ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

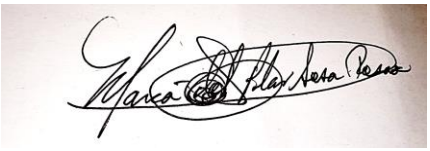
PLAN DE TRABAJO 2023 – 2027

Dra. María del Pilar Sosa Rosas

Ciudad de México, enero 2023

Índice

Introducción	
Presentación	
I. **DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA ENTIDAD ACADÉMICA**	
1.1 Personal académico - Objetivos - Líneas generales de trabajo - Logros esperados	4
1.2 Población estudiantil - Objetivos - Líneas generales de trabajo - Logros esperados	17
1.3 Investigación - Objetivos - Líneas generales de trabajo - Logros esperados	25
1.4 Difusión y extensión - Objetivos - Líneas generales de trabajo - Logros esperados .	40
1.5 Necesidades de mejora en la gestión administrativa.	48
II. JUSTIFICACIÓN PERSONAL	52

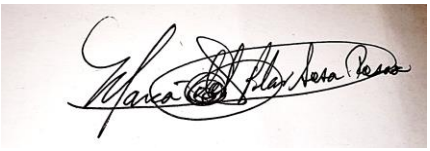


Presentación

La Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia desde sus orígenes ha hecho evidente el compromiso con la sociedad de formar recursos humanos con actitud y sentido humano de atención a las poblaciones diversas y vulnerables que son el eje conductor de los planes de estudio de las dos licenciaturas que se imparten en la escuela. En este momento como en muchos otros que nos han antecedido, es ineludible la calidad en la formación de los profesionales de enfermería a fin de contribuir al logro de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) propuestos para el año 2030.

Los profesionales de enfermería dentro del sector salud, siempre han sido uno de los grupos de trabajo con mayores integrantes, durante el año del 2020, corresponden al 59%, de igual forma es importante mencionar que en este sentido, a nivel mundial el personal de enfermería suma 27.9 millones de personas, de las cuales 19.3 millones son profesionales (69 %); el 22% corresponde a personal auxiliar de enfermería (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

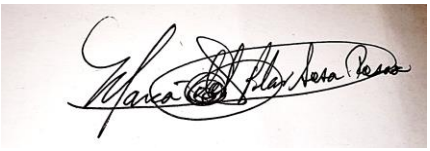
Cómo ha sido señalado con anterioridad la formación de los profesionales de enfermería es una prioridad en la educación superior, no solo por su hacer, sino por la demanda de la profesión de enfermería por parte de los estudiantes universitario como un proyecto de vida, por otro lado se menciona que de acuerdo con la OMS (2020), existe una escasez mundial, estimada en 6.6 millones en 2016; el 89% (5.3 millones) dicha escasez se concentra en los países de ingresos bajos y medianos – bajos, agregado a lo mencionado del personal de enfermería, se suma que en México las principales causas de muerte fueron COVID 19, enfermedades del corazón y diabetes mellitus (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2022).



En la atención de las enfermedades no transmisibles como la diabetes mellitus, las enfermedades del corazón y COVID 19, se hace necesario contar con un equipo básico multidisciplinario de salud, mismo que debe estar conformado por médico, enfermera (o) promotor de salud, este equipo otorga atención ambulatoria y acciones de educación para el mantenimiento de la salud en la comunidad (Secretaría de Salud [SS], 2018). En México, se cuenta con un registro de personal de enfermería de 305, 204, distribuidos en las entidades federativas del país. En esta distribución, se estima una tasa a nivel nacional de 2.5 enfermeras por cada 1000 habitantes, dicho recurso humano se encuentra incorporado a las diferentes instituciones que conforman el Sistema Nacional de Salud y es evidente que el mayor número de personal de enfermería se concentra en las áreas asistenciales de segundo y tercer nivel de atención (77.66 %) del total de los profesionales (SS, 2018).

La Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia desde el año 1907 en que da inicio con la misión de formar personal de salud con un nivel educativo básico, hasta el periodo actual continúa con la formación de recursos humanos con niveles educativos de licenciatura que dan respuesta a las demandas de la problemática de salud que prevalece en el país. En México los profesionales de enfermería con nivel educativo de licenciatura y otros grados universitarios son aproximadamente del 42.98% (SS, 2018), de ahí la importancia de que la ENEO crezca en infraestructura para resolver los problemas que se tienen en la actualidad por la alta demanda que se tiene en el sistema presencial y con ello en un futuro cercano aumentar la matrícula escolar que permita atender a un mayor sector de la población con calidad.

Por lo mencionado en párrafos anteriores se presenta este plan de trabajo con la finalidad de seguir contribuyendo con los objetivos de la Universidad Nacional Autónoma de México y con la sociedad a la que nos debemos.



I. DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA ENTIDAD ACADÉMICA

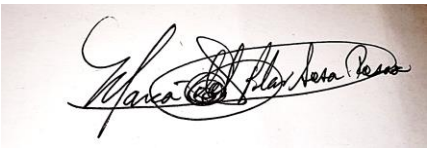
1.1 PERSONAL ACADÉMICO

En el año 2017 el cuerpo académico de la escuela estuvo integrado por 449 (100%) profesores distribuidos de la siguiente manera; 83% como profesores de asignatura, 12% como profesores de carrera, 4.2% como técnicos académicos y .8% como ayudantes de profesor. (Ver cuadro 1), estos datos se dan como referencia para ver los cambios en la plantilla docente del 2019-2023.

Cuadro 1
Docentes por categoría período 2017-2022

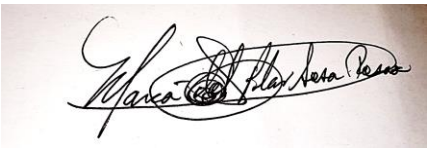
Año	Asignatura	Carrera	Técnico Académico	Ayudante de Profesor	Total
2017	374 (83%)	55 (12%)	20 (4.2%)	4 (.8%)	449 (100%)
2018	394 (83.9%)	56 (11.9%)	20 (4.2%)	0	470 (100%)
2019	469 (86%)	55(10%)	19 (3%)	0	543 (100%)
2020	477 (86.7%)	55 (10%)	18 (3.2%)	1 (.1%)	550 (100%)
2021	503 (87.2%)	51 (8.8%)	18 (3.2%)	5 (.8%)	577 (100%)
2022	485 (87.2%)	45 (8.1%)	20 (3.6%)	6 (1%)	556 (100%)

Fuente: Informes Anuales ENEO, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022.



En el cuadro 1, se observa que hubo un incremento de 129 académicos a lo largo de cinco años, principalmente de profesores de asignatura, no así de profesores de carrera ni de otras figuras, en cinco años se ha tenido una disminución de 4 a 6 profesores de tiempo completo, se mantiene el número de técnicos académicos, casi ningún aumento de ayudantes de profesor en comparación del 2017. Del total de profesores que se reporta en el cuadro 1, se aclara que los profesores de asignatura desempeñan su función en la División de Estudios Profesionales, en la División del Sistema de Universidad Abierta y la División de Educación Continua y Desarrollo Profesional esta división contrata también profesores por honorarios para los cursos que se dan los que no aparecen reportados, los ayudantes de profesor están en la División de Estudios Profesionales, en cuanto a la División de Posgrado los profesores que dan docencia son profesores de asignatura con especialidad.

Al comparar a los técnicos académico con una dependencia de la UNAM como la Facultad de Ciencias solo tenemos 0.3 técnicos académicos por profesor de tiempo completo, es decir casi nada, en este sentido los profesores de carrera además de realizar todas las actividades que les marca el estatuto de personal académico, tienen que utilizar parte de su tiempo en hacer algunas funciones en las que les pueden ayudar los técnicos académicos, dicha facultad tiene una proporción de 3 técnicos académicos (198) por profesor de carrera (520).

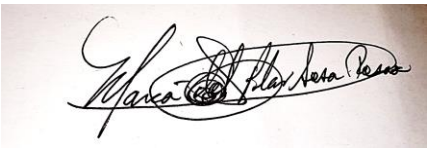


Es conveniente mencionar que no se están contratando ayudantes de profesor, lo que posiblemente podría poner en riesgo a futuro la continuidad de un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad, por otro lado no hubo contratación de técnicos académicos con lo que no se está apoyando esta figura académica para labores sustanciales de la escuela en su camino hacia facultad, sobre todo como apoyo a los profesores de carrera, con respecto a los profesores de carrera no se han podido suplir las plazas de los profesores que se han jubilado, se habla de que los que más se dictaminan son los profesores de asignatura, lo que posiblemente se deba a que la permanencia de dichos profesores en la escuela es corta. (Ver cuadro 2), al comparar el año 2017 con el 2022, se observa que en general la contratación de personal académico va a la baja, lo que de alguna manera es en detrimento de la escuela debido a que la aceptación de alumnos a las carreras de la licenciatura va en aumento.

Cuadro 2
Profesores dictaminados para nuevo ingreso por año

CATEGORIA/AÑO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
AYUDANTE DE PROFESOR	5	2	0	5	2	2	16
PROFESOR DE ASIGNATURA	62	99	106	23	64	43	397
TÉCNICO ACADÉMICO	4	4	0	0	1	1	10
PROFESOR DE CARRERA	11	13	2	0	1	1	28
TOTAL	**82**	**118**	**108**	**28**	**68**	**47**	**451**

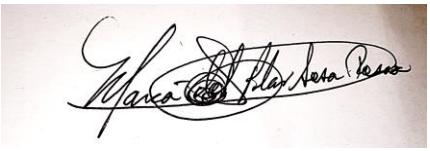
Fuente: Secretaría de Asuntos de Personal Académico (SEASPA) de la ENEO, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022



Toda administración, sobre todo en los últimos tiempos contempla la posibilidad de detallar más la información con fines de transparencia, en este sentido no se encontraron datos con respecto a los profesores dictaminados por formación académica, información que permite ver a los profesores que se les puede formar para su carrera universitaria dentro de la escuela, por otro lado el conocer la formación académica contribuye a identificar la fortaleza de la institución, aunque hay información sobre el concurso de oposición para promover la definitividad en la Gaceta UNAM No. 5281 el día 17 de marzo del 2022 del personal académico de asignatura promovido por parte del Rector, Dr. Enrique Graue, se da el dato de que 16 profesores lograron su definitividad, independientemente de ello, son pocos los profesores que lo lograron, por lo que no sé pudo completar el ciclo, con respecto a los profesores de carrera son vencedores en el concurso dos.

Por otro lado, un aspecto importante para los docentes son los cursos de inducción a la vida universitaria, que, aunque se menciona no se ha podido lograr los resultados esperados con respecto al proceso enseñanza aprendizaje que se requiere para la impartición de las carreras y las formas de evaluación de los aprendizajes a partir de la idea de que son carreras teórico prácticas, por ello se tiene que analizar con mayor profundidad.

Es de destacar que se habla de cursos de actualización y superación docente, más no así de las horas asignadas para la escuela en dicha actividad, dato necesario para continuar con la programación con la idea de mejora, por otro lado, en ningún momento se menciona el banco de horas que se tiene para la contratación de profesores, situación que preocupa porque parece que hace falta más planeación en este aspecto y a su vez no se cumple con la ley de transparencia en el sentido de que debe estar este dato para proponer soluciones.



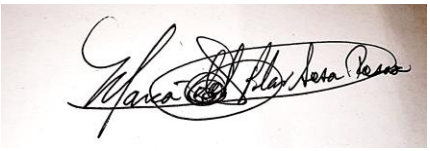
Cabe resaltar, que, en la ENEO, independientemente de que se tengan profesores de carrera y con amplia formación de estudios de posgrado básicamente su labor es más docente que de investigación, por otro lado, aunque los profesores están asignados a las 4 divisiones que tiene la escuela pueden impartir clases en estas 4 divisiones de manera indistinta.

En el cuadro 3, se muestra la promoción y definitividad que se ha realizado desde los ayudantes de profesor hasta los técnicos académicos, de dicho cuadro lo que es importante mencionar es que no se ha hecho tanta promoción a profesores de carrera, lo que no ayuda a reforzar las actividades de investigación que se necesita en la escuela e incluso en favor del crecimiento de la propia profesión no sólo de manera disciplinar sino también interdisciplinar.

Cuadro 3
Histórico del profesorado dictaminado por año y categoría

POR CATEGORÌA/AÑO	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
AYUDANTE DE PROFESOR	2	-	5	2	2	11
PROFESOR DE ASIGNATURA	99	106	23	64	43	335
PROFESOR DE CARRERA	13	2	-	1	1	17
TÉCNICO ACADÉMICO	4	-	-	1	1	6
TOTAL	118	108	28	68	47	369

Fuente: Archivos de la SEASPA ENEO; 2018, 2019, 2020, 2021, 2022



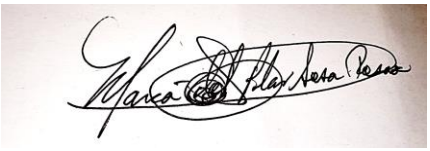
En toda institución educativa es primordial que los profesores se sigan actualizando con respecto a su profesión e incluso, el acudir a cursos que complementan su profesión, es de reconocer que se tuvo la pandemia por COVID 19, en donde por decreto difundido por el diario oficial de la federación se dio el confinamiento. Con respecto a este aspecto y considerando las circunstancias, se hubiera esperado un aumento sustancial de actualización por medio de aula virtual debido a que se trataba de tener conocimiento de herramientas virtuales que ayudarán a impartir las clases teórico-prácticas para las dos licenciaturas de enfermería que se imparten en la División de Estudios Profesionales, no ha si en la División de educación del Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia, sin embargo no fue así, no se ha alcanzado el número de profesores que se actualizaron durante el año del 2018, en donde muchos de los cursos fueron tomados de manera presencial por los docentes (Ver cuadro 4), incluso no se superó el número de profesores que se actualizaron durante el año 2021.

Se hace mención que en este momento están haciendo estudios de doctorado en ciencias de enfermería en la Universidad de Nuevo León, tres profesores; 2 de carrera y uno de asignatura. Se menciona que es aquí en donde hay que fortalecer más este tipo de programas, sobre todo porque estamos en el inicio de la transición de pasar de Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia a Facultad de Enfermería y Obstetricia.

Cuadro 4
Académicos que acceden al programa de actualización, superación y desarrollo docente por año

PASD	**No de Académicos por Año**					**TOTAL**
	2018	2019	2020	2021	2022	
Cursos de Actualización	659	362	325	468	420	2234
TOTAL	659	362	325	468	420	2234

Fuente: Archivo SEASPA ENEO 2018, 2019, 2020, 2021, 2022.



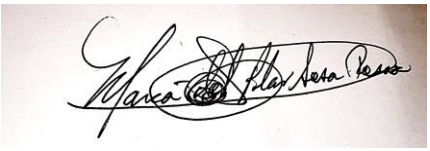
Uno de los aspectos fundamentales para reconocer la labor docente que realizan los profesores es la oportunidad que tienen de ingresar a los programas de estímulo a la productividad con que cuenta la UNAM, en cuanto a estos programas se observa que hay un aumento persistente en el programa de PEPASIG (Cuadro 5) para los profesores de asignatura, en lo que respecta a los profesores de carrera se advierte, que hubo un aumento de 15 profesores de carrera que recibieron el estímulo del PRIDE, situación que llama la atención debido a que hay que recordar que no se ha cubierto el número de 8 plazas en los profesores mencionados.

Cuadro 5
Académicos vigentes en programas de estímulo PEPASIG Y PRIDE por nivel y nombramiento en el periodo 2018-2021

Situación	**Avances**					**Total**
	2018	2019	2020	2021	2022	
Profesores de asignatura	260	310	335	343	435	1683
Profesores de Carrera con estímulos PRIDE	51	46	43	58	49	247
Técnicos Académicos con estímulos PRIDE	19	18	18	18	16	89
TOTAL	330	374	396	419	500	2019

Fuente; Archivo SEASPA ENEO; 2028, 2019, 2020, 2021, 2022.

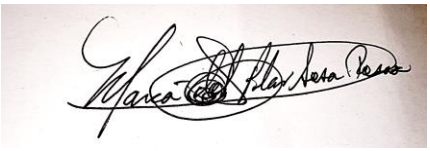
Una parte importante de toda institución educativa es la evaluación docente, en el informe cuatrienal de la actual dirección se habla de la coordinación de evaluación educativa, dicha coordinación menciona que tiene instrumentos para la evaluación docente, esta evaluación se entrega de manera individual a cada uno de los docentes con la finalidad de que cuando la revisan puedan mejorar su práctica docente, sin embargo, no se tienen datos generales de la evaluación docente lo que ayudaría mucho para la toma de decisiones.



En el informe cuatrienal del 2015-2019 se incluye el trabajo de las academias que corresponde a la organización académica de la ENEO, en el informe cuatrienal del 2019-2023 no se retoma dicho trabajo que es donde se toma las decisiones de cómo se van a desarrollar las actividades de docencia, en donde se debe de analizar el modelo docente que se menciona en el informe del 2019-2023 que es un buen aspecto a considerar, sin embargo no todos los docentes lo conocen, un punto que implica también a los docentes es la asistencia. En este sentido se tienen dos propuestas para llevarla a cabo, por firma autógrafa y por registro biométrico (huella digital).

PERSONAL ACADÉMICO

Al analizar los informes y el informe cuatrienal del periodo 2019-2023, se encontró que ha disminuido la contratación de los profesores de asignatura, los profesores de carrera dan clase en las cuatro divisiones, buena parte del tiempo lo dedican a la docencia que es lo que corresponde a una escuela y no tienen técnicos académicos que colaboren con ellos para investigación, en la transición a facultad tienen que tener más tiempo para la investigación, no han aumentado los ayudantes de profesor que se necesitan para colaborar con los profesores de asignatura y de carrera y se requieren para formarlos como reemplazo.

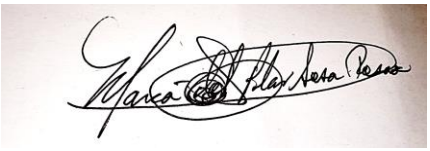


No se han contratado técnicos académicos, los que se requieren para diversas funciones, no hay información de los profesores por formación académica, esta información se requiere para planear nuevos cuadros de profesores, no se da información del banco de horas que es necesario para la contratación de los profesores de acuerdo a las horas disponibles, no se dan datos de las horas que tiene la ENEO para los cursos de actualización docente, en este mismo sentido no se ha alcanzado el número de cursos de actualización del año 2018, una aportación es que se hicieron concursos de oposición para profesores de asignatura de acuerdo a Gaceta UNAM No. 5281.

Dicho proceso no está completado porque solo adquirieron la base 16 profesores de asignatura, existe la inducción a la vida universitaria para los profesores de nuevo ingreso, que es un buen aporte, pero es necesario considerar procesos de enseñanza aprendizaje y las estrategias de enseñanza para profesores de presencial y del sistema de universidad abierta y educación a distancia, incluyendo sobre estrategias de evaluación para los estudiantes, se habla de una coordinación de evaluación educativa que no tiene información general sobre la evaluación docente que es necesaria para la toma de decisiones para la impartición de cursos de docencia, no se reporta el trabajo de las academias que es el cuerpo colegiado que tiene como responsabilidad planear las estrategias y planes de trabajo para las asignaturas de ambas carreras y en donde los docentes tienen que conocer el modelo de enseñanza que se propone y finalmente la asistencia se realiza por medio de dos formas, firma y digitalización.

Objetivos generales

Elaborar un plan general para la contratación de profesores de asignatura, profesores de carrera, técnicos académicos y ayudantes de profesor para las cuatro divisiones existentes pensando en la transición de escuela a facultad.



Obtener datos de la formación académica de la planta docente que tiene la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia.

Conocer el banco de horas existente y las horas asignadas a la ENEO para los cursos de actualización.

Aumentar el número de profesores que tomen cursos de actualización tanto docente como de los conocimientos que se requieren de enfermería.

Incrementar el número de concursos de oposición para que los profesores de asignatura adquieran su definitividad.

Mejorar la inducción de los profesores de nuevo ingreso con respecto al modelo de enseñanza-aprendizaje propuesto de acuerdo con la división en que van a desarrollar su función que incluya estrategias de evaluación de los aprendizajes tanto en lo presencial como en lo virtual

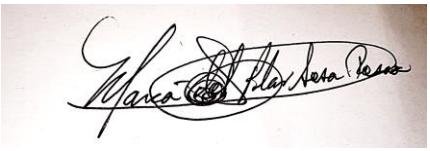
Retomar el trabajo académico de los profesores a partir de considerar la transición de escuela a facultad.

Reconsiderar estrategias de asistencia para los docentes.

Objetivos específicos

Realizar un análisis de los profesores que se requieren contratar por división

Elaborar un programa de informática que permita identificar de manera más específica los profesores que se requiere contratar que incluya un banco de candidatos de profesionales susceptibles de ser contratados



Crear una base de datos de los profesores por formación académica para identificar profesores potenciales para cambio de categoría.

Originar una propuesta de profesores suplentes para cubrir los derechos de los profesores en relación con días económicos y permisos.

Conocer el banco de horas para tomar decisiones con respecto a la contratación de docentes.

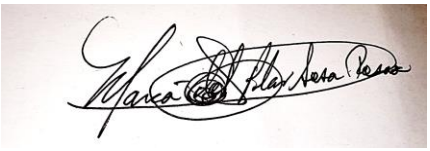
Proponer cursos de actualización docente que comprendan el proceso de enseñanza-aprendizaje tanto para el sistema presencial como el virtual y del sistema de universidad abierta y educación a distancia.

Analizar el número de profesores a partir de su antigüedad que requieren de la apertura de concursos de oposición

Crear un curso de inducción que comprenda las responsabilidades de los profesores de acuerdo con la Legislación Universitaria, así como el modelo de enseñanza aprendizaje de la ENEO con énfasis en la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.

Analizar cómo ha sido el desarrollo del cuerpo colegiado por academias para proponer una nueva estrategia como un departamento de trabajo académico que considere la manera de trabajar de los profesores del turno matutino y vespertino que permita entrelazar las actividades de los turnos mencionados y el que se desarrolla en las divisiones que contribuya la transición de escuela a facultad.

Elaborar solo una estrategia de asistencia para los docentes.



Líneas Generales de Trabajo

Facilitación de la docencia y fortalecimiento de la carrera docente de los profesores de ayudantes de profesor, profesores de asignatura, profesores de carrera

Programa de fortalecimiento de contratación y permanencia del personal académico

Rediseño del programa de los cursos de actualización para el personal académico con ejes individuales indicativos y de grupo formativos y de actualización

Programa de trabajo académico que dé respuesta al fortalecimiento de las asignaturas que se imparten y no a las necesidades administrativas de la División de adscripción.

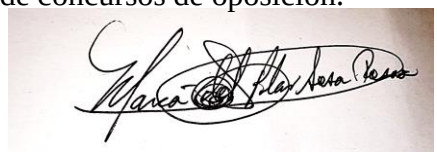
Avanzar en la evaluación docente para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje

Logros esperados

Contar con un programa de informática que permita identificar el número de profesores que se requiere contratar por división que incluya una ventana de candidatos de profesionales susceptibles de contratación y una ventana que permita identificar la formación académica de los profesores definitivos y de los de nuevo ingreso.

Diagnóstico de la posibilidad de tener profesores suplentes de acuerdo con el banco de horas.

Tener una base de datos de actualización docente que sea susceptible de mejorarse de acuerdo con las necesidades de la institución que incluya una ventana de los profesores que requieren de la apertura de concursos de oposición.



Curso de inducción que incluya el modelo de enseñanza de la institución con énfasis en la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes tanto para el sistema presencial como en el de educación a distancia

Tener una propuesta de trabajo académico que visibilice dicho trabajo de ambos turnos y por división o área.

Contar con solo una estrategia de asistencia de los docentes.

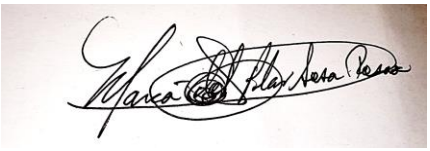
Desarrollar y proponer en colaboración con instituciones de salud estrategias y métodos de formación y profesionalización de enfermería para garantizar la calidad de la atención en servicio.

Desarrollar y aplicar un modelo de evaluación del y para el aprendizaje del alumnado propiciando la evaluación educativa en los métodos de enseñanza en modalidad mixta o a distancia.

Participar con instituciones afines nacionales e internacionales en la discusión , desarrollo de experiencias en la formación de enfermería en modalidad a distancia.

Desarrollar sistemas de gestión para los ambientes educativos en modalidades mixtas y a distancia.

Fortalecer la formación docente en saberes, pedagógicos, psicológicos éticos y sociales, para garantizar la calidad de la asesoría en la modalidad.



Personal académico SUAyED

La planta docente es de 109 profesores para el 2020 en proporción a la matrícula se tiene 140 grupos si consideramos que cada grupo es de 20 alumnos , existe una variación con datos de los informes que reportan más de 500 grupos , no se especifica si son grupos regulares o en rezago para el 2022 se cuenta con 99 docentes de los cuales 5 son de carrera, se reconoce que hay acciones de actualización en el manejo de tecnologías y en la disciplina, se impulsan acciones de apoyo a los docentes, sin embargo, no se identifican estrategias de desarrollo docente como podría ser seminarios o cursos generados por los docentes del SUAyED para compartir con otras entidades o escuelas incorporadas, así como eventos académicos con participación de docentes , coordinadores y alumnado.

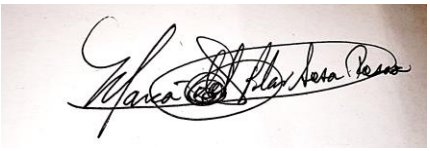
La evaluación docente reporta habilidades tecnológicas y manejo de la información, los resultados son con respecto al desempeño en plataforma, y la encuesta de opinión de los alumnos , no se identifica como se hace llegar esta información a los docentes y cuál es la estrategia de mejora para su desempeño o bien cuál es el incentivo para que continúe con su docencia comprometida.

Objetivo general

Fortalecer la formación docente en saberes, pedagógicos, psicológicos éticos y sociales , para garantizar la calidad de la asesoría en la modalidad

Objetivo específico

Desarrollar sistemas de gestión para los ambientes educativos en modalidades mixtas y a distancia.



Líneas generales de trabajo

Generar estrategias y espacios de articulación con el uso de las tecnologías para la enseñanza de enfermería y su aplicación en la practica

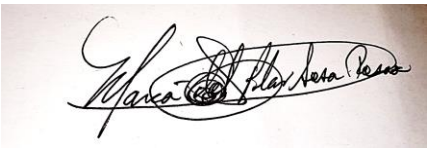
Logros esperados.

Desarrollo de habilidades pedagógicas en modalidad hibrida o mixta como garantía de calidad de la enseñanza

1.2 POBLACIÓN ESTUDIANTIL

La población escolar presencial, durante el 2022, estuvo conformada por 3,195 alumnos, de los cuales: 1,556 (49%) cursan la LEO, y 1,639 (51%) cursan la LE; esta población está constituida por 2,268 (71%) mujeres y 927 (29%) hombres. De esta población estudiantil, es necesario considerar que 678 corresponden a nuevo ingreso y se han distribuido en los últimos años de la siguiente manera:

AÑO	Histórica de la matrícula de primer ingreso al programa presencial
2019	654
2020	685
2021	681
2022	664
TOTAL	8192



Y si bien ha habido un aumento sostenido de la población y de la cantidad de estudiantes de primer ingreso, se pretende mejorar las condiciones en las que se integran y se mantienen los estudiantes, a lo largo de su trayectoria académica.

En términos de crecimiento porcentual, la matrícula ENEO aumentó 26 por ciento entre 2018 y 2022 y la eficiencia terminal se ha comportado de la siguiente manera:

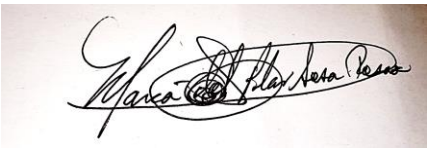
CARRERA	2018	2019	2020	2021	2022
LE	71%	51.66%	58.3%	51%	62%
LEO	77%	66.57%	38.7%	67%	61%

Fuente: Informes de dirección 2018, 2019,2020,2021

En el ámbito de los estudiantes titulados se tiene que en el periodo 2016-2021, se comportaron así:

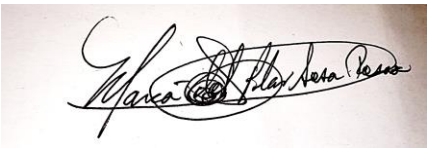
LICENCIATURA	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
LEO	361	274	268	33	16	215
LE	90	106	149	199	10	155
TOTAL	415	380	417	232	26	370

Fuente: Servicios escolares de la ENEO.



Aunque este parece ser un indicador positivo para la gestión actual, hay que considerar que no se han realizado los suficientes esfuerzos para favorecer la titulación mediante actividades de investigación y tesis, lo que contribuiría a la generación de conocimiento de alto nivel de originalidad propio de una Facultad de la UNAM. Es decir, se sigue teniendo una preeminencia de la forma de titulación de Examen por áreas del Conocimiento (EPAC), con 725 (74.9%), vs tesis y tesina con 16 (1.7%) y no están claras las líneas de trabajo que permitirían subsanar esta carencia histórica de estudios originales de investigación.

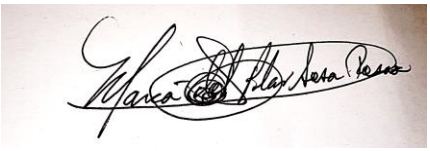
Una de las estrategias institucionales que más han demostrado éxito para favorecer la permanencia, evitando el rezago y la deserción estudiantil es la tutoría, en la ENEO, el Sistema Institucional de Tutoría (SIT) registró 2,373 alumnas y alumnos en tutoría grupal y 568 estudiantes de primer ingreso se incorporaron al sistema de tutorías; la cantidad de profesorado participando en el sistema durante la gestión actual pasó de 106 a 113. Nuevamente, parece que este indicador es positivo, aunque se han hecho varias modificaciones y adaptaciones al Plan de Acción Tutorial que demuestran la falta de claridad en cuanto a las funciones y estrategias que se deben implementar durante esta actividad. Además, fue uno de los temas más álgidos durante las negociaciones con los estudiantes que realizaron ambos paros reconocidos por la gestión en 2020 y 2022. Argumentaron los estudiantes la poca claridad que tienen los docentes que imparten la tutoría grupal e individual, sobre los objetivos y estrategias, así como los beneficios que implica la tutoría en sus distintas modalidades.



En cuanto a la Formación Avanzada en Salud Comunitaria y Atención Primaria a la Salud (APS), que se debería implementar y fortalecer en Centro Universitario de Enfermería Comunitaria (CUEC), pero cuyas líneas de trabajo y la integración de un plan de trabajo que vincule todas las funciones sustantivas de enfermería y de la Universidad, así como proyectar los beneficios potenciales hacia la comunidad.

Aunque la cantidad de alumnado becado aumentó anualmente, pasando de 1,796 en 2019 a 3,080 en 2022, no es clara la estrategia que se lleva a cabo para que los estudiantes becados mantengan su rendimiento académico (fuera de la tutoría, que ya ha sido señalada como poco clara) y que estos beneficios económicos redunden en beneficios directos para la población. Es decir, que se demuestre el impacto del trabajo de los estudiantes becados para motivarlos y recibir reconocimiento a sus aportes científicos en el ámbito clínico y comunitario.

El alumnado atendido en la modalidad a distancia fue de un promedio de 2,556, para el año 2020 se toma el acuerdo de disminuir la matrícula de ingreso en un 62% con la justificación de atender el rezago y regularizar al mayor número de alumnos, para 2019 la disminución es de un 8%, para 2021 el rezago es de un 51%, por investigación sobre causas se identifican determinante sociales que influyen en el rezago, se realizan acciones de apoyo de tutoría, información de procesos académico administrativos, oferta educativa de asignaturas en periodos intersemestrales y la oferta de exámenes, y estrategias de apoyo a los requisitos de titulación la cual se incrementa en el 2021 de acuerdo a los datos de informe.



No obstante, se identifica que falta un análisis social de las causas de rezago para generar estrategias desde el ingreso y no solo considerar las situaciones académicas, en el entendido que el alumnado es personal que ya está trabajando y se requiere más flexibilidad en el proceso de enseñanza aprendizaje

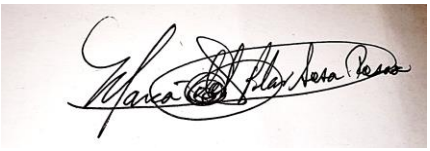
Es poca la información con respecto al seguimiento de egresados dado que los datos de contacto ya no son vigentes, en ese sentido la estrategia de seguimiento de esta población puede hacerse desde los empleadores o en el historial de las sedes lo que daría información importante para evaluar el impacto del programa.

Objetivo general

Diseñar e implementar un Plan Integral de Fortalecimiento de la Vida Universitaria en la modalidad presencial para aumentar la eficiencia terminal.

Objetivos específicos

- Integrar las áreas administrativas que brindan atención de la comunidad escolar en un Comité de Atención a la Comunidad Estudiantil (CACE) que regule y oriente las acciones de la Secretaría de Atención a la Comunidad Estudiantil (SACENEO).
- Transparentar todas las actividades y gestiones que realice la SACENEO en atención al diagnóstico de necesidades de la comunidad y situaciones emergentes.
- Vincular las acciones puntuales como el otorgamiento de becas, la tutoría y la atención al rezago estudiantil mediante el CACE.



- Aumentar la cobertura de atención a la salud integral del estudiantado, mediante acciones de prevención en salud física y mental, favoreciendo la vinculación con entidades de referencia a través de convenios interinstitucionales.
- Coordinar el uso de información sobre el rendimiento académico, con acciones puntuales que favorezcan la eficiencia terminal, la conformación de seminarios de tesis y tutorías para elaboración trabajos de investigación como formas de titulación prioritarias.

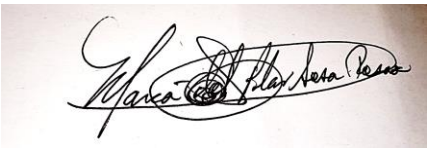
Líneas generales de trabajo

Es necesario brindar todas las facilidades institucionales para la conformación del Comité de Atención a la Comunidad Estudiantil (CACE), que reportará directamente a la dirección y la secretaría general las acciones y cumplimiento de logros.

Se requiere un sistema informático y la integración de un minisitio en la página electrónica de la ENEO, que reporte constantemente las acciones emprendidas, así como reciba solicitudes directas de la comunidad.

La División de Estudios Profesionales y su órgano asesor más relevante el Comité Académico de Carrera deberán estar al tanto de cada acción emprendida por el Comité de Atención a la Comunidad Estudiantil (CACE) y favorecerá su desarrollo.

Reconociendo que el aumento de la eficiencia terminal requiere de un escenario adecuado para su crecimiento, se vincularán a través de convenios interinstitucionales todas instancias que promuevan el desarrollo de las habilidades y la atención de las necesidades individuales y colectivas de salud integral de la comunidad estudiantil de la ENEO.



Se habrá de desarrollar un sistema de información sobre rendimiento académico que permita tomar decisiones administrativas basadas en la evidencia y favorezcan la pronta titulación mediante la tesis, tesina y trabajo de titulación con una tutoría cercana por parte de profesores de carrera de la Escuela.

Logros esperados

Una facultad reconocida por su eficiencia terminal, que se inicia con un seguimiento puntual del rendimiento académico a través de un sistema de información puntual y las acciones transparentadas por la Secretaría de Atención a la Comunidad Estudiantil (SACENEO).

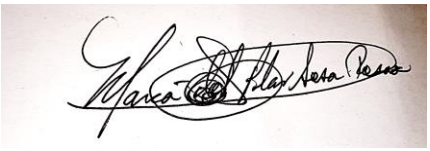
Facultad de Enfermería y Obstetricia reconocida por el número de egresados y la calidad de las tesis y tesinas que fueron asesoradas por profesores de carrera que vinculan sus proyectos con beneficios directos para la población

Una institución que motiva y favorece la vinculación del estudiante becado con la comunidad a la que se debe y cuyos aportes impactan directamente en la salud de la población, con evidencia objetiva de esos beneficios.

Objetivo general

Desarrollar y aplicar un modelo de evaluación del y para el aprendizaje del alumnado propiciando la evaluación educativa en los métodos de enseñanza en modalidad mixta o a distancia

.



Objetivos específicos

Desarrollar y proponer en colaboración con instituciones de salud estrategias y métodos de formación y profesionalización de enfermería para garantizar la calidad de la atención en servicio.

Líneas generales de trabajo

Cobertura y calidad educativa con el diseño de un proyecto integral que favorezca el ingreso permanencia y egreso reduzca la deserción y rezago escolar mediante un sistema de gestión flexible en la modalidad a distancia.

Fortalecer la inducción de alumnado de primer ingreso a la vida universitaria

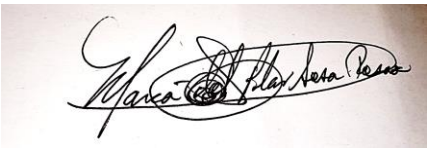
Desarrollo de materiales de apoyo que flexibilicen la malla curricular en asignaturas teóricas favoreciendo la acreditación de asignaturas de alumnos regulares e irregulares.

Logros esperados

Identificar el impacto de la profesionalización de enfermería del Modelo de ingreso por años posteriores al primero en la profesión y en los servicios de salud. Con su consecuente difusión a través de eventos académicos y publicaciones.

1.3 INVESTIGACIÓN

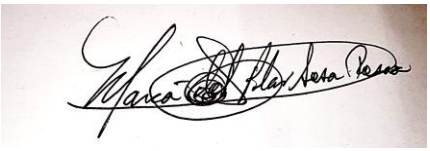
La generación, difusión y aplicación del conocimiento en materia de salud, es clave para el desarrollo social y de las disciplinas de la salud como Enfermería.



Coordinación de Investigación PDI 2019-2023

La escuela cuenta con una Coordinación de investigación que depende de la División de Posgrado. Esta coordinación está caracterizada para su desarrollo en Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC), junto con las tres entidades académicas de la UNAM que imparten la carrera de enfermería y participan en el PME de la UNAM (Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza y Facultad de Estudios Superiores Iztacala); constan de 3 líneas estratégicas y 10 sublíneas; LGAC-1 Cuidado a la vida y salud de las personas, Sublíneas: Filosofía e historia del cuidado, Cuidado en las transiciones de vida y salud, Modelos y tecnologías para el cuidado, Cuidado, salud y sociedad, Promoción y Educación para la salud; LGAC-2 Gestión del cuidado y sistemas de salud, Sublíneas: Calidad y seguridad del cuidado, Sistemas de salud y políticas públicas y; LGAC-3 Educación en enfermería, Sublíneas: Procesos pedagógicos en la formación de enfermería, Evaluación educativa, Temáticas emergentes.

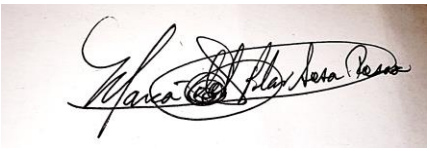
Si bien se realizaron esfuerzos para el trabajo colegiado, se requiere fortalecer la producción científica y reuniones en seminarios permanentes. También es importante desarrollar líneas o sublíneas de investigación sobre salud sexual y reproductiva, así como en atención primaria a la salud.



La coordinación también se caracteriza por gestionar los proyectos e integra la productividad científica de la dependencia. Entre 2019 y 2022, desarrollaron 40 proyectos de investigación, 16 fueron aprobados en años anteriores y 24 nuevos aprobados. De los 16 proyectos de la administración anterior, seis contaban con algún tipo de financiamiento externo y 10 fueron subsidiados con recursos internos de la Escuela mientras que, de los 24 proyectos nuevos, seis tuvieron financiamiento y 18 fueron subsidiados con recursos internos de la Escuela. De los proyectos sujetos a financiamiento externos destacan: cinco proyectos fueron PAPIIT, tres PAPIME y dos externos financiados por la Fundación Gonzalo Río Arronte y dos por el Reino Unido (Proyecto Better Health-DAI). El resto de los proyectos fueron realizados con recursos internos. Se cuenta con un Sistema de Registro y Seguimiento de Proyectos de Investigación y el manejo de software para el ingreso al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) (Informe de Gestión 2019-2022), donde 9 de 56 profesores de carrera están en el SIN.

Como áreas de oportunidad para la investigación y la conformación de equipos de investigación interdisciplinar, destaca que del total de la planta docente (470), el 10.64% tienen doctorado, 32.12 % de maestría y el 25% de especialidad además pertenecen a diversos campos del conocimiento (ciencias de la salud, sociales, humanidades etc.).

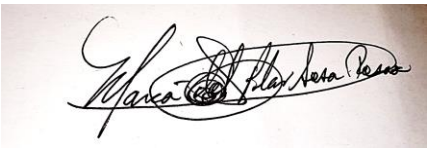
17 profesores de tiempo completo (30%) no han participado en ningún proyecto durante los últimos años, la mayoría porque son de reciente ingreso (artículo 51), y su obra determinada no se ha insertado en ninguna de las líneas de investigación y otros por encontrarse en diversas actividades académicas o académico-administrativas.



Se han puesto en marcha algunas estrategias para promover la productividad científica como la integración y funcionamiento del Comité de Investigación y la vinculación existente, *aunque limitada todavía, con las unidades de Investigación en Enfermería de los Institutos Nacionales de Salud y la muy escasa vinculación con las dependencias y facultades de la UNAM.* Es necesario trabajar la vinculación con el CONACYT, la Coordinación de la investigación Científica y la Coordinación de Humanidades en la UNAM, a fin de iniciar la creación de Laboratorios interdisciplinares para el estudio de intervenciones en salud y para el desarrollo de tecnologías para el cuidado.

Una oportunidad para el intercambio de profesores nacionales e internacionales para realizar estancias de investigación en la dependencia y para el diseño de proyectos conjuntos de manera disciplinar e interdisciplinar.

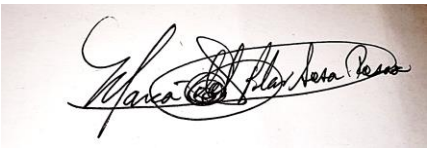
Las fuentes de financiamiento para la investigación *aún son limitadas.* Tomando como referencia el número actual de proyectos registrados, solo la tercera parte cuenta con financiamiento, por lo que además de los proyectos PAPIIT-UNAM, se debe buscar financiamiento del CONACyT e impulsar aquellos con la Fundación Río Arronte. La dependencia apoyó la creación de Redes académicas y de investigación, *desafortunadamente con resultados poco alentadores,* ya que algunos casos podrían haber transitado a líneas de investigación inter y multidisciplinarias, situación que tiene que ver con que *no existe un sistema integral para la Gestión administrativa y financiera de la investigación que apoye el seguimiento y evaluación de la misma* en la dependencia y por lo tanto tampoco son considerados como indicadores indispensables para estímulos y promociones de la planta docente.



Un programa que tiene posibilidades de crecimiento en los siguientes años es la incorporación de alumnos de pregrado al Programa de Iniciación a la Investigación y en Servicio Social, y de alumnos de posgrado como becarios en proyectos de investigación con financiamiento, ya que actualmente *no existen políticas para la asignación de pasantes en servicio social a LGAC y proyectos que han mostrado avances y productividad científica.*

Las publicaciones en sus diferentes modalidades, con respecto a los dos años anteriores, se caracteriza por una constante que rebasa las cuarenta publicaciones, ya que pasó de 43 en 2016 a 61 en 2018, lo que muestra el esfuerzo de profesores por cumplir con indicadores de productividad. Sin embargo, es necesario emprender acciones para promover la publicación, tales como cursos, talleres de apoyo y contratación de técnicos académicos que trabajen alrededor de la función editorial en la institución. Igualmente, algunos datos reportados indican que las publicaciones en revistas indexadas y de alto impacto nacionales e internacionales *como indicador de calidad y productividad científica en la dependencia es aún limitada,* de acuerdo con el número de profesores de tiempo completo que se encuentran en la dependencia, el número de profesores con maestría, doctorado y el número de proyectos registrados.

Debe haber una política de la dependencia acompañada de inversión en infraestructura, en sistemas informáticos y en recursos humanos que apoyen dicha función y se acompañe con el sistema de estímulos a la productividad, las cátedras especiales y los reconocimientos diversos de la universidad y la ENEO.

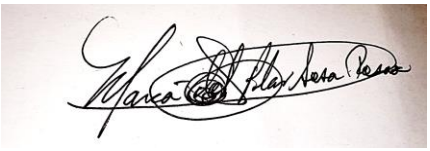


Comité de Ética e Investigación (CEI)

En esta gestión administrativa en 2021, la denominación del Comité de Investigación (CI) cambió al de Comité de Ética en Investigación (CEI), aprobando la nueva conformación de este grupo de trabajo colegiado. Y en septiembre del mismo año, la ENEO registró formalmente el Comité de Ética e Investigación ante la Comisión de Ética y Bioética de la UNAM.

Las actividades realizadas por los integrantes del CEI se sustentaron en tres documentos normativos y operativos aprobados por el H. Consejo Técnico en 2020: "Principios Éticos para la investigación en la ENEO"; documento que tiene como propósito ser la base para la toma de decisiones en este ámbito de la ética y la bioética para salvaguardar los derechos de las personas que participan en proyectos de investigación; "Guía para el investigador", documento contiene los procedimientos para la integración, presentación y seguimiento de proyectos de investigación y tiene la finalidad de proporcionar los elementos básicos para que quien desee realizar investigación, a partir de un proyecto con metodología cuantitativa o cualitativa y; "Lineamientos para la integración y funcionamiento del Comité de Ética e Investigación" (CEI), documento que tiene el propósito de vigilar las prácticas de honestidad e integridad académica y científica, así como garantizar el respeto y la protección de los sujetos de investigación, procurando que no se contraríen las buenas prácticas y atender las cuestiones éticas inherentes dentro de la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia conforme a lo establecido en la Ley General de Salud, la legislación universitaria en concordancia con los Planes de Desarrollo Institucional de la UNAM y de la propia ENEO.

Cabe destacar que dentro de los integrantes del Comité de Ética e Investigación se encuentran como presidente del Comité la Directora y la Secretaria General de la ENEO, situación que no recomienda los lineamientos de la Comisión Nacional de Bioética, en los apartados de Independencia e Integración de los comités (Guía nacional para la integración y el funcionamiento de los Comités de Ética en Investigación, 2018).



En la modalidad a distancia se describe un proyecto de investigación “La práctica docente en el sistema de educación a distancia de enfermería”, por lo que se asume que son los profesores de carrera los participantes, no se identifican otros proyectos sobre el impacto del programa en los servicios de salud, la investigación de grupos focales comentada solo es un apartado

Objetivo general

Generar un proyecto de evaluación de impacto en los escenarios de los empleadores a fin de conocer y reconocer la importancia del programa de profesionalización.

Objetivos específicos

Integración de grupo multidisciplinario de investigación de evaluación de impacto del programa.

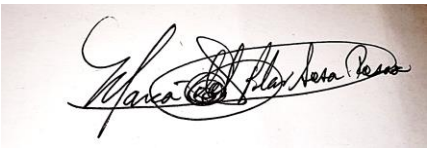
Líneas generales de trabajo

Formación en evaluación educativa de los docentes y participación con organismos evaluadores.

Diseño del modelo de indicadores de calidad para la modalidad de acuerdo con estándares nacionales e internacionales para fines de acreditación de la modalidad.

Logros esperados

Consolidar el Modelo educativo de Enfermería en la modalidad a distancia para la profesionalización.



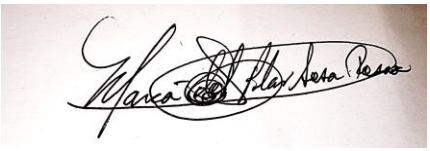
Revista

La Escuela desde el 2002 cuenta con la Revista Enfermería Universitaria, la cual en los últimos años (2015-2018), consiguió su inclusión en seis bases de datos, entre ellas, las más importantes a nivel internacional como la Biblioteca Virtual en Salud Regional, LILACS, Redalyc y Science Direct, además de obtener el reconocimiento e inclusión en el Sistema de Clasificación de Revistas Mexicanas de Ciencia y Tecnología CONACyT. Esto ha permitido aumentar su visibilidad. En la base de datos Scielo la revista es consultada en 80 países y el número de las consultas aumentó de 200 mil en 2015 a 500 mil en 2018. También se refleja en el incremento de artículos que se reciben (33%) y en la procedencia de éstos, ya que en la actualidad el 50% de los artículos publicados proceden del extranjero. La revista cuenta ahora con un solo sitio web que incluye la información para usuarios, el repositorio con todo el acervo publicado y el gestor editorial.

Para mantener y mejorar la calidad editorial, así como ingresar a nuevas bases de datos: Ebsco, Scopus o Pubmed, implica inversión, asignación y capacitación de recursos humanos y tecnológicos para el soporte de la página web y el trabajo editorial, conformar un comité editorial de la ENEO que defina las políticas de las publicaciones.

Departamento de Investigación

Una de las grandes tareas de la Universidad es la investigación para la generación del conocimiento y su transferencia en este caso propio de la enfermería, su transferencia en el sitio de atención a la persona a cuidar. Esta tarea se lleva a cabo a través de la formación de grupos de investigación que se fortalecen con el acompañamiento desde las instancias correspondientes, que en este caso son los coordinadores de investigación de la institución educativa. La problemática identificada tiene que ver con la falta de apoyo,



acompañamiento primeramente en el diseño de los proyectos de investigación, su financiamiento, posteriormente en su desarrollo y finalmente en la publicación. No existe un grupo de profesionales que apoyen a quien desarrolla la actividad de investigación y por lo tanto la tarea se hace compleja.

Objetivo general

Fomentar el proceso de investigación en la Escuela Nacional de Enfermería a través de un grupo de expertos que realicen el acompañamiento de las y los profesores que realizan esta tarea como parte de su figura.

Objetivos específicos

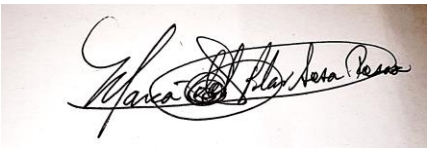
Creación del Departamento de investigación con poder de toma de decisiones para dar respuestas y soluciones inmediatas en la gestión de los proyectos de investigación.

Asignación de proyectos de investigación que surjan de la naturaleza de la enfermería y la salud, en la cual las y los profesores de tiempo completo son expertos.

Promover el fortalecimiento para el diseño de proyectos de investigación inclusivos para profesores de tiempo completo, técnicos académicos y profesores de asignatura.

Líneas generales de trabajo

Conformación de un grupo experto de figuras en la investigación que realicen el acompañamiento de los responsables de los proyectos de investigación, desde la orientación en el diseño, financiamiento, vinculación con instituciones de salud o de las empresas u otras entidades educativas.



Vinculación con instituciones nacionales e internacionales para el desarrollo de proyectos de investigación conjuntos que den respuesta a las necesidades propias de la disciplina.

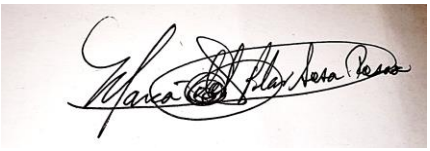
Programa de seguimiento de los proyectos de investigación para identificar cuando se requiere la participación institucional, interdisciplinaria o de profesionales expertos para la continuación del mismo proyecto y consolidación de la línea de investigación.

Logros esperados

Contar en la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia con líneas de generación y aplicación del conocimiento consolidadas, mayor número de proyectos de investigación, transferencia del conocimiento en las áreas prioritarias de la salud: salud materna, trabajo con las comunidades, atención a las comunidades vulnerables y atención asistencial en los diferentes niveles de salud en el país.

Investigación en el campo de la obstetricia

Una de las carreras que se imparte en la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia ocupa la mitad del tiempo asignado a la malla curricular en el campo del conocimiento de la obstetricia y la salud reproductiva, considerando la transición de la Escuela a Facultad, cuenta con un gran número de profesoras y profesores expertos; además, indica simultáneamente la prioridad en el desarrollo de la investigación en este campo específico; sin embargo en la actualidad solo se cuenta con un proyecto de investigación registrado. Es necesario profundizar en la situación nacional de la atención obstétrica y de salud reproductiva para ofrecer recursos humanos que prodiguen una atención de calidad a las mujeres durante el embarazo, la atención del parto, el puerperio y



la atención del recién nacido, atención del niño sano, así como en la salud sexual y reproductiva de las personas.

Objetivo general

Impulsar la investigación en el campo de la obstetricia y salud reproductiva para fortalecer los conocimientos y habilidades de los formadores de recursos humanos en la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia.

Objetivos específicos

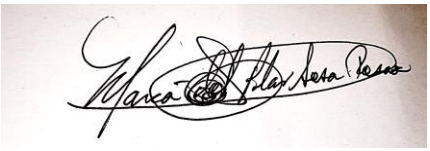
Diseño de proyectos de investigación en el campo de la obstetricia y salud reproductiva por las profesoras y profesores expertos de tiempo completo que tengan relación directa con los perfiles intermedios y de egreso de los estudiantes de las licenciaturas que actualmente ofrece la Escuela nacional de Enfermería y Obstetricia.

Vincular el desarrollo de la investigación obstétrica que realiza la ENEO con las instituciones de salud que atienden a la mujer embarazada y en etapa reproductiva.

Transferencia de los resultados de los proyectos de investigación en el campo de la obstetricia a las comunidades más vulnerables.

Líneas generales de trabajo

Gestión de convenios con las instituciones de salud receptoras de los estudiantes en sus prácticas clínicas y egresados de la carrera de la Licenciatura en Enfermería y Obstetricia.



Incorporar a las instituciones receptoras de los egresados de las carreras que ofrece actualmente la ENEO al diseño y actualización de los planes de estudio para identificar cuáles son los conocimientos y habilidades que deberá reunir el egresado para prodigar el cuidado a la persona.

Logros esperados

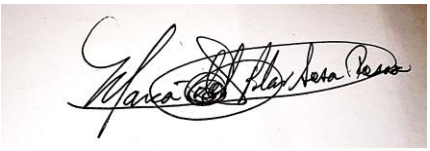
Una facultad reconocida en la formación de recursos humanos en la atención de la mujer embarazada y en etapa reproductiva. Asimismo, el reconocimiento por la formación de recursos humanos con amplio conocimiento en el campo de la obstetricia y salud reproductiva.

Facultad de Enfermería y Obstetricia reconocida por el número de egresados que se incorporan a las instituciones de salud de atención obstétrica y que dan respuesta a las necesidades de salud propias de estos grupos de población.

Tal como lo refiere la OCDE (2022), es una prioridad de las instituciones educativas que sus estudiantes tengan el 50% de su formación en las instituciones que posteriormente serán su lugar de trabajo para involucrarse con el ámbito de trabajo y desarrollar los conocimientos y habilidades específicas, aunado a identificar qué formación extracurricular se requiere desarrollar.

Investigación en Atención primaria a la salud

La licenciatura en Enfermería tiene como fortaleza en la formación de sus egresados la atención primaria a la salud, sin embargo, los proyectos de investigación en esta área no son impulsados a una mayor proyección. Por lo anterior es conveniente un mayor acompañamiento de los profesores y profesoras para el desarrollo de investigación que



obtenga como resultado la atención del profesional de enfermería centrada en la persona, familia y comunidad.

Objetivo general

Promover un mayor número de proyectos de investigación en el área de la atención primaria a la salud para desde la institución educativa promover en el ámbito de la comunidad la enfermería de práctica avanzada.

Objetivos específicos

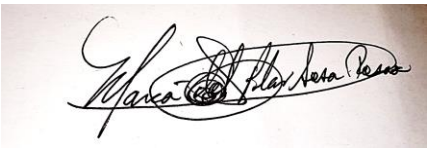
Articular los proyectos de investigación encaminados a la atención primaria a la salud con el Programa Nacional de Salud y las instancias en el primer nivel de atención a la salud.

Impulsar las prácticas de investigación en los centros de salud para que el estudiantado identifique su papel en la promoción y educación para la salud y la mejora en los estilos de vida de las comunidades.

Diseño de proyectos de investigación en relación directa con el objetivo de desarrollo sostenible número 3 que corresponde a la salud y bienestar de las personas.

Líneas generales de trabajo

Programa específico de atención primaria a la salud correspondiente a los planes de estudio de las carreras que ofrece la ENEO a desarrollar en el Centro Universitario de Enfermería Comunitaria (CUEC)



Convenios con las alcaldías y centros de salud para la incorporación de profesoras, profesores a la atención de primer nivel de acuerdo con los programas de prácticas de cada semestre y en relación con las políticas intersectoriales.

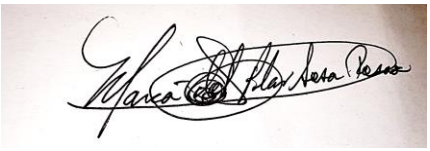
Logros esperados

Profesoras y profesoras identificados con la atención primaria a la salud que a su vez impulsen a las y los estudiantes a fortalecer el desarrollo de conocimientos y habilidades que sean implementados en los programas con enfoque integral centrados en las personas, familias y comunidades.

Incorporación de las y los estudiantes de especialidades a los programas de atención primaria a la salud con sus compañeros de pregrado para ser el referente en caso de requerir la canalización de la persona, familia o comunidad con el profesional experto y de igual forma que el estudiante de pregrado valore la experiencia y conocimientos de sus compañeros de posgrado.

Formación en posgrado

La División de Estudios de Posgrado de la Escuela Nacional de Enfermería ofrece en la actualidad 16 especialidades en el marco del Programa Único de Especialidades en Enfermería (PUEE) que forma parte del Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), dicho programa está encaminado a la formación de los recursos humanos en áreas específicas del conocimiento de enfermería. Si bien es cierto que las especialidades ofrecidas dan respuesta a necesidades de actualización y formación de los profesionales de enfermería, se requiere mayor atención en aquellas que contribuyen en gran medida a solucionar la problemática de salud del país, tal es el caso de salud pública que en la oferta del año 2022



solamente contó con 8 estudiantes inscritos, enfermería del anciano 9 inscritos, enfermería en atención en el hogar 0 inscritos y enfermería neurológica 6 inscritos.

Objetivo general

Diseñar un programa de apoyo a la incorporación de estudiantes a las especialidades de aporte a la educación y promoción para la salud de las personas con enfermedades no transmisibles y del adulto mayor.

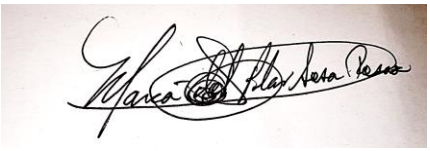
Objetivos específicos

Difundir información a los estudiantes de 7° y 8° semestre de las Facultades de Estudios Superiores Iztacala y Zaragoza, además de la ENEO y orientarlos acerca de los beneficios para la comunidad el contar con profesionales de enfermería especializados en la salud pública capaces de incidir en la mejora de la salud de la población.

Difundir información a los pasantes de servicio social de la promoción de julio y febrero de las Facultades de Estudios Superiores Iztacala y Zaragoza, además de la ENEO y orientarlos acerca de los beneficios para la comunidad el contar con profesionales de enfermería especializados en la salud pública capaces de incidir en la mejora de la salud de la población.

Líneas generales de trabajo

Implementación de seminarios con los candidatos a incorporarse a las especialidades y abordar las temáticas principales de la problemática prioritaria de salud pública en el país.

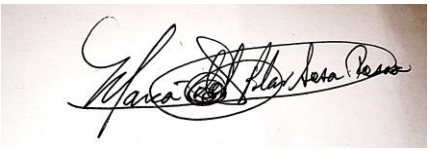


Implementación de seminarios con los candidatos a incorporarse a las especialidades y realizar con ellos talleres de revisión de la construcción de políticas públicas que contribuyan a mejorar la salud de las personas en las diferentes etapas de la vida.

Logros esperados

Un número mayor de estudiantes y pasantes de servicio social con deseos de ingresar a las especialidades que promueven la educación para la salud en pro del bienestar de las comunidades de su entorno y comunidades vulnerables.

Especialidades de salud pública, de enfermería del anciano, atención en el hogar con estudiantes inscritos y egresados que se incorporen a los programas de atención para las poblaciones vulnerables.



1.4 Difusión y Extensión

Educación Continua y Desarrollo Profesional

Oferta educativa

Se identifica una disminución en número de eventos, así como de asistentes, ya que en el 2019 se tuvieron 29 Diplomados como opción a titulación, con 397 asistentes y en el 2022 solo fueron 4 diplomados con 97 participantes. En el 2019 con el Diplomado de Actualización Profesional impartieron 43 con una asistencia de 608, en el 2022 no se desarrolló este evento. Respecto a los cursos de actualización en el 2019 se dieron 66 con 5,073 y en el 2022 fueron 28 con 264 asistentes. Los cursos post técnicos impartidos en el 2019 fueron 4 con 55 participantes y en el 2022 incrementaron a 8 con 120 participantes. El Aval de cursos en el 2020 fue de 12 cursos pero en 2022 solo fueron 3 y el Aval de diplomados en el 2021 fueron 9 con 201 asistentes y en el 2022 fueron 15 con 210 participantes.

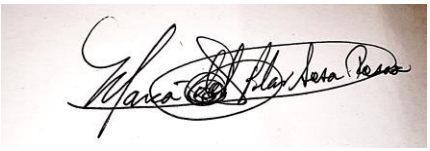
Una de las propuestas que hizo el comité de Educación continua fue la Evaluación mediante el análisis de la pertinencia y futuro de los cursos post técnicos de Enfermería Quirúrgica y Gestión y Docencia en Enfermería.

Objetivo General

Diversificar la oferta educativa con base en las necesidades de actualización, capacitación y formación de enfermería del país y de la región que permita la vinculación con la sociedad y los grupos profesionales.

Objetivo Específico

Proponer diversos cursos y diplomados de manera progresiva y con base en los convenios que se tengan con las instituciones de salud.



Líneas generales de trabajo

Aplicar una encuesta de opinión a las instituciones de salud, educativas y de asociaciones civiles, sobre lo que esperan de los servicios que ofrece la División de Educación Continua y Desarrollo Profesional (EC y DPE)

Coordinarse con la División del Posgrado para que de manera conjunta con las Sedes de las especialidades se determinen las necesidades de actualización, capacitación y formación de enfermería del país.

Diseñar cursos y diplomados en línea, mixtos y presenciales.

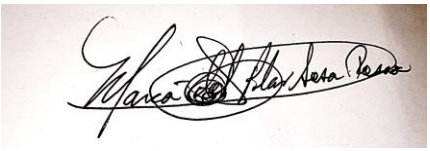
Analizar la evaluación realizada para determinar la pertinencia y futuro de los cursos postécnicos de Enfermería Quirúrgica y Gestión y Docencia en Enfermería.

Logros esperados

Al término de la gestión se espera ampliar la oferta educativa con cursos y diplomados avalados por la División de EC y DPE, para la comunidad de profesionales de enfermería**.**

Personal académico

En el informe de la gestión que está por concluir no hace mención sobre los docentes que laboran en esta división por lo que es importante que esta área no se vea separada de la institución educativa.



Objetivo General
Vincular la DE y DPE con los diversos sectores de la ENEO para conjuntar esfuerzos en pro de la formación, capacitación y actualización de los profesionales de enfermería.

Objetivo específico
Contar con un plan integral de Educación Continua y Desarrollo Profesional aprobado por los comités correspondientes.

Líneas generales de trabajo

Realizar un diagnóstico de necesidades de la división de educación continua respecto a recursos humanos y materiales.

Presentar una propuesta de docentes que se requieren para impartir los cursos y diplomados (establecer una propuesta de intercambio de profesores de cada división a el área de educación continua).

Evaluar el desempeño de los docentes

Evaluar la calidad de los cursos y diplomados impartidos en la División.

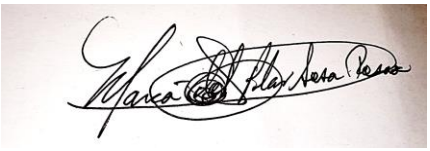
Realizar seguimiento de los cursos y diplomados avalados por la ENEO.

Logros esperados

Al finalizar la gestión se espera tener una percepción diferente de esta división, que sea un espacio en el que los diversos sectores de la ENEO aporten y la apoyen para que se tengan y se imparten programas educativos de calidad tendientes a actualizar, capacitar y formar profesionales del área de la salud. (equipos interprofesionales).

Publicación de la oferta educativa

Se identifica que hay una oportunidad en la difusión oportuna de todos los cursos y diplomados que sean impartidos tanto por la División como por las instituciones que les fueron avalados sus cursos**.**



Objetivo General

Analizar los diversos medios de comunicación en los cuales se puede publicar la oferta educativa de la división**.**

Objetivo Específico

Realizar seguimiento de cuáles son los medios de comunicación que más utilizan los usuarios para enterarse de las ofertas educativas de la División.

Líneas generales de trabajo

Realizar un diagnóstico sobre cuáles son los medios de comunicación que actualmente utilizan para publicar la oferta educativa.

Reunirse con las instituciones de salud y asociaciones para establecer los criterios y periodos de publicación y así como su seguimiento.

Tomar en cuenta la normatividad establecida por las diversas instancias para publicar la oferta educativa a través de las diversas Redes Sociales**.**

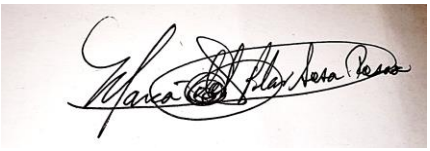
Logros esperados

Al finalizar la gestión se espera que los medios de comunicación de la oferta educativa sean identificados de manera oportuna y confiable por los profesionales de enfermería.

El primer nivel de atención y la problemática nacional de salud

La participación de los egresados de las licenciaturas de la ENEO en la atención primaria a la salud.

El plan de estudio de la Licenciatura en Enfermería y Obstetricia y el de la Licenciatura en Enfermería son específicos en los conocimientos y habilidades de sus egresados para su incorporación al ámbito laboral en el primer nivel de atención, lo cual sucede en un número reducido; en su mayoría el campo de trabajo que recibe un número mayor de egresados se encuentra en el segundo y tercer nivel de atención.



En México, para el año 2022, las principales causas de enfermedad en la población general fue COVID 19, infecciones respiratorias, infecciones urinarias, infecciones intestinales, obesidad, hipertensión y diabetes mellitus, (Secretaría de Salud [SS], 2022) entre otras, todos los padecimientos mencionados son prevenibles mediante la promoción y la educación para la salud. El cambio de los estilos de vida y el fomento de la salud se logra incidiendo en la eliminación de los factores de riesgo como dietas poco saludables, falta de ejercicio físico, diagnóstico no oportuno de enfermedades no transmisibles. El profesional de enfermería se forma para incidir en las situaciones antes señaladas.

Objetivo general

Profundizar en los conocimientos y habilidades deseables en el profesional de enfermería para su incorporación al primer nivel de atención a la salud.

Objetivos específicos

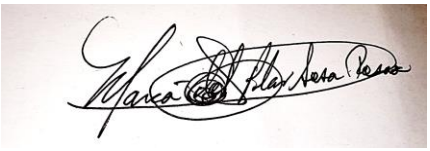
Promover la adquisición de habilidades cognitivas, comunicativas y actitudinales del alumno en la interacción con la persona, familia o comunidad.

Desarrollar desde la División de Estudios Profesionales estrategias de planeación para contar con un programa de prácticas comunitarias con criterios específicos a la Licenciatura y semestre que curse el estudiante.

Diseñar programas de atención a la salud en las comunidades en situación de vulnerabilidad para la inserción de los estudiantes de enfermería como función sustantiva de su práctica comunitaria.

Favorecer la aplicación de los conocimientos teóricos y metodológicos propios de la disciplina para el cuidado de la persona

Líneas generales de trabajo



Establecer convenios de colaboración con las alcaldías de la Ciudad de México y Estado de México con zonas en situación de alta vulnerabilidad para llevar a cabo las prácticas de comunidad de ambos planes de estudio.

Promover desde la Secretaría General, el trabajo colegiado interdisciplinario para la planeación de las prácticas comunitarias.

Diseñar un Programa de prácticas comunitarias con criterios específicos a cada uno de los semestres, que incorpore una fase de evaluación tanto del alumno, los recursos y la zona en que se llevó a cabo.

Asignar a los profesores expertos en trabajo de comunidad a las prácticas de comunidad de los planes de estudio de ambas licenciaturas.

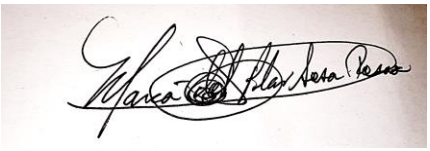
Solicitar informe de la realización de la práctica comunitaria en formatos específicos y en periodos intersemestrales, además hacer su difusión en el Comité Académico de Carrera para favorecer la retroalimentación y que la planeación del siguiente semestre parta del trabajo previo para programas subsecuentes en las comunidades asignadas y se identifique por la población el hacer del profesional de enfermería.

Diseñar programas de prácticas de comunidad en colaboración con estudiantes de otras disciplinas como trabajo social, odontología y medicina.

Ofrecer mayores espacios en el primer nivel de atención desde la División de Estudios Profesionales para la realización del servicio social.

Desde el inicio de la carrera sensibilizar a profesores y alumnos acerca del papel preponderante de los egresados de ambas licenciaturas en su trabajo con la comunidad y con las poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Logros esperados



Egresados de las licenciaturas de la ENEO con claridad en sus perfiles de egreso y expertos en el trabajo en la comunidad. Expertos en el diseño de programas de atención primaria a la salud sectoriales e intersectoriales con participación interdisciplinaria.

Movilidad nacional e internacional

La movilidad de estudiantes a espacios nacionales e internacionales es una característica de las mejores universidades y es una tarea ineludible como mecanismo de modificaciones personales e institucionales. La persona y la propia institución realizan comparaciones constantes entre entidades e identifican áreas de oportunidad en el crecimiento de los estudiantes, profesoras y profesores y sus respectivos cuerpos colegiados. La interacción con pares en otros contextos le permite al alumno construir conocimientos diferentes, nuevos descubrimientos y reflexiones que contribuyan a la elaboración de conceptos disciplinares, se disminuyan las desigualdades, se fortalezca la innovación, el desarrollo armónico de la institución educativa y la equidad, además de ponderar a la persona como profesional de enfermería. La internacionalización también es necesaria para hacer evidente el trabajo que realiza la ENEO como la primera Escuela de Enfermería en el país.

Objetivo general

Incrementar el número de alumnos con oportunidades de movilidad nacional e internacional.

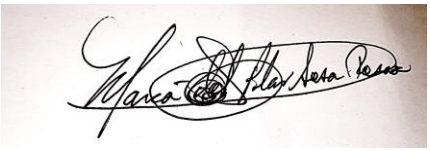
Objetivos específicos

Realización de convenios con universidades de prestigio que impartan la carrera de Enfermería.

Promover las estancias para cursar semestres o para la realización de proyectos de investigación.

Líneas generales de trabajo

Participar en las diferentes convocatorias de movilidad estudiantil que ofrece la UNAM.



Fomentar la realización de convenios con instituciones educativas internacionales que cuenten con proyectos financiados y se facilite el otorgamiento de becas económicas para que los jóvenes puedan desplazarse.

Fomentar el aseguramiento de la calidad de la educación que otorga la institución educativa.

Crear un fondo de becas en la Escuela Nacional de Enfermería para apoyar a un número mayor de estudiantes que se encuentren interesados y cumplan los requisitos para la movilidad estudiantil.

Crear convenios con las Universidades del País para que los estudiantes de la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia participen con sus profesores investigadores en estancias como el verano de las ciencias.

Lograr acuerdos en el Comité Académico de Carrera de las diferentes divisiones para que los profesores se interesen por la realización de estancias en los ámbitos clínicos no solo del país sino en otros países donde el profesional de enfermería tiene un papel destacado en el Sistema Nacional de Salud.

Realizar la difusión del plan de estudio de las Licenciaturas que ofrece la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia como vía para el incremento de la internacionalización.

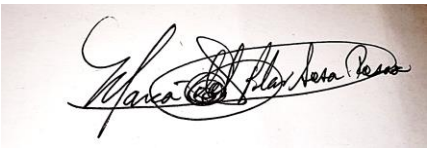
Fortalecer las redes de colaboración en proyectos de investigación con escuelas de otros países.

Logros esperados

Al término de la gestión, se habrá logrado un incremento importante en el número de estudiantes y profesores que realizan movilidad nacional o internacional; los profesores se incorporan periódicamente a los centros de salud, y las instituciones hospitalarias con una planeación de origen al inicio del año en las divisiones.

1.5. Necesidades de mejora en la gestión administrativa

Presupuest0



El presupuesto asignado a la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia se destina hasta en un 80.2% a las remuneraciones del personal en conjunto con las prestaciones y estímulos; el 17.3% corresponde a los programas de colaboración. Desde la operación de los recursos se observa con claridad una problemática importante al identificar que el 76.03% de los recursos se ejercieron en las actividades de Educación de Licenciatura, el 12.50% en el Programa de Educación Continúa Abierta y a Distancia y el 6.76 %, mientras que el 6.76 % fue utilizado en el Programa de Educación de Posgrado y según se hace referencia en el Informe de Gestión 2022, el resto del presupuesto fue destinado al Desarrollo Académico de nivel superior, Investigación en Ciencias y Desarrollo tecnológico y Vinculación con la sociedad.

Distribución del presupuesto

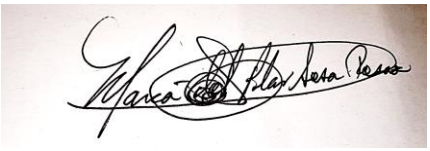
La problemática radica en que la distribución de los recursos financieros es extrema en el porcentaje mayor destinado a las actividades de enseñanza aprendizaje y se deja en precariedad otras funciones sustantivas de la Escuela, tales como la vinculación con la sociedad a la cual se destina sólo el 0.10% siendo que la comunidad es la receptora prioritaria de la formación recibida por los estudiantes.

Objetivo General

Diseñar programas de vinculación con la sociedad que atiendan las necesidades de las comunidades a través de la atención de primer nivel.

Objetivos específicos: Realizar programas en el primer nivel de atención que promuevan la salud de la comunidad.

Implementar programas de educación para la salud que atiendan a las poblaciones con riesgo de padecer enfermedades no transmisibles.



Implementar programas de educación para la salud encaminadas al logro de un embarazo y parto de bajo riesgo.

Implementar programas de educación para la salud dirigidos a la atención del niño sano.

Líneas generales de trabajo

Consultoría de los estudiantes de 7° y 8° semestre y los pasantes de servicio social en áreas de prevención, promoción y educación para la salud en personas con obesidad, sobrepeso, diabetes mellitus e hipertensión.

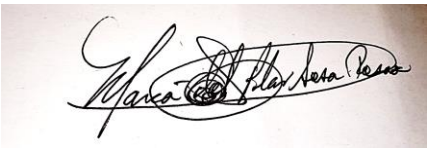
Consultoría de los estudiantes de 7° y 8° semestre y los pasantes de servicio social en áreas de prevención, promoción y educación para la salud en mujeres en etapa reproductiva, embarazadas y orientación respecto a la atención del recién nacido.

Creación de programas de promoción y educación para la salud en vinculación con las alcaldías con mayor índice de personas con padecimientos no transmisibles; visitas domiciliarias para identificar a través de un diagnóstico de salud las necesidades de la población foco.

Logros esperados

En congruencia con el Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2023 de la Universidad Nacional Autónoma de México [PDI 2019-2023], el logro esperado corresponde a diversificar los programas de servicio social, las brigadas multidisciplinarias de servicio y voluntariado para el desarrollo global sostenible en apoyo a poblaciones vulnerables y a la sociedad en general.

Ingresos extraordinarios



Los ingresos extraordinarios de la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia no tienen la proyección esperada. El ingreso mayor proviene de la prestación de servicios en el Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia (SUAyED), posgrado y en escasa medida de la División de Educación Continua.

Ingresos extraordinarios desde la División de Educación continua

En el año 2019 se atendió a un número de 6133 participantes en cursos y diplomados de educación continua, para el año 2022 esta cifra descendió considerablemente al sólo dar servicio a un total de 2100 participantes. Es decir, hubo una disminución de captación de ingresos del 66% es importante señalar porque al hablar del prestigio de los cursos, diplomados y enseñanza que ofrece la ENEO, se espera una cobertura mayor de las necesidades del profesional de enfermería, lo cual no se observa con los datos presentados en el último informe de gestión.

Objetivo general

Captar un porcentaje mayor de ingresos extraordinarios para contribuir a solventar los gastos generados por las actividades académicas en la ENEO.

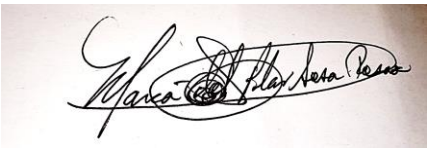
Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico de las necesidades de educación continua de las y los profesionales de enfermería en las instituciones de salud.

Presentar la oferta educativa con la que se cuenta hasta el momento a los y las profesionales de enfermería de las instituciones de salud a través de visitas a sus dependencias, redes sociales y en la página web de la ENEO.

Ampliar la oferta educativa a las y los profesionales de enfermería de acuerdo con el diagnóstico de necesidades de educación realizado.

Líneas generales de trabajo



De acuerdo con Cassiani et al. (2021) los profesionales de enfermería que buscan educación continua con fines de actualización, mejora y fortalecimiento de conocimientos y habilidades, eligen llevar a cabo cursos específicos de 1) Virus respiratorios emergentes, 2) atención primaria de la salud, 3) Prevención y control de infecciones, 4) Liderazgo de enfermería, 5) Infecciones respiratorias: salud y seguridad ocupacional.

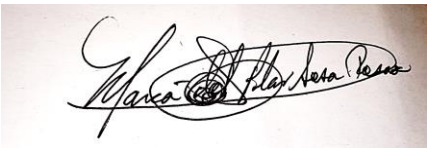
La primera línea de trabajo se enfoca en ofrecer esta temática en cursos, diplomados en modalidad abierta y/o semipresencial, mayor flexibilidad para los profesionales que en su mayoría laboran en las instituciones de salud y tienen el interés de invertir en su actualización.

La modalidad de autoaprendizaje con sesiones tutoriales a demanda es otra de las posibilidades, al encontrarse laborando de tiempo completo es difícil para los profesionales de enfermería la dedicación completa, sin embargo, también requieren la obtención de conocimientos, por lo que esta modalidad cubre su necesidad de aprendizaje sin tener un horario específico y traslados prolongados en horarios que ocuparían para su trabajo o descanso.

Logros esperados

Ingresos extraordinarios mayores en relación directa con el número de participantes en diplomados de actualización, diplomados de opción a la titulación, cursos breves de actualización y cursos con respuesta a las necesidades actuales de salud.

Los participantes cursarán las opciones de acuerdo con sus necesidades de actualización en modalidad mixta y en una institución de prestigio que cubre sus necesidades de formación para su área laboral específica.



V.- JUSTIFICACIÓN PERSONAL

El asumir la dirección de la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia para el periodo 2023-2027 es todo un reto debido a que estamos en la transición de escuela a facultad, este hecho por si mismo requiere de conocer dicha escuela en todos los ámbitos, el docente, el estudiantil, el de gestión, reglamentos, el H. Consejo Técnico, investigación y sobre las nuevas tecnologías que se pueden utilizar en el proceso enseñanza-aprendizaje, se necesita tener una visión del futuro, porque lo que se construya va a estar por varios años y cimenta lo que va a ser la nueva facultad para que responda a la necesidad social de la enfermería

Considero que mis fortalezas para ser directora es que tengo visión de futuro, siempre he tenido un interés genuino por el desarrollo de la escuela, no sólo en el ámbito de la Universidad, sino también fuera de ella, el conocer el ámbito profesional de la enfermería me permite estar abierta a todo lo que implica la actualización, no sólo de la profesión sino de muchas profesiones de la salud, por otro lado conozco los cuerpos colegiados que dan sustento a la vida académica de la escuela sino también del ámbito universitario, me caracterizo por utilizar el dialogo para la negociación en el sector salud y educativo y dar buen trato .

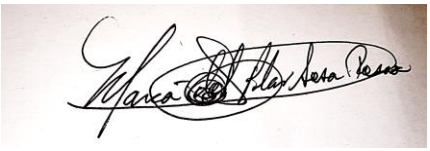
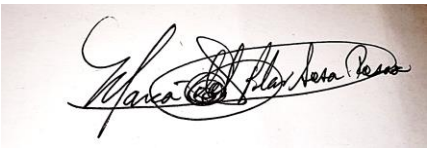
Referencias

Cassiani, S., Almeida, R. T., Hoyos, G. M. C., Listovsky, G., Gracia, T. E., Saldarriaga, S. L. J., & Menezes, S. F. A. (2021). Educación continua en enfermería: Campus Virtual en Salud Pública en la Región de las Américas. *Investigación en Enfermería. Imagen y Desarrollo, (23)*, 1-8. https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie23.ecec

Guía nacional para la integración y el funcionamiento de los Comités de Ética en Investigación Sexta edición 2018. Disponible en: https://www.uv.mx/ics/files/2019/04/Gui_a_CEI_2018_6ta_Edicion.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], (2022). Estadísticas de defunciones registradas en el año 2021. Comunicado de Prensa, 1- 92.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2022). Panorama de la educación, indicadores de la OCDE 2022. Ministerio de Educación y Formación Profesional. 1-214.

Organización Mundial de la Salud [OMS], (2020). Situación de la Enfermería en el Mundo. Organización Panamericana de la Salud, 1-144.

Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM] (2019). Plan de Desarrollo Institucional 2029 – 2023. 1-38.