que contempla procedimientos de aseguramiento y mejora de la calidad mediante la acreditación o certificación de la norma internacional ISO-9001, entre otros.	X	
267. La facultad o dependencia académica cuenta con un programa de inversión para adecuar la infraestructura física a los requerimientos del desarrollo de las actividades educativas, a corto y mediano plazo.	X	
268. Las formas de organización (consejos técnicos, comités, juntas directivas y otros) son designados por las autoridades de la facultad o dependencia e integra representantes de profesores, estudiantes y autoridades de la dependencia académica según la función.	X	
269. Los órganos colegiados operan con base en la Ley Orgánica de la Institución.	X	
270. El porcentaje de profesores que participan en asociaciones, consejos de acreditación, certificación, redes de colaboración, colegios de profesionales o federaciones de educación de enfermería es de: a) Más del 50%. b) Menos 50%. (Es del 50%).		X

271. Existen documentos explícitos y actualizados (procedimientos, manuales) donde se definen la descripción de puesto, funciones, responsabilidades, derechos y obligaciones de cada una de las posiciones de la estructura administrativa, según sea el cargo.	X	
272. Existen informes anuales de la evaluación del plan de desarrollo de la dependencia y del plan operativo anual.	X	
273. Existen mecanismos para que los informes de las evaluaciones del plan de desarrollo y programa operativo anual sean base para la toma de decisiones de los responsables de la gestión directiva, administrativa y escolar.	X	
274. Se realizan evaluaciones periódicas (anuales) del impacto social de programa académico. a) Existen informes de la evaluación. b) Existe un programa de evaluación	X	
<b>10.2 Recursos Humanos Administrativos, de Apoyo y de Servicios.</b>	X	
275. La institución, facultad o dependencia académica cuenta con el apoyo del personal administrativo suficiente y adecuado para el desarrollo de los procesos derivados del plan de desarrollo y del programa educativo.		
276. La institución, facultad o dependencia académica cuenta con personal de servicio (técnico, de mantenimiento, manual, y de intendencia) suficiente y adecuado para mantener las instalaciones físicas en óptimas condiciones.	X	
277. La institución, facultad o dependencia académica, tiene un programa de capacitación y desarrollo para el personal administrativo, de apoyo, técnico manual y de intendencia.	X	
278. La institución, facultad o dependencia académica cuenta con un programa de estímulo y reconocimiento al personal administrativo y de apoyo, técnico, manual y de intendencia.	X	
<b>10.3 Recursos Financieros.</b>		X
279. La institución, facultad o dependencia académica oferta programas que generan recursos propios (cursos de educación continua dirigidos a profesionales de Enfermería, programas de capacitación en salud al sector productivo, entre otros).		
280. El presupuesto de la facultad o dependencia académica se distribuye en las funciones sustantivas (docencia, tutoría, investigación y extensión).	X	
281. Existen procedimientos institucionales para la asignación y distribución de los recursos financieros.	X	

282. Los programas presupuestales se articulan con el plan de desarrollo de la facultad o dependencia.	X	
283. Existe un equipo de auditores internos que dan seguimiento a los procesos académicos y administrativos de la calidad de acuerdo con la norma internacional ISO9001. a) Realizan la auditoría interna al menos dos veces al año e informan de los resultados. b) Realizan al menos una auditoría interna anual e informan de los resultados.	X	
284. Existe una comisión, que verifica el uso del presupuesto en las funciones sustantivas como parte de los procesos de transparencia, tiene nombramiento y realiza un informe anual.	X	
285. La aplicación de los recursos se audita por instancias de la universidad y/o por un servicio de auditores externos. a) Se realiza al menos una vez al año, los resultados son correctos y existe transparencia. b) Se realiza al menos una vez al año, se realizan recomendaciones de mejora	X	

