



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE ENFERMERÍA
CÁTEDRA DE ADMINISTRACIÓN

ALCANCE DEL PLAN DE MEJORA DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA EN LAS DIMENSIONES DE CUERPO DOCENTE Y ESTUDIANTES 2013

Autores:

Br. Berríel, María de Lourdes
Br. Clavelli, Nadia
Br. Rodríguez, María
Br. Taroco, Alejandra
Br. Varietti, Erika

Tutor:

Prof. Adj. Lic. Esp. Milton Sbárbaro

Facultad de Enfermería
BIBLIOTECA
Hospital de Clínicas
Av. Italia s/n 3er. Piso
Montevideo - Uruguay

Montevideo, 2014

Índice

Agradecimientos

- A nuestro tutor, que con su constante apoyo y exigencia nos incentivó a continuar y superar obstáculos encontrados.
- A las integrantes de la Comisión de Evaluación Institucional y Acreditación.
- A nuestras familias y amigos quienes comparten día a día nuestro esfuerzo por su gran contención durante este proceso.

A todos, Muchas gracias.

CEA: Comisión de Evaluación Institucional y Acreditación

CE: Comisión de Evaluación Institucional

FE: Facultad de Enfermería

INE: Instituto Nacional de Estadística

INTIC: Instituto Tecnológico de Informática

NTIC: Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación

PEI: Proceso de Evaluación Institucional

PEE: Plan Estratégico de Desarrollo de la Universidad de la República

UR: Universidad de la República

UPEL: Unidad de Logística y Planificación de Actividades

UP: Unidad Pedagógica

UR: Universidad de la República

UPEL: Unidad de Logística y Planificación de Actividades

UPEL: Unidad de Logística y Planificación de Actividades

Siglas:

BPS: Banco de Previsión Social

CEDEPO: Centro de Posgrado

CEIyA: Comisión de Evaluación Institucional y Acreditación

CETI: Centro de Tratamiento de la Información

CSEI: Comisión Sectorial de Evaluación Institucional

DIBA: Dirección del Programa Básico

EI: Evaluación Institucional

F de E: Facultad de Enfermería

INE: Instituto Nacional de Estadística

INTEC: Instituto Tecnológico de Enfermería

NTIC'S: Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

PEI: Proceso de Evaluación Institucional

PLEDUR: Plan Estratégico de Desarrollo de la Universidad de la República

UDELAR: Universidad de la República

UnEVA: Unidad de Enseñanza Virtual de Aprendizaje

UP: Unidad Pedagógica

UR: Universidad de República

URE: Revista Uruguaya de Enfermería

SIAP: Sistema Integrado de Administración Personal

Resumen

Índice.

Resumen.....	1
Introducción.....	3
Metodología.....	17
Resultados.....	20
Conclusiones.....	34
Bibliografía.....	37
Anexos.....	

El presente trabajo fue elaborado por cinco estudiantes de la Facultad de Enfermería perteneciente a la Universidad de la República, como requisito para la obtención del título de grado de enfermería. Este trabajo fue elaborado en el marco de la asignatura "Investigación en Enfermería" impartida en la Facultad de Enfermería y que se inscribió en el Plan de Estudios de la carrera de Enfermería en el año 2015. Para ello, se realizó un estudio de las estrategias de información utilizada por los integrantes de la Comisión de Evaluación Institucional y Acreditación de la Facultad y que se inscribieron en la elaboración del Plan en el año 2015.

De los resultados se observa que un 57% de las metas de calidad se alcanzaron de manera parcial en las dimensiones de Cuerpo Docente y Estudiantes.

Se destaca como uno de los componentes de mayor fortaleza en la dimensión de estudiantes, el desarrollo de las metodologías educativas, así como el aumento significativo de los cursos a distancia.

Las recomendaciones más frecuentes planteadas por los informantes se refieren a la integración de una carga horaria específica por el trabajo de investigación final. De esta manera, la misma se realice de forma más organizada, así como unirse a un espacio de trabajo en la Carrera de Licenciatura de la Facultad de Enfermería.

En la dimensión Cuerpo Docente, se destaca el impulso de la educación permanente y la formación de posgrados. Según los informantes, el comienzo del Doctorado en Ciencias de la Salud en el año 2014, representó uno de los acontecimientos más relevantes en este área.

Desde la mirada de los investigadores se destacan dos debilidades importantes: una en lo que respecta a la disponibilidad de información sistematizada al respecto de la gestión institucional y la otra vinculada al nivel general de dominio sobre el Plan de Estudios Institucional, así como en el manejo de la integración de datos de los

Resumen

El siguiente trabajo, fue elaborado por cinco estudiantes de la Facultad de Enfermería, perteneciente a la Universidad de la República, como requisito curricular para obtener el título de grado en la Licenciatura en Enfermería.

En la realización del mismo se pretende responder a la pregunta, ¿Cuál es el Alcance del Plan de Mejora de la Facultad de Enfermería en las dimensiones Cuerpo Docente y Estudiantes en el año 2013?

El estudio es de tipo descriptivo, exploratorio, lo que permitirá desarrollar investigaciones posteriores en el área.

El objetivo general planteado refiere a conocer el nivel de avance del plan de mejora en las dimensiones: Cuerpo Docente y Estudiantes en el año 2013. Para ello, se trabaja a partir de las opiniones de informantes calificados que integran la Comisión de Evaluación Institucional y Acreditación de la Facultad y que participaron en la elaboración del Plan en el año 2009.

De los resultados se observa que un 57% de las metas de calidad se alcanzaron de manera parcial, en las dimensiones de Cuerpo Docente y Estudiantes.

Se identifica como uno de los componentes de mayor fortaleza en la dimensión de estudiantes, el desarrollo de las tecnologías educativas, con un aumento significativo de los cursos a distancia.

Las recomendaciones más frecuentes planteadas por los informantes, refieren a la integración de una carga horaria específica para el trabajo de investigación final. De esta manera, la misma se realizaría de forma más ágil logrando así disminuir una de las causales de rezago en la Carrera de Licenciatura en la Facultad de Enfermería.

En la dimensión Cuerpo Docente, se destaca el impulso de la educación permanente y la formación de posgrados. Según los informantes, el comienzo del Doctorado en Ciencias de la Salud en el año 2011, concretó una de las aspiraciones más relevantes en esa área.

Desde la visión de los investigadores se destacan dos debilidades importantes: una en lo que refiere a la disponibilidad de información sistematizada al servicio de la gestión institucional y la otra vinculada al nivel parcial de dominio sobre el Plan de Mejora institucional, identificado en la mayoría de los integrantes de dicha Comisión.

De las recomendaciones propuestas surge, que el camino de la mejora ofrece muestras de haberse iniciado y que el conjunto de las Cátedras están abocadas al cumplimiento de las metas, aunque con diferentes niveles de involucramiento en el proyecto institucional.

Como investigadoras observamos que las cátedras trabajan de manera independiente, se centran en la actividad de enseñanza, con conocimiento parcial de información sobre el proyecto institucional en su conjunto, sobre todo en el interior del país. De allí surge nuestra recomendación de implementar un sistema de información unificado, en el cual se realice el seguimiento y evaluación periódica de los avances en relación a las metas de calidad, para el conjunto de la Facultad.

Palabras Clave

Plan de Mejora.

Calidad de las Instituciones de Educación Superior.

Docentes

Estudiantes

Alcance

Introducción

Si observamos la región encontramos que las Universidades públicas han recorrido periodos históricos de aprendizaje y desarrollo, sustentándose en la inserción social. Existen en dicho contexto condiciones favorables como son: clima político regional post liberal, crecimiento económico, expansión de la sociedad del conocimiento, asociaciones y redes regionales universitarias.

Como debilidades encontramos: dependencia y restricciones financieras, sub-representación de sectores populares en la comunidad.

Compartimos el concepto de que los derechos humanos y la inclusión social son una de las claves para el desarrollo de América Latina.

La educación superior (según la Declaración de la Organización de Naciones Unidas ,1948) tiene la misión de:

- Educar, formar y realizar investigaciones.
- Función ética, autonomía, responsabilidad.
- Igualdad de acceso.
- Reforzar sus funciones de servicio a la sociedad, encaminar sus actividades a erradicar la pobreza, analfabetismo, intolerancia, violencia, prevención, promoción y atención en salud.

A nivel regional encontramos antecedentes de procesos de autoevaluación como en la Universidad de Chile, cuyos objetivos generales son, entre otros, mejorar la capacidad de gestión y calidad institucional, y su medición periódica; al mismo tiempo favorecer la rendición de cuentas pública y transparencia de resultados académicos y de gestión.

Entre 1999 y 2009, se diseñó, construyó, y desarrolló el Programa de Evaluación Institucional (PEI) de la Udelar; hasta 1984 la única universidad del país y que tiene a su cargo el 80% de la educación superior. En Uruguay no existía experiencia en procesos de acreditación de carreras y/o evaluación institucional. En tal sentido este programa fue trascendente en el panorama de la educación superior y pionero en el ámbito nacional.

A finales de la década del 90 se llevó a cabo una evaluación experimental del área tecnológica de la Udelar. En octubre de 1999 el Consejo Directivo Central de la

Udelar aprueba el Programa de Evaluación Institucional (PEI) definiendo objetivos, características, ámbitos, etapas y administración del proceso de Evaluación Institucional (EI).

En el año 2001, el Consejo del Instituto Nacional de Enfermería crea la Comisión de Evaluación Institucional. Posteriormente se ajusta la misma y se denomina: "Comisión de Evaluación Institucional y Acreditación"¹

En el año 2008, el máximo órgano de gobierno encomienda a esta comisión a presentar un Plan de Mejora.² Entre los años 2009 y 2011 se realizó una revisión general del proyecto institucional de la Facultad de Enfermería, los datos generales mostraron un avance sobre la reforma universitaria. Se desarrollaron actividades en el interior del país, las nuevas sedes se fortalecieron con estructuras locales, se realizó la revisión de la carrera docente, se logró un compromiso con proyectos multidisciplinarios e intersectoriales.

Desde una mirada evolutiva, la institución ha transitado por diferentes etapas, primero como Escuela, luego Instituto y finalmente como Facultad, aplicando de manera periódica diversos procesos de evaluación, como herramienta para la mejora continua.

Dentro de los antecedentes locales, se destaca la publicación titulada: "Avanzando en la Mejora Continua de la calidad en la Enseñanza Superior en Enfermería" (2009), estudio que recopila una serie de informaciones referidas a los resultados del primer corte evaluatorio realizado a nivel institucional, cotejando las pautas para la Autoevaluación Institucional definidas por la Universidad de la República (2000). Del mismo surgen algunos resultados presentados en términos de fortalezas y debilidades que dieron cabida al Plan de Mejora.

La evaluación siempre estuvo presente y no solo vinculada al aprendizaje de los estudiantes, sino al sistema institucional en su conjunto; desde el diseño del nuevo Plan de Estudio, basado en el método de Análisis Prospectivo y en el marco de la reconstrucción institucional. Posterior al gobierno de facto, nuestro servicio universitario no se ha detenido. Actualmente y producto de ese crecimiento, se

¹Resolución dl 6 de junio de 2001.

² Consejo Facultad de Enfermería Resolución N° 3 (Exp.N°220011-000857-08) del 17 de diciembre de 2008

pretende abarcar el conjunto de la Institución mediante indicadores adecuados que permitan chequear de manera sistemática la evolución de la calidad académica. Todavía existen aéreas con información escasa y parcial que no permiten esta medición en tiempo y forma. En ese sentido se está trabajando con el Centro de Tratamiento de la Información (CETI) para perfeccionar estos aspectos.

Este trabajo de investigación tiene como objeto de estudio el Plan de Mejora de la Facultad de Enfermería (2009). El mismo establece una serie de metas de acciones que se detallan a continuación.

Plan de Mejora

Plan de Mejora es un conjunto de acciones articuladas y correspondientes con metas u objetivos de superación. Se diseñan a medida por los gestores con la finalidad de obtener mejores resultados en las empresas de bienes o servicios.

Meta de Calidad

Un sistema de gestión de la calidad (SCG) requiere que sus objetivos sean medibles, y también coherentes con la Política de la Calidad y la Planificación Estratégica establecidas por la organización. Para establecer estos objetivos se debe analizar en profundidad su política de calidad. En este sentido, la finalidad primordial que debe guiar el funcionamiento del sistema de gestión (SG) es, poner en marcha el Proceso de Mejora Continua en la organización.

Alcance: Podemos definir el concepto de alcance, como la combinación de los objetivos del proyecto más el trabajo necesario para lograr dichos objetivos. De otra manera se concibe como la suma de productos y servicios que deben ser realizados en el proyecto.

La mejora de calidad impone un circuito metodológico que nuestra Facultad comenzó a transitar. Identificada la situación diagnóstica con sus fortalezas y debilidades, confirmadas estas mediante Auditoría Externa de Pares, nos encontramos en la fase de implementar las mejoras para avanzar en calidad.

Este proyecto está fundamentado sobre la base de la democratización del acceso a la educación universitaria tomada como un imperativo ético y garantizada por años de trabajo en esa línea de inclusión.

A continuación se presenta el Plan de Mejora aprobado por Consejo de la Facultad de Enfermería el 11 de febrero de año 2009, para las dimensiones de Cuerpo Docente y Estudiantes, entendidas estas como una señal necesaria para comenzar a revertir las debilidades más preocupantes, desde la perspectiva académica.

Metas de Calidad de la Dimensiones Cuerpo Docente y Estudiantes

1. "Fortalecer la formación disciplinar y pedagógica mediante una oferta institucional adecuada". Plan de Acción: Desarrollo de una política de dirección por valores, con criterios claros de promoción y estímulo para el cuerpo Docente.
2. "Promover la excelencia del cuerpo docente a través de la cultura de superación y el reconocimiento tanto personal como colectivo"
3. "Fortalecer las líneas de integración docente-asistencia en el área intra hospitalaria y especialmente en el trabajo directo con la comunidad". Plan de Acción: Conformación de una Comisión de estudio sobre carrera docente.
4. "Revisión periódica de criterios de actuación con la finalidad de mantener una razonable homogeneidad e integralidad de las tareas que realizan los docentes de igual grado y dedicación horaria". Plan de Acción: Programa de formación continua sobre calidad total y acreditación.
5. "Revisión periódica de los mecanismos de acreditación y promoción en la carrera docente de acuerdo a las normas vigentes en la UDELAR". Plan de Acción: Implementación del sistema de evaluación docente con criterios comunes aplicables.
6. "Sistematizar estudios de las características socios económicos y causales de rezago, que permitan implementar medidas reparadoras acordes". Plan de Acción: Partir de los resultados existentes sobre causales de deserción, rezago para la ponderación de alternativas viables (Implementar turnos rotativos, cursos complementarios, racionalizar las cargas horarias semanales teóricas prácticas).
7. "Mejorar el rendimiento académicos e indicadores de egreso". Plan de Acción: desarrollar los programas de educación a distancia conjuntamente con políticas que garanticen, la accesibilidad del educando a la tecnología.
8. "Desarrollar actividades culturales y sociales que fomenten la cohesión institucional y la pertinencia al servicio Universitario". Plan de Acción:

Implementar actividades culturales y sociales en función de los intereses de los estudiantes.

9. "Promocionar alternativas adecuadas a la condición del estudiante trabajador". Plan de Acción: Censo de estudiantes que trabajan. Identificación de problemas vinculados con su rol de educando y estudio de alternativas para la elaboración de un plan de tratamiento específico.
10. "Reforzar el sentimiento de identidad profesional y universitaria".
11. "Realizar estudios de inserción laboral que favorezcan la retroalimentación curricular".

Justificación

La autoevaluación de las instituciones educativas significa la elaboración de un juicio crítico sobre sí mismos. Los análisis críticos y honestos conforman una iniciativa valiosa que permite la participación y el tránsito hacia las transformaciones. De la misma forma, estos procesos favorecen la introducción de cambios orientados a ampliar las capacidades institucionales y calidad académica de la producción.

Una vez aprobado el Plan de Mejora (2009), no se han realizado estudios que permitan visualizar objetivamente el alcance las metas y acciones descriptas.

Esta investigación realizada por estudiantes de la carrera Licenciatura en Enfermería de la Universidad de la República pretende recopilar, analizar y proveer información sobre dos dimensiones que forman parte del proceso de autoevaluación aplicando el método científico.

La finalidad del estudio se orienta a que los datos obtenidos aporten a la mejora de la gestión institucional y al proceso de acreditación de la carrera.

Por lo expuesto, la pregunta problema formulada por el equipo investigador es la siguiente: ¿Cuál es el alcance del Plan de Mejora de la Facultad de Enfermería en las dimensiones de Cuerpo Docente y Estudiantes en el año 2013?

Objetivo General

- Conocer el nivel de avance del Plan de Mejora 2009 en las dimensiones de Cuerpo Docente y Estudiantes.

Objetivos Específicos

- Releva la opinión de los integrantes de la Comisión de Evaluación Institucional y Acreditación de la Facultad de Enfermería sobre el nivel de avance de las metas y acciones definidas.
- Identificar evidencia de las acciones de mejora en la Facultad de Enfermería en las dimensiones correspondientes a Cuerpo Docente y Estudiantes.

Marco Teórico

Educación de Calidad

"...La educación de calidad, en tanto derecho fundamental de todas las personas, tiene como cualidades esenciales el respeto de los derechos, la equidad, la relevancia y la pertinencia y dos elementos de carácter operativo: la eficacia y la eficiencia..."³.

Autoevaluación Institucional

Se concibe la evaluación institucional como: investigación aplicada, la legitimidad técnica se encuentra vinculada a la posibilidad de un proceso participativo y consiente.

Se evalúa el proyecto educativo, académico institucional con un enfoque integral que se plantea metas de evaluación con el objetivo de posibilitar la evaluación de la evaluación, siendo entonces un proceso inacabado, en construcción, siendo imprescindible la participación de los colectivos.

Dimensiones a evaluar en el contexto de la Autoevaluación

- Enseñanza de Grado
- Investigación Posgrado y Educación Permanente
- Extensión y asistencia
- Cuerpo Docente
- Estudiantes
- Administración y Gestión
- Infraestructura Académica
- Infraestructura Física
- Recursos Financieros

³ PAUTAS PARA LA PRESENTACIÓN DEL INFORME DE AUTO-EVALUACIÓN Serie Documentos de Evaluación Institucional N° 2 Setiembre, 2000.

Facultad de Enfermería

La Facultad de Enfermería es un servicio docente de la Universidad de la República, que tiene la responsabilidad social de formar profesionales de enfermería a nivel de grado y posgrado, con criterios de excelencia académica y valores éticos consagrados en la ley orgánica y el código de ética de la profesión.

Evaluación

Proceso dinámico, continuo y sistemático, con el cual medimos logros adquiridos en función a los objetivos propuestos

Evaluación académica

Se consideran evaluaciones académicas los diversos sistemas periódicos que tienen por objeto determinar los aprendizajes adquiridos por los alumnos a través del desempeño académico. La evaluación constituye un proceso permanente, continuo, sistemático y formativo, por lo que las formas de evaluación académica se distribuirán adecuadamente a través del período que corresponda.

Acreditación

La acreditación es un camino para el reconocimiento por parte del Estado de la calidad de instituciones de educación superior y de programas académicos, una ocasión para comparar la formación que se imparte con la que reconocen como válida y deseable los pares académicos, es decir, quienes, por poseer las cualidades esenciales de la comunidad académica que detenta un determinado saber, son los representantes del deber ser de esa comunidad. También es un instrumento para promover y reconocer la dinámica del mejoramiento de la calidad y para precisar metas de desarrollo institucional. En el proceso de Acreditación se distinguen dos aspectos: el primero es la evaluación de la calidad realizada por la institución misma, por agentes externos que pueden penetrar en la naturaleza de lo que se evalúa y por el Consejo Nacional de Acreditación; el segundo es el reconocimiento público de la calidad. Los tres componentes de la evaluación enunciados se traducen, respectivamente, en tres etapas dentro del proceso de Acreditación. Son ellas:

La Autoevaluación, que consiste en el estudio que llevan a cabo las instituciones o programas académicos, sobre la base de los criterios, las características, y los

indicadores definidos por el Consejo Nacional de Acreditación. La institución debe asumir el liderazgo de este proceso y propiciar la participación amplia de la comunidad académica en él.

La Evaluación Externa o Evaluación por Pares, que utiliza como punto de partida la autoevaluación, verifica sus resultados, identifica las condiciones internas de operación de la institución o de los programas y concluye en un juicio sobre la calidad de una u otros.

La Evaluación Final se realiza a través de un Consejo Nacional de Acreditación o Agencia, a partir de los resultados de la autoevaluación y de la evaluación externa.

El reconocimiento público de la calidad se hace a través del acto de acreditación que el Ministro de Educación emite con base en el concepto técnico del Consejo Nacional de Acreditación. Cada uno de los momentos mencionados posee un valor propio; ellos se complementan y refuerzan mutuamente; todos son importantes y todos, aunados, le otorgan integralidad al conjunto.

Eficacia: La eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado (es decir, cumplir un objetivo con el mínimo de recursos disponibles y tiempo).

Informante Calificado:

Consiste en discutir un determinado tema a profundidad con un grupo de personas, ya sea en forma individual o colectiva, con la finalidad de obtener datos sobre la cuestión en estudio, así como sus opiniones y perspectivas al respecto.

Las personas deben ser seleccionadas de cada grupo o sub grupo que según criterios establecidos constituyen las mejores fuentes de información para el tema a tratar. Luego, de cada grupo se seleccionan algunos informantes.

El criterio fundamental es que las personas escogidas conozcan el problema, representen los diferentes puntos de vista y las diversas inquietudes sobre el tema, estén en condición y disposición de brindar la información y sean personas con algún poder de influencia para la toma de decisiones o acciones en lo referente al problema en estudio.

Opinión: Idea, juicio o concepto que una persona tiene o se forma a cerca de algo o alguien.

Definición de Cuerpo Docente

Según Estatuto del Personal Docente del 15 de abril de 1968:

Art.5o.- Se denominarán docentes las personas que ocupen cargos docentes en efectividad o en forma interina o que desempeñen funciones docentes en calidad de docentes contratados, honorarios.

Art.6o.- Para ocupar un cargo docente se requiere capacidad probada e idoneidad moral. No es requisito el ejercicio de la ciudadanía para ocupar un cargo docente (art.76 de la Constitución de la República).

Artículo 1o.- Son funciones docentes:

La enseñanza: están comprendidas en este concepto las actividades tendientes a orientar a estudiantes, egresados o docentes e investigadores en su proceso de capacitación, mediante la docencia curricular o especial, las obras didácticas u otros medios para lograr tal propósito.

En cuanto al perfil del cuerpo docente observamos que el mismo está integrado por profesionales de disciplinas integrantes del Área Salud y afines. El perfil de competencia de los cargos se corresponde con las normas universitarias y el nivel de responsabilidad asumida en el proyecto académico. Asimismo los mecanismos de selección se ajustan a las normas universitarias. Se está desarrollando una política de regularización de los puestos en efectividad, comenzando desde los grados altos de la carrera docente.

La Dirección de Programa Básico (DIBA), realiza el abordaje de la formación en los aspectos pedagógico- didáctico en educación superior; en forma articulada con la formación disciplinar y la investigación, con el fin de fortalecer la enseñanza de grado y de posgrado. 4 . En este sentido, existen políticas de formación y permanencia de personal docente que permiten sostener la estructura básica de las Cátedras por otra parte se cumple el plan de reclutamiento y formación de docentes jóvenes en las Cátedras y programas de la Institución. Generalmente la

4 Sección Personal de la Facultad de Enfermería datos SIAP. Listado de cargos docentes al 14-11-13.

participación en proyectos de extensión o investigación, son la fase inicial o de prueba, para acceder a la carrera docente.

En un total de 220 docentes relevados en el año 2007, el 66% pertenece a niveles de formación (grados 1 y 2); el 23% a un grado intermedio y el 10% a cargos de dirección académica (grados 4 y 5). Según datos del Sistema Integrado de Administración de Personal (SIAP), la Facultad cuenta con 213 cargos al mes de noviembre del 2013.

Desde el punto de vista operacional, esta variable se considera por los investigadores como el conjunto de profesionales con cargo docente, que figuran en el Sistema Integrado de Administración de Personal (SIAP) y que mantienen dependencia laboral con la Facultad de Enfermería.

Estudiantes

Desde el punto de vista operacional, esta variable se interpretó como el conjunto de Estudiantes activos de la Facultad de Enfermería que integran los padrones en el sistema general de Bedelía de la Universidad de la República en las diferentes sedes.

A través del estudio realizado a la generación 2008, se identifican los siguientes datos: altos índices de sexo femenino (77%), jóvenes entre 18 y 22 años (70%), procedentes del interior del país (64%).⁵

Los estudiantes que trabajan hacen al 46% aproximadamente (censo universitario 2007).

Existen estructuras dedicadas al apoyo académico y seguimiento particular del estudiante, DIBA/UP, sumado al que se realiza desde las Cátedras a los estudiantes identificados con mayor dificultad para alcanzar los objetivos. Atendiendo al plano de la promoción y estímulo a la vida universitaria, se han iniciado acciones para indagar sobre los intereses de los estudiantes en el plano social y cultural. Esta actividad tiene previsto materializar talleres que actuarán como agentes de socialización e integración estudiantil.

⁵ Universidad de la República Censo universitario 2007. <http://www.universidad.edu.uy>

Según la información proporcionada por Bedelía de la Facultad, en el año 2009 existía una matrícula de 3637 estudiantes activos, en la carrera de Licenciatura y en el programa de Auxiliares de Enfermería.

En materia de ingresos en el periodo 2009-2013 se registraron las siguientes cifras de estudiantes, según la sección Bedelía:

año 2009.....1297 estudiantes

año 2010..... 441 estudiantes

Estudiantes	2011	2012	2013
Ingresos	442	308	387*
Egresos	316	497	428

Fuente: Sección Bedelía de la Facultad de Enfermería.

** Datos sólo de la sede Montevideo.*

En el año 2009 se reinician inscripciones para el programa de Profesionalización y se crea la nueva modalidad de Carrera Escalonada de Enfermería, esta fue la explicación del notorio incremento de los ingresos en ese año.

Por otra parte son de gran preocupación los índices de desvinculación que van en aumento (42%) los cuales surgen del último estudio realizado por la Unidad Pedagógica (UP) y por el Departamento de Educación de la Facultad. Como estrategia se creó un equipo de "tutores estudiantiles" que operan como orientadores y apoyo a las diferentes situaciones en las que se encuentran los jóvenes al ingresar al complejo mundo universitario.

A fines del 2013 con motivo de las elecciones universitarias se relevaron los siguientes estudiantes habilitados por sede:

Montevideo: 2114 estudiantes

Salto: 476* estudiantes

Rivera: 199 estudiantes

Rocha: 80 estudiantes

Total: 2869 estudiantes

*Debido a un error de procedimientos del SECIU no se dieron de baja de la sede de origen a 302 estudiantes que migraron a la sede de R. Norte (Salto) en el mes de enero del 2013. Esta irregularidad llevó a la decisión de una investigación administrativa que arrojó como resultado el número de estudiantes legítimos de esa sede (476).

Formación continua

Es el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones dirigidas tanto a la mejora de competencias como al reciclaje de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Es de destacar que en los años 2010-11 se emitieron 450 certificados de auxiliar de enfermería a cargo de la Facultad, esto es de gran valor ya que contribuye a la integración de la profesión desde la formación de pre grado.

Los ingresos al programa de Auxiliares de Enfermería en el periodo 2011-2013 fueron los siguientes:

año 2011 no hubieron ingresos

año 2012 180 estudiantes

año 2013 275 estudiantes

Observamos también que se instalaron comisiones que responden a la ordenanza de grado. A partir de ello los diferentes equipos se han dedicado a organizar y

controlar los procesos académicos en el marco de una política de unificación de criterios que aportaron claramente a la mejora de la calidad de la enseñanza.

La Facultad de Enfermería planteó continuar con un único proyecto institucional, un programa académico de grado y diversos equipos locales que trabajen para atender la demanda regional a través de la articulación de las funciones de enseñanza, extensión e investigación. Es necesario mantener un equilibrio en la dinámica de la centralización-descentralización entendida como unidad dialéctica indivisible para posibilitar y sostener la construcción cotidiana de la misión y visión de nuestra Facultad.

En otro orden, el desarrollo de la investigación de calidad ha sido uno de los mayores desafíos para la Facultad de Enfermería a partir de la evaluación institucional y como lo marca el Plan de Mejora.⁶

Las metas y acciones correspondientes a los objetivos del Plan de Mejora de la Facultad de Enfermería son:

Metas

Las metas y acciones correspondientes a los objetivos de Estudiantes y Docentes, según establece el Plan de Mejora:

Metas y procedimientos

Esta sección le informará sobre cada uno de los proyectos de mejora que se han desarrollado como estructura orgánica e institucional. Cada uno de los proyectos se ha desarrollado a través de los integrantes de la Comisión de Trabajo de Evaluación e Investigación, lo que incluye cuatro profesores titulares de la Facultad de Enfermería.

Esta sección consiste en discutir un determinado tema en profundidad con un grupo de personas, ya sea en forma individual o colectiva con la finalidad de obtener nuevas formas de visión de estudio, así como sus opiniones y perspectivas al respecto. Los proyectos deben ser interrelacionados de cada grupo y así como que según criterios acordados contribuyan las mejores fuentes de información para el tema a tratar. El

⁶ Este tema se desarrolló con el apoyo de la Comisión de Trabajo de Evaluación e Investigación de la Facultad de Enfermería.

Metodología

Tipo y Diseño General del Estudio

Se plantea la realización de un trabajo de investigación de tipo descriptivo, transversal y exploratorio lo que permitirá desarrollar investigaciones posteriores en el área. Se articulan técnicas y procedimientos del enfoque cualitativo y cuantitativo, tomando como eje metodológico la investigación evaluativa.⁷

El objeto de estudio es el Plan de Mejora de la Facultad de Enfermería aprobado en el año 2009, a través de las metas y acciones correspondientes a las dimensiones de Cuerpo Docente y Estudiantes.

Universo

Todas las dimensiones, metas y acciones que integran el Plan de Mejora de la Facultad de Enfermería aprobado en el año 2009.

Muestra

Las metas y acciones correspondientes a las dimensiones de Estudiantes y Cuerpo Docente, según establece el Plan de Mejora.

Técnicas y procedimientos

Para recolectar la información sobre estas dimensiones, se confecciona una entrevista semi estructurada dirigida a Informantes Calificados. En ese sentido se definió entrevistar a todos los integrantes de la Comisión de Evaluación Institucional y Acreditación, lo que implica cuatro profesores titulares de la Facultad de Enfermería.

Esta técnica consiste en discutir un determinado tema en profundidad con un grupo de personas, ya sea en forma individual o colectiva con la finalidad de obtener datos sobre la cuestión en estudio, así como sus opiniones y perspectivas al respecto. Las personas deben ser seleccionadas de cada grupo o sub grupo que según criterios establecidos constituyen las mejores fuentes de información para el tema a tratar. El

⁷Metodología de la Investigación Manual para el desarrollo del Personal de Salud Autores Elia B. Pineda, Eva Luz de Alvarado, Fca. H, de Canales Segunda Edición 1994

criterio fundamental es que las personas escogidas conozcan el problema, representen los diferentes puntos de vista y las diversas inquietudes sobre el tema, estén en condición y disposición de brindar la información y sean personas con algún poder de influencia para la toma de decisiones o acciones en lo referente al problema en estudio.

Se elaboró un diseño estandarizado con once preguntas, las que se formularon en el mismo orden a cada uno de los participantes. Ellos debieron escoger la respuesta entre tres alternativas que se clasificaron de acuerdo a una escala tipo Likert, organizadas en las siguientes categorías: "Totalmente", "Parcialmente" y "No se Cumplió".

Se definen las categorías de la siguiente manera:

Totalmente: De manera que corresponde, abarca, se refiere, a algo comprendiendo todos sus elementos, extensión y capacidad. Cuando la meta y acciones fueron logradas completamente.

Parcialmente: El adjetivo parcial puede referirse a aquello que no es completo. Cuando las metas y acciones fueron cumplidas de manera limitada.

No se cumplió: Adjetivo negativo. No conformidad para indicar la no realización de una acción. Cuando las metas y acciones no se alcanzaron en ninguno de los aspectos que describen.

Así también el instrumento consta de dos ítems abiertos: Evidencias y Recomendaciones. En relación a las "Evidencias", se consulta a los informantes sobre datos objetivos que podrían aportar, como fundamentación de sus opiniones. Para las "Recomendaciones" se creó un espacio de expresión abierta, donde se relevaron propuestas y sugerencias específicas para cada dimensión.

Tanto las evidencias como las recomendaciones fueron analizadas en conjunto entre informantes e investigadores, lo que aporta una fase participativa que incrementa el valor a los resultados.

También se utilizó como fuente secundaria de recopilación de datos, la revisión bibliográfica y el estudio de documentos oficiales disponibles.

Aspectos éticos considerados en el estudio:

- Se solicitó el consentimiento para formar parte de la investigación.
- Se comprometió mantener la confidencialidad de los datos y el anonimato de los participantes.

Se cuenta con la autorización correspondiente otorgada por el Consejo de la Facultad de Enfermería para realizar este tipo de estudio (Resolución No.8 del 31 de julio de 2013).

Los datos obtenidos de las encuestas fueron introducidos en una base de datos electrónica para su procesamiento y posterior análisis. Se aplicó la estadística descriptiva, univariada. Se realizaron tablas de frecuencias absoluta, relativa y porcentajes. Así también se elaboraron gráficos de barras, para sintetizar las opiniones de los actores participantes.

Totales	4	7	100
---------	---	---	-----

El 75% que contesta "Parcialmente", argumenta que existe la necesidad de mejorar cualitativamente la formación profesional en lo disciplinar, pedagógico y didáctico.

Evidencias: Se refieren a los cursos de formación permanente, especialización, maestrías y doctorados en convenio con UFRS y Brasil.

También existe un proyecto llamado "Mejora de la enseñanza docente", que se desarrolla con un modelo de intervención específico, formando unidades de enseñanza más completas "como enseñar en la práctica".

Se dictan cursos en el año para profesores, existe un documento de Carrera Docente que se exige para determinado grado, preparación previa avalada por una comisión académica de nivel pos título.

Recomendaciones: Se entiende que hay que continuar acciones en ese sentido. La carrera profesional docente implica desarrollar un sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, carrera, desarrollo y retiro de los profesionales. En los últimos años, se ha convertido en una de las prioridades de las políticas educativas, debido a la certeza de que un sistema educativo no será mejor que los maestros con los que cuenta. Esto significa que los países están enfrentados a un doble reto: atraer

Resultados

En el marco de nuestro trabajo de investigación se obtuvieron los siguientes resultados:

Dimensión Cuerpo Docente:

Cuadro 1. Opiniones de los informantes Calificados sobre la meta de calidad "*Fortalecer la formación disciplinar y pedagógica mediante una oferta institucional adecuada*".-2013

	FA	FR	FR %
No se cumplió	1	0,25	25
Parcialmente	3	0,75	75
Totalmente	0	0	0
Totales	4	1	100

El 75% que contesta "Parcialmente", argumenta que existe la necesidad de mejorar cualitativamente la formación profesional en lo disciplinar, pedagógico y didáctico.

Evidencias: Se refieren a los cursos de formación permanente, especializaciones, maestrías y doctorados en convenios con Cuba y Brasil.

También existe un proyecto llamado "*Mejora de la enseñanza clínica*", que se desarrolla con un modelo de intervención específico, formando uno de los elementos más complejos: "como enseñar en la práctica".

Se ofertan cursos en el año para profesores, existe un documento de Carrera Docente que se exige para determinado grado, preparación previa avalada por una formación académica de nivel pos básico.

Recomendaciones: Se entiende que hay que continuar acciones en ese sentido. La carrera profesional docente implica considerar un sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso, desarrollo y retiro de los profesionales. En los últimos años, se ha convertido en una de las prioridades de las políticas educativas, debido a la certeza de que un sistema educativo no será mejor que los maestros con los que cuenta. Esto significa que los países están enfrentados a un doble reto: atraer

candidatos bien calificados y promover su mejor desempeño para lograr buenos aprendizajes en los estudiantes.(Vaillant, 2006).

Cuadro 2.Opiniones de los informantes Calificados sobre la meta de calidad "Promover la excelencia del cuerpo docente a través de la cultura de superación y el reconocimiento tanto personal como colectivo".-2013

	FA	FR	FR %
No se cumplió	1	0,25	25
Parcialmente	3	0,75	75
Totalmente	0	0	0
Totales	4	1	100

El 75% que contesta "Parcialmente", manifiesta que existe promoción a través de pos grados, proyectos y mejor control de resultados académicos.

Por ejemplo en la Cátedra Niño-Niña-Adolecente el total de los docentes realizaron cursos de formación Didáctica y Ética que se dictan en la Universidad.

El 25% que contesta "No se cumplió", el fundamento lo sustentan en que existe un alto porcentaje de docentes, que realizó curso de Maestría pero no terminó su trabajo final de investigación.

Evidencias: Muy bajo número de egresos en las carreras de posgrado.

Recomendaciones: La recuperación del prestigio y del valor social de la profesión docente compromete a la comunidad y a los propios maestros. Esta tiene que dar señales claras de que la profesión docente cuenta, que es valorada, que los profesores son fundamentales para el cumplimiento del derecho a la educación. A los docentes les corresponde demostrar que poseen el profesionalismo y la fortaleza ética para cumplir con su trabajo, más allá de la necesidad de su reconocimiento y valoración social. ⁸

Las instituciones universitarias deben mirar hacia delante buscando la excelencia. Esto significa premiar la genialidad y la singularidad, compararse, y aprender de los mejores, fomentar la vía alternativa en la investigación, la enseñanza al resolver

⁸ Educación de calidad para todos, un asunto de derechos humanos. Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (EPT/PRELAC) 29 y 30 de marzo de 2007; Buenos Aires, Argentina

problemas o realizar una creación artística o literaria, y apoyar la búsqueda sistemática del conocimiento y de la innovación. ⁹

Lograr un buen desempeño profesional exige abordar de forma integral un conjunto de factores que son fundamentales para el desarrollo y el fortalecimiento de las capacidades cognitivas, pedagógicas, éticas y sociales de los docentes. Tres de ellos requieren una atención prioritaria por parte de los países: un sistema articulado de formación y desarrollo profesional permanente; un sistema transparente y motivador de carrera profesional y evaluación docente; y un sistema adecuado de condiciones laborales y de bienestar. Se plantea retomar el funcionamiento de una comisión de estudio sobre carrera docente.

Cuadro 3. Opiniones de los informantes Calificados sobre la meta de calidad “Fortalecer las líneas de integración docente-asistencia en el área intra hospitalaria y especialmente en el trabajo directo con la comunidad”.-2013

	FA	FR	FR %
No se cumplió	1	0,25	25
Parcialmente	3	0,75	75
Totalmente	0	0	0
Totales	4	1	100

Un 75% responde que se cumplió “Parcialmente”, mientras que el 25% restante responde que “No se cumplió”. El 75% que contesta “Parcialmente” valora que se realizan convenios con instituciones del sector salud (pública y privada), que cambian la visión del estudiante. Desde el departamento de educación se promueve el desarrollo docente. Mientras que el 25% que contestó que “No se cumplió” considera que son pocos los convenios realizados y que no hubo una Comisión de estudio ocupada en este importante tema.

Evidencia: Los convenios aprobados y activos entre la Facultad y diferentes prestadores y organizaciones (14 convenios).

⁹La definición de los estándares de calidad de la enseñanza superior: el papel de los agentes de interés. Eduardo García Coordinador de Innovación de ANECA Abril 2009

Recomendaciones: Se considera importante fortalecer el trabajo en el Instituto Tecnológico de Enfermería y los proyectos de extensión.

Si bien, ninguno de los entrevistados se refirió específicamente al "Trabajo directo con la comunidad", se valora la presencia de la Facultad en múltiples centros de asistencia en todo el territorio nacional.

Se reconoce que existe una valoración social escasa de la labor de Enfermería, actualmente existen programas en territorio donde el/la Licenciado en Enfermería no está presente, lo que implica que el modelo de salud vigente no aprecia la formación comunitaria de la profesión. Se identifica una situación contradictoria en el contexto actual. El discurso orienta a que la educación superior debe reforzar sus funciones de servicio a la sociedad, y más concretamente sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades, principalmente mediante un planteamiento interdisciplinario y trans disciplinario para analizar los problemas y las cuestiones planteados. 10 Mientras tanto, la Facultad no cuenta con los recursos suficientes para desarrollar estas metas. Un ejemplo de ello lo aporta uno de los informantes, con el proyecto presentado por la Facultad al Banco de Previsión Social con el objetivo de integrar el Sistema Nacional de Cuidados. Esto no contó con apoyo político de las autoridades competentes y sería un importante proyecto para visibilizar el aporte social de la profesión.

Cuadro 4. Opiniones de los informantes Calificados sobre la meta de calidad "Revisión periódica de criterios de actuación con la finalidad de mantener una razonable homogeneidad e integralidad de las tareas que realizan los docentes de igual grado y dedicación horaria".-2013

	FA	FR	FR %
No se cumplió	1	0,25	25
Parcialmente	3	0,75	75
Totalmente	0	0	0
Totales	4	1	100

10 Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI, visión y acción.

El 75% de las entrevistadas manifiesta que dicha meta se cumplió "Parcialmente", basándose en los informes que realiza cada una de las Cátedras. La evidencia se refiere a la realización de encuentros de formación, existe una preocupación por alcanzar esta meta y hay que continuar trabajando estos aspectos a nivel de las exigencias para los diferentes grados de carrera docente.

El porcentaje que resta contesta que "No se cumplió".

Recomendaciones: Nuevamente se plantea retomar el funcionamiento de una comisión de estudio sobre carrera docente.

Cuadro 5. Opiniones de los informantes Calificados sobre la meta de calidad "Revisión periódica de los mecanismos de acreditación y promoción en la carrera docente de acuerdo a las normas vigentes en la UDELAR".-2013

	FA	FR	FR %
No se cumplió	0	0	0
Parcialmente	3	0,75	75
Totalmente	1	0,25	25
Totales	4	1,00	100

El 25% de las entrevistadas manifestó que dicha meta se cumplió "Totalmente"; mientras que el 75% restante argumentó que se cumplió "Parcialmente" ya que se logró un único instrumento de evaluación docente que aplica para la renovación de los cargos.

Evidencias: Existencia del formulario de formación docente, el mismo contiene diferentes componentes que hace que deba alcanzarse determinado nivel. Se utiliza también para la evaluación continua. El mismo está en fase de prueba y deberá ser ajustado para armonizar el proceso.

Recomendaciones: Se recomienda evaluar el instrumento y llegar a sistematizar la información periódicamente.

Dimensión Estudiantes

Cuadro 6. Opiniones de los informantes Calificados sobre la meta de calidad "Sistematizar estudios de las características socios económicos y causales de rezago, que permitan implementar medidas reparadoras acordes".-2013

	FA	FR	FR %
No se cumplió	1	0,25	25
Parcialmente	2	0,50	50
Totalmente	1	0,25	25
Totales	4	1,00	100

El 25% de las entrevistadas manifestó que dicha meta se cumplió "Totalmente" basándose en la implementación de los turnos alejados en la Cátedra "Niño, niña Adolescente".

El otro 50% contesta que se cumplió "Parcialmente". Los estudios de rezago y de reinserción se han mantenido pero faltan estrategias de retención y elaboración de estímulos para evitar el rezago. Para ofrecer diferentes modalidades horarias se necesitan más recursos. Se identificó como causal de rezago ("gran filtro") el curso ESFUNO.

También se identificó como causal de enlentecimiento de la carrera la no existencia de carga horaria específica para el estudiante en la elaboración del trabajo de investigación final, se espera que cuando se cambie el plan de estudio se le asigne una carga horaria específica.

El restante 25% argumentó que "No se cumplió", ya que los cursos rezago se hacen a expensas de la propuesta de los docentes coordinadores y directores, sin contar con un programa que financie la reparación, ni que controle la calidad posterior de estos cursos.

Evidencias:

Las evidencias identificadas refieren a que mejoró la relación Ingreso/Egreso, nivelándose en dos a uno, luego del ingreso explosivo del año 2009. Al mismo tiempo preocupan los índices de desvinculación que van en aumento (42%), como surgen del último estudio realizado por la Unidad Pedagógica – Departamento de Educación de nuestra Facultad. Este es un tema de preocupación y estudio

permanente que se ha acompañado de estrategias creativas como la organización del Equipos de Tutores Estudiantiles, que operan como orientadores y apoyo a las diferentes situaciones en la que se encuentran los jóvenes al ingresar al complejo mundo universitario. Uno de los factores catalizadores a estos aspectos fue la instalación de las Comisiones que responden a la Ordenanza de Grado. A partir de ello, los diferentes equipos se han dedicado a organizar y controlar los procesos académicos en el marco de una política de unificación de criterios, que aportaron claramente a la mejora de la calidad de la enseñanza. En concreto, estas comisiones realizaron una fusión de los aspectos involucrados en la gestión académica, lo que permitió visualizar el conglomerado de tópicos involucrados en los programas con una visión holística.¹¹

El Departamento de Educación y la Unidad Pedagógica realizan estudios anuales de desempeño estudiantil, según Informes Docentes de Cursos y Registros de actas suministrados por Sección Bedelía.

Recomendaciones: A partir de los resultados existentes sobre causales de deserción o rezago, para la ponderación de las alternativas viables se deberían implementar turnos rotativos, cursos complementarios, racionalizar las cargas horarias semanales teóricas prácticas.

Cuadro 7. Opiniones de los informantes Calificados sobre la meta de calidad "Mejorar el rendimiento académicos e indicadores de egreso".-2013

	FA	FR	FR %
No se cumplió	0	0	0
Parcialmente	4	1	100
Totalmente	0	0	0
Totales	4	1	100

El 100% de las entrevistadas manifestó que dicha meta se cumplió "Parcialmente". Existe un control académico sobre las materias y en qué condiciones se dan por plataforma ya que se considera que hay enseñanza directa que es intransferible.

Evidencias: Existe una propuesta para sistematizar la evaluación de todas las experiencias curriculares mediante un dispositivo común de indicadores de calidad

¹¹ Revista Uruguaya de Enfermería, Volumen 6, Volumen especial, Tercera Época Noviembre 2011.

con capacidad para medir y monitorear los aspectos fundamentales de las competencias del egresado.

Recomendaciones: Retomar la propuesta de evaluación y monitoreo de las competencias, mediante indicadores comunes a nivel de la Comisión de Grado.

Analizar los resultados de aprendizaje de los estudiantes –como los propios productos de la investigación- son una evidencia que permite conocer el grado de cumplimiento de los estándares de calidad y facilitan el reconocimiento mutuo de titulaciones entre instituciones de educación superior y el reconocimiento por los empleadores de la formación que acreditan los titulados, y la movilidad de estudiantes y profesionales de diferentes países.

Profundizar en alternativas que mejoren oportunidades para los aprendizajes en los adultos, de maneras flexible, abierta y creativa. 12

Cuadro 8. Opiniones de los informantes Calificados sobre la meta de calidad “Desarrollar actividades culturales y sociales que fomenten la cohesión institucional y la pertinencia al servicio Universitario”.-2013

	FA	FR	FR %
No se cumplió	3	0,75	75
Parcialmente	1	0,25	25
Totalmente	0	0	0
Totales	4	1,00	100

El 75% de las entrevistadas dice que “No se cumplió”. Por la situación política que sufrió la institución la participación estudiantil bajo mucho. Si bien existe un grupo de docentes de la unidad pedagógica que trabaja intensamente con los ingresados, no significa que haya un conjunto de estudiantes movilizados.

El restante 25% manifestó que se cumplió “Parcialmente”. Existen grupos como del “Progresá”, el cual respalda al aprendizaje; “Expo-educa” el cual los orienta a la inserción a la universidad y “Te toco venir”, espacio de socialización.

12 La definición de los estándares de calidad de la enseñanza superior: el papel de los agentes de interés. Eduardo García Coordinador de Innovación de ANECA Abril 2009

Evidencias: La integración de la Facultad como miembro de la Asociación Latinoamericana de Escuelas y Facultades de Enfermería (ALADEFE) en el marco de la XII Conferencia Iberoamericana de Educación en Enfermería, realizada en Montevideo, año 2013. Esto trajo un saldo muy favorable para la profesión en el relacionamiento regional e internacional.

Cuadro 9. Opiniones de los informantes Calificados sobre la meta de calidad "Promocionar alternativas adecuadas a la condición del estudiante trabajador".- 2013.

	FA	FR	FR %
No se cumplió	1	0,25	25
Parcialmente	2	0,50	50
Totalmente	1	0,25	25
Totales	4	1,00	100

El 25% de las entrevistadas manifestó que se cumplió "Totalmente" refiriéndose al Plan de Carrera Escalonada.

El 50% manifiesta que se cumplió "Parcialmente" reconociendo que falta mayor coordinación con los servicios y que han mejorado las condiciones para la práctica clínica. A punto de partida del programa de Carrera Escalonada se ha facilitado la realización de prácticas en los servicios de salud donde los estudiantes son funcionarios y eso ha favorecido la realización de la carrera. Se elaboró un proyecto que permite diferentes ofertas horarias.

El restante 25% manifiesta que "No se cumplió", resaltando que "no se planifica para atender a los estudiantes que trabajan...".

Evidencias: El Censo de Estudiantes Universitarios identificó problemas vinculados con su doble rol de educando y trabajador. En este escenario de transformación de la propuesta académica, el papel de la Unidad de Enseñanza Virtual de Aprendizaje ha sido destacado, introduciendo una herramienta muy importante para la formación docente en el desarrollo de tecnologías interactivas que han movilizado la vida

institucional, mejorando los vínculos entre Montevideo e Interior y favoreciendo muchos aspectos del proceso de enseñanza–aprendizaje-trabajo.¹³

Recomendaciones: Proporcionar, cuando proceda, orientación y consejo, cursos de recuperación, formación para el estudio y otras formas de apoyo a los estudiantes, comprendidas medidas para mejorar sus condiciones de vida.¹⁴

Cuadro 10. Opiniones de los informantes Calificados sobre la meta de calidad “Reforzar el sentimiento de identidad profesional y universitaria”.-2013

	FA	FR	FR %
No se cumplió	4	1,00	100
Parcialmente	0	0,00	0
Totalmente	0	0,00	0
Totales	4	1,00	100

El 100% de las entrevistadas dice que “No se cumplió”. La crisis social de valores también llegó al ámbito universitario. Es un tema que trasciende a la Institución y ocupa a la sociedad toda.

Evidencias: Se ha integrado una materia: “Enseñanza de Ética y Valores” en coordinación con la región y los programas más avanzados de Enfermería. Así también a nivel del Reglamento del Plan de Estudios, se incorpora un artículo que integra la Comisión de Ética Estudiantil, para el estudio y tratamiento de asuntos específicos que sucedan en el trayecto formativo.

Recomendaciones: En tanto estos aspectos se encuentran plasmados en la Misión, Visión Institucional se deberían pensar acciones concretas para esta coyuntura en conjunto con los órdenes.¹⁵

¹³Revista Uruguaya de Enfermería Tercera Época Volumen 6, Volumen especial, Noviembre 2011 ISSN 0797-6194.

¹⁴Declaración mundial sobre la educación superior en el Siglo XXI: visión y acción

Cuadro 11. Opiniones de los informantes Calificados sobre la meta de calidad "Realizar estudios de inserción laboral que favorezcan la retroalimentación curricular".-2013

	FA	FR	FR %
No se cumplió	3	0,75	75
Parcialmente	1	0,25	25
Totalmente	0	0	0
Totales	4	1	100

El 75% de las entrevistadas manifestó que "No se cumplió" y el restante 25% opinó que se cumplió "Parcialmente". Hay estudios de inserción parciales; no se tienen los datos generales ni sistematizados de los egresados.

Evidencias: Existen docentes investigando éstos aspectos en el marco de sus tesis de posgrado, pero aún no se cuentan con sus resultados.

Recomendaciones: Tomar éstos estudios como insumos para la Facultad.

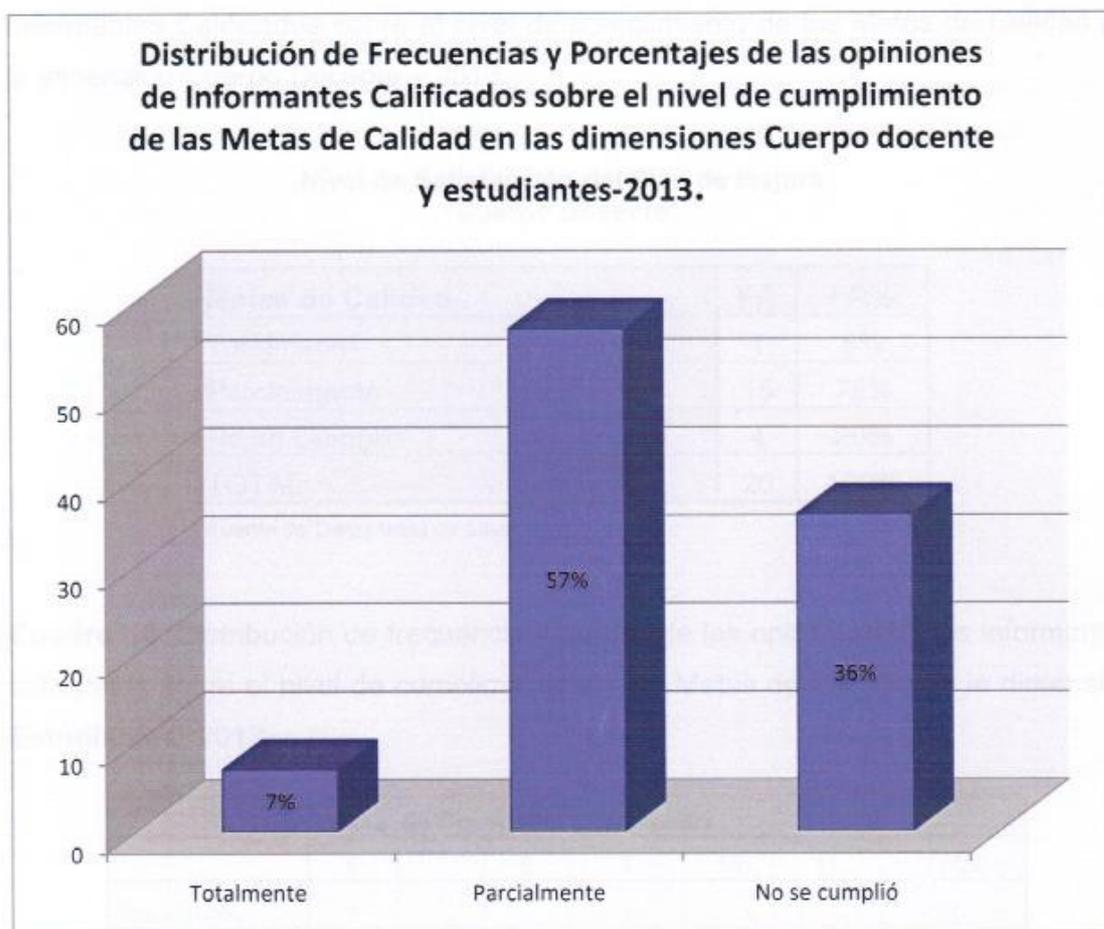
Cuadro 12. Distribución de frecuencia absoluta de las opiniones de los informantes calificados sobre el nivel de cumplimiento del conjunto de las Metas de Calidad en las dimensiones Cuerpo docente y Estudiantes- 2013.

	Metas de Calidad Dimensiones Cuerpo Docente y Estudiantes											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Totalmente					1	1			1			3
Parcialmente	3	3	3	3	3	2	4	1	2		1	25
No se Cumplió	1	1	1	1		1		3	1	4	3	16

Cuadro 13. Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las opiniones de Informantes Calificados sobre el nivel de cumplimiento del conjunto de las Metas de Calidad en las dimensiones Cuerpo docente y Estudiantes – 2013.

Metas de Calidad	FA	FR%
Totalmente	3	7%
Parcialmente	25	57%
No se Cumplió	16	36%
Total	44	100%

Fuente de Datos tabla de Likert



Cuadro 14. Distribución de frecuencia absoluta de las opiniones de los informantes calificados sobre el nivel de cumplimiento de las Metas de Calidad en la dimensión Cuerpo Docente - 2013.

	Metas de Dimensión Cuerpo Docente					Total
	1	2	3	4	5	
Totalmente					1	1
Parcialmente	3	3	3	3	3	15
No se Cumplió	1	1	1	1		4

Cuadro 15. Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las opiniones de Informantes Calificados sobre el nivel de cumplimiento de las Metas de Calidad en la dimensión Cuerpo Docente – 2013.

**Nivel de Satisfacción del Plan de Mejora
"Cuerpo Docente"**

Metas de Calidad	FA	FR%
Totalmente	1	5%
Parcialmente	15	75%
No se Cumplió	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente de Datos tabla de Likert

Cuadro 16. Distribución de frecuencia absoluta de las opiniones de los informantes calificados sobre el nivel de cumplimiento de las Metas de Calidad en la dimensión **Estudiantes-** 2013.

	Metas de Dimensión Estudiantes						Total
	6	7	8	9	10	11	
Totalmente	1			1			2
Parcialmente	2	4	1	2		1	10
No se Cumplió	1		3	1	4	3	12

Cuadro 17. Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las opiniones de Informantes Calificados sobre el nivel de cumplimiento de las Metas de Calidad en la dimensión **Estudiantes** – 2013.

**Nivel de Satisfacción del Plan de Mejora
"Estudiantes"**

Metas de Calidad	FA	FR%
Totalmente	2	8%
Parcialmente	10	42%
No se Cumplió	12	50%
Total	24	100%

Fuente de Datos tabla de Likert

Conclusiones

Mediante el análisis de los datos obtenidos, nos pudimos aproximar al conocimiento del Alcance del Plan de Mejora de la Facultad de Enfermería sobre dimensiones Cuerpo Docente y Estudiantes en el contexto del proceso de autoevaluación realizado en el año 2009. Se efectuaron entrevistas al 100% de las integrantes de la Comisión de Evaluación Institucional y Acreditación (CEIyA). En base a la información adquirida en la recolección de datos, a través de entrevistas realizadas a informantes calificados surgen las siguientes conclusiones:

Con respecto al Cuerpo Docente, si bien se lograron avances en la totalidad de las metas de calidad, podemos decir que los procesos y tiempos para cada una de ellas son diferentes. Se destaca como fortaleza en esta dimensión, la formación de posgrados, especialidades, maestrías y doctorados. También a la interna de las diferentes cátedras se están realizando cursos de capacitación docente. De esta manera la Facultad de Enfermería como institución universitaria logra mirar hacia el futuro, trabajando hacia la excelencia. Otra fortaleza visualizada por los informantes en esta área fue la realización de convenios con instituciones privadas, que cambian la visión del estudiante fortaleciendo las líneas de integración docente-asistencia en el área intra y extra hospitalaria.

Por el contrario, observamos como debilidad la escasez o ausencia de Licenciadas en Enfermería en el trabajo directo con la comunidad. Esta situación se podría atribuir a que la Enfermería no es valorada en su rol y estos programas son integrados por técnicos y profesionales de otras disciplinas.

Es de destacar que dentro de los mecanismos de acreditación y promoción en la carrera docente se logró un instrumento único de Evaluación Docente. El mismo se aplica para la renovación de cargos y la evaluación continua.

Respecto a la dimensión de Estudiantes, se destaca como una fortaleza, el desarrollo de las tecnologías educativas y la utilización de ellas. Por otro lado como debilidad no se logró en su totalidad mejorar el rendimiento académico y los indicadores de egreso a nivel de los posgrados.

En cuanto a la sistematización de estudios de las características socio económica y causal de rezago, observamos que faltan estrategias de retención y estímulo para

hacer atractiva la carrera. Identificamos como causal de rezago la no existencia de carga horaria específica para el estudiante en la elaboración del trabajo de investigación final.

Como la debilidad de mayor peso dentro del orden estudiantil, se manifiesta que no se ha logrado reforzar el sentimiento de identidad profesional y universitaria.

Se percibió un conocimiento parcial del plan de mejora por parte de los encuestados, por ende sería importante profundizar estos aspectos a nivel de la CEI y A así como en los órdenes de la Facultad.

Se sintetizan las siguientes recomendaciones:

- Difundir los datos obtenidos en esta investigación para dar cuenta de la importancia de la Autoevaluación de la Facultad de Enfermería puesta en práctica tanto para las dimensiones de Cuerpo Docente y Estudiantes.
- Realizar valoración sobre: Pertinencia de las actividades que conducen a especialidades, maestrías o doctorados. Pertinencia de las actividades de educación permanente que se están desarrollando o de las que se tienen planificado llevar adelante. Políticas y mecanismos de admisión, permanencia y titulación de alumnos de posgrado. Nivel de satisfacción de los participantes y sobre los instrumentos utilizados para captarla. Utilización de recursos de educación a distancia y otros métodos de enseñanza-aprendizaje que impliquen las nuevas tecnologías.
- Definir alternativas viables a partir de los resultados existentes sobre causales de deserción o rezago; sean estos: turnos rotativos, cursos y clases a distancia.
- Realizar estudio de inserción laboral con el fin de favorecer la retroalimentación curricular en el marco de convenios de integración docencia-asistencia.
- Diseñar políticas de extensión y relacionamiento con el medio que hagan visible el rol social de la profesión.

Para finalizar esta investigación destacamos que la información recabada y la evaluación realizada nos ayudan a resaltar la importancia de la realización de la autoevaluación de la Facultad de manera periódica, siendo esto trascendental como método de mejora y desarrollo del servicio académico. La puesta en práctica de la evaluación institucional y del plan de mejora, atraviesa todos los puntos problemáticos de la estructura universitaria por lo que implica un reto para la autonomía de la Facultad. En suma podemos acordar con la idea, de que esto es la continuación de un largo camino.

Noviembre 2011

- Gestión Para Todos un Asunto de Derechos Humanos. • Seminario de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Programa Regional de Educación para América Latina y el Caribe (EPT/PHED/ACEH) y 30 de marzo de 2011; Buenos Aires, Argentina
- Encuentros para la acreditación de programas de estudio.
- Opinión Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI. Visión y Acción. II de Octubre de 1999
- Mariana Costa Carrasco, Evaluación institucional en la Universidad de los Ríos, fortalezas y debilidades del proceso.
- Pautas para la presentación del Informe de auto-evaluación serie documentos de evaluación institucional, N° 2 del 2000
- Tendencias de la educación superior en América Latina y el Caribe, especial 3, sistemas de acreditación y evaluación en América Latina y el Caribe

Bibliografía

- Metodología de la Investigación Manual para el desarrollo del Personal de Salud Autores Elia B. Pineda, Eva Luz de Alvarado, Fca. H, de Canales Segunda Edición 1994
- Libro: Universidad de la República Facultad de Enfermería "Avanzando a la Mejora Continua de la Calidad de la Enseñanza Superior en Enfermería 2004-2009". Montevideo Uruguay 2009
- Revista Uruguay de Enfermería, Volumen 6, Volumen especial, Tercera Época Noviembre 2011
- Calidad Para Todos un Asunto de Derechos Humanos Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (EPT/PRELAC) 29 y 30 de marzo de 2007; Buenos Aires, Argentina
- Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado.
- Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción. 9 de Octubre de 1998.
- Madelón Casas Carrasco, Evaluación Institucional en la Universidad de la República, fortalezas y debilidades del proceso.
- Pautas para la presentación del informe de auto-evaluación, serie documentos de evaluación institucional, N° 2 set. 2000.
- Tendencias de la educación superior en América latina y el Caribe, capítulo 8, sistemas de acreditación y evaluación en América latina y el Caribe.

Páginas de Internet utilizadas:

<https://www.wikipedia.org/>

<http://www.universidad.edu.uy>

<http://dsrd.uc.cl/alumnos-uc/cursos/definiciones-de-evaluacion-academica>

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105217705003>

[http://www.universidadur.edu.uy/juridica/admin/noticias/images/imagenes_noticias/PER DO CE.NTE.pdf](http://www.universidadur.edu.uy/juridica/admin/noticias/images/imagenes_noticias/PER_DO CE.NTE.pdf)

<http://cie.uprrp.edu>

http://www.calidad-gestion.com.ar/boletin/47_objetivos_calidad.html

[www.eoi.es/wiki/index.php/GESTI%C3%93N DEL ALCANCE en Gesti%C3%B3n de pro yectos](http://www.eoi.es/wiki/index.php/GESTI%C3%93N_DEL_ALCANCE_en_Gesti%C3%B3n_de_pro yectos)

<http://diccionario.sensagent.com/totalmente/es-es/>

<http://definicion.de/parcial/>

http://www.fenf.edu.uy/components/com_estadistica/estadisticasfenf.htm

<http://www.wordreference.com/definicion/no>

ANEXOS



Consentimiento Informado.

“Alcance del Plan de Mejora de la Facultad de Enfermería sobre las Dimensiones de Cuerpo Docente y Estudiantado en el periodo 2009-2012”.

Montevideo, 10 de Marzo del 2014.-.

El propósito de esta nota es formalizar su participación en este estudio de investigación, el cual tiene como meta evaluar el alcance del Plan de Mejora de la Facultad de Enfermería.

Quien suscribe acepta participar voluntariamente en ésta investigación, ha sido informado(a) sobre el alcance del estudio. La información que se proporcione en el transcurso de la misma, es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito, pudiendo abstenerse de responder, o así como retirarse en el momento que lo desee.

Para ésta instancia, el presente Consentimiento Informado, se ampara en el **Decreto de Presidencia de la República N°379/008, que contempla la Investigación con seres Humanos.**

Firma: _____ Aclaración: _____

ENTREVISTA

Dimensión: Cuerpo Docente

Metas de Calidad	Plan de Acción:	No se cumplió	Parcialmente	Totalmente
Fortalecer la formación disciplinar y pedagógica mediante una oferta institucional adecuada.	Desarrollo de una política de dirección por valores, con criterios claros de promoción y estímulo para el cuerpo docente			
Evidencias :				
Recomendaciones:				
Metas de Calidad	Plan de Acción:	No se cumplió	Parcialmente	Totalmente
Promover la excelencia del cuerpo docente a través de la cultura de superación y el reconocimiento tanto personal como colectivo				
Evidencias :				
Recomendaciones:				
Metas de Calidad	Plan de Acción:	No se cumplió	Parcialmente	Totalmente
Fortalecer las líneas de integración docente-asistencia en el área intrahospitalaria y especialmente en el trabajo directo con la comunidad	Conformación de una comisión de estudio sobre la carrera docente			
Evidencias :				
Recomendaciones:				
Metas de Calidad	Plan de Acción:	No se cumplió	Parcialmente	Totalmente
Revisión periódica de criterios de actuación con la finalidad de mantener una razonable homogeneidad e integralidad de las tareas que realizan los docentes de igual grado y dedicación horaria.	Programa de formación continua sobre calidad total y acreditación.			
Evidencias:				
Recomendaciones:				
Metas de Calidad	Plan de Acción:	No se cumplió	Parcialmente	Totalmente

Revisión periódica de los mecanismos de acreditación y promoción en la carrera docente de acuerdo a las normas vigentes en la UDELAR.	Implementación del sistema de evaluación docente con criterios comunes aplicables			
Evidencias:				
Recomendaciones:				

Dimensión: estudiantado

Metas de Calidad	Plan de Acción:	No se cumplió	Parcialmente	Totalmente
Sistematizar estudios de las características socio económicas y causales de rezago, que permitan implementar medidas reparadoras acordes.	Partir de los resultados existentes sobre causas de deserción, rezago para la ponderación de las alternativas viables (Implementar turnos rotativos, cursos complementarios, racionalizar las cargas horarias semanales teóricas prácticas).			
Evidencias:				
Recomendaciones:				
Metas de Calidad	Plan de Acción:	No se cumplió	Parcialmente	Totalmente
Mejorar el rendimiento académicos e indicadores de egreso.	Desarrollar los programas de educación a distancia conjuntamente con políticas que garanticen, la accesibilidad del educando a la tecnología.			
Evidencias:				
Recomendaciones:				
Metas de Calidad	Plan de Acción:	No se cumplió	Parcialmente	Totalmente
Desarrollar actividades culturales y sociales que fomenten la cohesión institucional y la pertinencia al servicio Universitario.	Implementar actividades culturales y sociales en función de los intereses de los estudiantes.			
Evidencias :				

Recomendaciones:				
Metas de Calidad	Plan de Acción:	No se cumplió	Parcialmente	Totalmente
Promocionar alternativas adecuadas a la condición del estudiante trabajador.	Censo de estudiantes que trabajan. Identificación de problemas vinculados con su rol de educando y estudio de alternativas para la elaboración de un plan de tratamiento específico.			
Evidencias :				
Recomendaciones:				
Metas de Calidad	Plan de Acción:	No se cumplió	Parcialmente	Totalmente
Reforzar el sentimiento de identidad profesional y universitaria.				
Evidencias :				
Recomendaciones:				
Metas de Calidad	Plan de Acción:	No se cumplió	Parcialmente	Totalmente
Realizar estudios de inserción laboral que favorezcan la retroalimentación curricular.				
Evidencias :				
Recomendaciones:				



EVALUACIÓN DOCENTE

Docente evaluado:	Cargo:
Cátedra:	Periodo de evaluación :
Fecha:	Evaluador:

CONTENIDOS DE LA EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
Dimensión: Responsabilidad y ética					
-Asiste regularmente a las actividades docentes.					
-Cumple con los horarios establecidos.					
-Cumple con las tareas asignadas.					
-Documenta las actividades realizadas en las diferentes funciones (enseñanza, investigación, extensión).					
-Demuestra dedicación a las funciones del cargo (enseñanza, investigación, extensión).					
-Mantiene una actitud ética acorde con su profesión docente dentro y fuera de los espacios educativos.					
-Fomenta valores y buenos hábitos entre sus estudiantes y docentes.					
VALOR SINTESIS					35/
Dimensión: Gestión de la enseñanza					
-Participa en tareas de gestión y dirección académica (acorde a su grado).					
-Realiza enseñanza de grado y posgrado (de G°3 en adelante).					

-Demuestra iniciativas en la presentación de proyectos, publicaciones, etc.					
-Forma a sus docentes en las diferentes funciones.					
-Crea conocimiento científico original					
-Implementa acciones de extensión y actividades en el medio					

VALOR SINTESIS 30/

Dimensión: Dominio del área de conocimiento (ciclo, asignatura)

-Posee rigurosidad y creatividad en el desarrollo del trabajo docente.					
-Demuestra conocimientos pertinentes y actualizados.					
-Emplea bibliografía actualizada y de rigor científico.					
-Demuestra conocer en profundidad las áreas y/o disciplinas que desarrolla en el proceso pedagógico.					
-Utiliza con frecuencia ejemplos, esquemas o gráficos para apoyar sus explicaciones.					
-Se expresa con fluidez en forma oral y escrita					

VALOR SINTESIS 30 /

Dimensión: Planificación educativa. Aplicación de la didáctica	1	2	3	4	5
---	----------	----------	----------	----------	----------

-Documenta la planificación del proceso pedagógico.					
-Los temas tratados son coherentes con las capacidades a desarrollar.					
-Utiliza variadas estrategias de enseñanza y aprendizaje pertinentes a las capacidades a desarrollar.					
-Utiliza las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC).					
-Promueve la búsqueda del conocimiento en diferentes fuentes.					
-Utiliza orientaciones claras y precisas para los diferentes trabajos a ser realizados.					
-Utiliza distintos tipos de procedimientos e instrumentos para evaluar el aprendizaje.					
-Utiliza los resultados de la evaluación del desempeño para mejorar su práctica docente.					

VALOR SINTESIS 40/

Dimensión: Comunicación

-Muestra disposición para trabajar en equipo.					
-Utiliza los canales comunicacionales establecidos.					
-Mantiene un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes y docentes a su cargo.					

-Propicia la participación activa de los estudiantes.							
-Comparte experiencias y conocimientos con sus pares.							
-Demuestra ecuanimidad en la resolución de conflictos							

VALOR SINTESIS							30/
-----------------------	--	--	--	--	--	--	-----

Dimensión: Autoformación permanente

-Participa de manera sistemática en procesos de formación académica en el área de conocimiento.							
-Participa de manera sistemática en procesos de formación didáctica.							
-Solicita apoyo, para mejorar su desempeño, cuando tiene dudas o limitaciones.							

VALOR SINTESIS							15/
-----------------------	--	--	--	--	--	--	-----

Dimensión: Cogobierno

-Participa en actividades de cogobierno.							5
--	--	--	--	--	--	--	---

Evaluación global:

Recomendaciones para el periodo siguiente:

Firma Docente evaluador

Firma Docente evaluado