



Programa de Trabajo
Estratégico 2017-2021



Universidad Veracruzana

Plan de Desarrollo de las
Entidades Académicas

PLADEA **2017-2021**

Facultad de Enfermería
Región: Veracruz-Boca del Río

Titular: Dra. Claudia Beatriz Enríquez Hernández

14 de Mayo de 2018.





Programa de Trabajo
Estratégico 2017-2021



Universidad Veracruzana

Dra. Sara D. Ladrón de Guevara González
Rectora

Dra. María Magdalena Hernández Alarcón
Secretaria Académica de la Universidad Veracruzana

Mtro. Salvador Tapia Espinoso
Secretario de Administración y Finanzas de la Universidad Veracruzana

Dr. Alfonso Gerardo Pérez Morales
Vicerrector de la Universidad Veracruzana, Región Veracruz

Mtro. Ulises Gonzalo Aguirre Orozco
Secretario Académico de la Región Veracruz.

Mtro. Juan Pablo Munguia Aguirre
Secretario de Administración y Finanzas de la Región Veracruz.

MCE. María Inocencia Cerón Santes
Secretaria de Facultad

Mtra. Viviana Margarita Ramírez Zavala
Administradora de la Facultad de Enfermería



Contenido

	Introducción.....	3
I.	Diagnóstico.....	9
II.	Planeación.....	23
	Misión y visión al 2021.....	24
	Objetivo general.....	25
	Objetivos específicos.....	25
	Acciones y metas.....	26
III.	Seguimiento y evaluación.....	40
	Referencias.....	41

Introducción

La enseñanza de la enfermería en Veracruz tiene sus inicios en el campo profesional el día 2 de marzo de 1936 en la escuela de enfermeras y parteras. Sus bases legales se inscriben en el decreto de la Ley número 4 del Estado de Veracruz.

La Facultad de Enfermería es una de las dependencias fundadoras de la Universidad Veracruzana, y aunque su fundación se remonta en un quinquenio antes a la de nuestra máxima casa de estudios. Actualmente atiende a una población estudiantil de 522 alumnos en pregrado y 8 en posgrado en los programas de Licenciatura y Maestría en Enfermería respectivamente con una planta académica de 15 Profesores de Tiempo Completo (PTC), 1 Técnico Académico y 22 profesores de asignatura.

La dependencia se encuentra ubicada en la Calle Juan Enríquez esquina 20 de Noviembre, en un edificio de más de 80 años de antigüedad, un espacio de 936.22 m² y con una superficie de construcción de 4681.11m².

Entre los años 1936 - 1948, periodo de su primera etapa, la escuela se apegó al reglamento de la *Escuela de Enfermeras y Parteras de Xalapa*, respecto a los aspectos docentes y administrativos que dependían del departamento universitario del Estado, mientras que el aspecto económico, dependía de los *Servicios Sanitarios, Coordinados de Salubridad Pública en el Estado*.

En 1942, se modifica el plan de estudios y se determina que la enseñanza de la enfermería se impartiría en un periodo de tres años y la de obstetricia en dos años, haciendo un total de cinco años de estudio. Es hasta el 11 de septiembre de 1944 cuando se funda la Universidad Veracruzana, y entonces la Escuela de Enfermeras y Trabajadoras Sociales pasa a formar parte de ella, teniendo como sede el Centro de Higiene número 1. Posteriormente cambia su residencia al edificio de la Escuela

Secundaria y Preparatoria (hoy Colegio de Bachilleres), para finalmente establecerse en el hospital Aquiles Serdán, actual inmueble del Instituto Veracruzano de Cultura.

El primer gran cambio para la facultad de Enfermería sucede el 13 de diciembre de 1948 cuando el Consejo Universitario General aprueba un nuevo plan de estudios que exige el grado de secundaria a quienes desearan ingresar. Desde 1951 hasta 1972 la escuela se ubicó en varios lugares hasta llegar al que actualmente posee.

Siguiendo las recomendaciones de ANUIES. el plan de estudios cambia de anual a semestral. En 1978 se integran catedráticos con nivel de licenciatura en la carrera de Enfermería, lográndose treinta y tres años después de su fundación que una enfermera ocupara el puesto de directora.

Entre los cambios trascendentales que ha pasado la Facultad junto con el concepto de enfermería, en el Estado de Veracruz, se encuentran: La ampliación de la planta física del edificio y el apoyo para el desarrollo académico de un primer grupo de profesoras interesadas en realizar el *curso para la nivelación académica de la licenciatura*. En ese tiempo se agrega el diseño e implementación de la Carrera de Licenciatura en Enfermería, dando como resultado el egreso de la primera generación del *Curso de nivelación académica de la licenciatura en Enfermería*.

Entre los premios y reconocimientos ganados por la Facultad de Enfermería, se encuentran: Acreditación de calidad por parte del COMACE, logro obtenido en octubre de 2001, posteriormente lo obtiene del 20 de septiembre del 2007 al 19 de septiembre de 2012. Así mismo, reconocimiento al programa educativo de Licenciatura en Enfermería por parte del COMACE, en el mes de febrero de 2008 y Re-acreditación por un periodo de 5 años, del 13 de noviembre del 2012 al 12 de noviembre de 2017.

Aunado a la oferta académica del nivel de licenciatura, se apertura e ingresa la primera generación de la Maestría en Enfermería con registro en el PNPC-CONACYT con nivel de “Reciente creación”, para posteriormente ser evaluado en el 2015 y determinar su nivel de “En desarrollo”, para el año 2018 en su tercera evaluación el programa de Maestría en Enfermería mantiene su nivel de “En desarrollo”.

El crecimiento científico también se ha visto reflejado, a través de la presencia en la Facultad de 2 Cuerpos Académicos, uno el de “Cuidado del Ser Humano” con el nivel de “En Formación” y un segundo Cuerpo Académico denominado “Desarrollo Humano – Veracruz” con clave UV-CA-275, el cual obtiene el 14 de noviembre de 2013 por primera vez el nivel de “En consolidación” por parte de la Subsecretaría de Educación Pública para la Educación Superior y el PRODEP.

De igual forma se han gestado grupos de estudiantes como el Grupo de Estudiantes de Enfermería contra las Adicciones (GREECA), así como Alumnos Verdes, que promueven el trabajo al interior de la entidad al igual que con la sociedad y grupos vulnerables realizando acciones promotoras de la salud integral, educación para la salud y desde luego, prevención de enfermedades y cuidado del entorno. Así mismo, se cuenta con estudiantes que conforman el Grupo “Alumno Verde” quienes de forma responsable y comprometida realizan acciones que promueven la sensibilización para el cuidado del ambiente, la sustentabilidad tanto al interior de la Facultad como fuera de ella. Por otro lado también se cuenta con el grupos de estudiantes y académicos denominado “Equipo de Respuesta Rápida Universitaria” (ERRU), los cuales llevan a cabo actividades de aplicación y capacitación en primeros auxilios y protección civil en apoyo a los eventos que se promueven al interior y exterior de la entidad; por otro lado esta el Grupo de estudiantes “Clownursing”, aplicando la risoterapia como herramienta para promover los valores humanos en los profesionales de enfermería, resaltando la alegría y el

cuidado, especialmente a grupos vulnerables como niños con cáncer y su familia; y finalmente el Grupo de Informática e Innovación Educativa (GIIE), estudiantes que cuentan con saberes y competencias en el manejo de las TICs, complementándolos con los procesos de enseñanza-aprendizaje y el cuidado de enfermería.

Se cuenta con una evaluación aprobada por los CIEES, dos evaluaciones como Institución de Alta Calidad emitidas por el COPAES-COMACE para los programas de Licenciatura y por el PNPC-CONACyT en programas de posgrado. La Facultad de Enfermería se construye día a día con la participación, interés y esfuerzo de cada uno de los que forman la comunidad universitaria en la entidad.

Actualmente cuenta con infraestructura de diez aulas, con un promedio de cuarenta espacios para estudiantes de Licenciatura, equipadas con pantallas, pintarron, cañón proyector y totalmente climatizadas, dos aulas de posgrado para veintiún estudiantes y otra para nueve respectivamente.

La biblioteca se encuentra equipada con estantería abierta, un centro de cómputo con conexión de internet y encargado en el turno vespertino. Así mismo un auditorio con cien butacas con equipo de cómputo presidium y equipo de sonido.

Además, cuenta con cinco laboratorios de enfermería equipados: por mencionar Enfermería fundamental, terapia intensiva, materno infantil, enfermería del adulto y atención primaria. Se cuenta con baños para mujeres en la planta baja en el segundo y tercer piso y un baño para varones.

Proceso de elaboración del PlaDEA.

El Plan de Desarrollo 2017 - 2021 de la Facultad de Enfermería de la Región Veracruz, se conforma dentro de una dinámica institucional dirigida a implementar cambios sustanciales para la vida universitaria, debido a que la educación superior enfrenta uno de los grandes retos de su historia: el de convertirse en un atenuante de los efectos nocivos de la globalización económica.

Es el espacio de las Instituciones de Educación Superior (IES), donde se deben construir los mecanismos y desarrollar los procesos de formación de los ciudadanos, y en primera instancia deberán promoverse los valores humanos, la democracia y los elementos básicos de la construcción de una sociedad acorde a los retos del desarrollo con justicia y equidad a nivel global.

El gran desafío de las IES. significa hacer que la educación se convierta realmente en el impulso para el desarrollo económico y sociocultural, sin dejar de atender la sustentabilidad, la promoción de una cultura democrática y los valores humanos; es por ello, que la Facultad de Enfermería suma sus esfuerzos para atender estas nuevas necesidades a través del presente Plan de Desarrollo, con la intención de fortalecer la docencia, la investigación y la vinculación.

La estructura de este Plan de Desarrollo 2017-2021, se incorpora a la visión futura que implica la adopción de las propuestas contenidas en el Plan General de Desarrollo (PGD) 2030 y Programa de Trabajo Estratégico 2017-2021, pertenencia y pertinencia a través de sus tres ejes: Liderazgo académico, Visibilidad e impacto social, Gestión y gobierno, convirtiéndose en un documento que dirige el rumbo que la Facultad de Enfermería debe seguir como generadora del conocimiento para su distribución social, cumpliendo con ello una de las funciones sustantivas de la institución.

Las estrategias, metas y acciones de este Plan de Desarrollo se afirman en cada uno de los Ejes institucionales: Eje estratégico 1. Liderazgo académico, 2. Visibilidad e impacto social, y 3. Gestión y Gobierno; dentro de los cuales se integran once programas estratégicos.

El presente Programa de Trabajo 2017-2021, tiene como propósito, ser una herramienta en la gestión, que promueva la atención de necesidades de la vida académica de la Facultad de Enfermería de la Región Veracruz y el logro de estándares de calidad, que permita avanzar hacia el logro de la visión y contribuir a las metas institucionales.

Para la elaboración de este plan se tomaron como bases referenciales los documentos de planeación oficiales de la dependencia y de la institución, así como los resultados de la evaluación del PlaDEA anterior y las recomendaciones expedidas por organismos externos. Así mismo la Secretaría de Desarrollo Institucional y la Dirección de Planeación Institucional, dieron lugar a la asistencia a un taller de orientación e información para habilitar a los docentes en la construcción del Programa de trabajo 2017-2021 de la entidad, continuando con reuniones de trabajo con responsables de academias y directivos.

En su elaboración, participaron como comisión responsable las académicas Dra. Claudia Beatriz Enríquez Hernández Directora de la Facultad, Mtra. María Inocencia Cerón Santes Secretaria de Facultad, bajo la coordinación general de la Dra. Blanca Flor Fernández, Dra. Gloria López Mora, Dra. Graciela López Orozco y Dra. María de Jesús Contreras Miranda, como participantes Dra. Edith Castellanos Contreras, Dra. Rosa Icela Cruz Camarero, Dra. Juana Edith Cruz Quevedo, Dra. Flor del Carmen Daberkow Hernández, Dra. Amelia Sánchez Espinosa, Dra. Ernestina Méndez Cordero, Dra. Francisca Velásquez Domínguez y Mtra. Margarita Veliz Cortés.

I. Diagnóstico

La primera etapa en el proceso de elaboración del presente plan de desarrollo, consistió en la realización de diagnóstico situacional; para lo cual se retomó la característica central de todo proceso de planeación estratégica: partir de un análisis de la situación *interna* y *externo* de la entidad académica. Este proceso de análisis se hizo de forma integral y participativa de los equipos de trabajo, sobre las condiciones de acción de la facultad para identificar las áreas en las que debe enfocarse las acciones con el propósito de impulsar la calidad académica.

Para el *análisis externo* se identifican los factores del entorno de la institución que pueden influir de forma positiva o negativa. Estos factores externos que influyen pueden ser identificadas como fuerzas y se pueden clasificar de forma general como: económicas, sociales, gubernamentales, tecnológicas, consumidores y la competencias entre otras. Cuando la influencia es de forma positiva se denominan *oportunidades* de acción que benefician a la institución. Cuando los factores influyen en forma negativa, puede perjudicarla dificultando el logro de los objetivos, metas y conforman lo que se conoce como *amenazas*.

En el *análisis interno*, se analizan los diferentes elementos o factores que existen dentro de la entidad académica, con la finalidad de identificar los recursos y capacidades con las que se cuentan para la consecución del objetivo. Estos factores pueden ser clasificados en: organización académica y administrativa, recursos humanos, procesos de docencia, investigación y extensión de servicios entre otros. Cuando estos factores son positivos se les denomina *fortalezas*, porque hace referencia a los puntos fuertes y las características controladas de forma interna que dan soporte las funciones sustantivas permitiendo el logro de los objetivos y metas planteadas. Por el contrario, cuando estos son negativas, se conocen como *debilidades* pues se hace referencia a las deficiencias de la entidad y de alguna manera pueden obstaculizar el logro de las metas trazadas.

En esta lógica de ideas, para la realización del diagnóstico situacional de la facultad se elaboró una matriz con las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), tomando como punto de referencia cuatro funciones sustantivas del quehacer académico: Docencia, Investigación, Vinculación, Administración y Gestión.

1.-OFERTA EDUCATIVA DE CALIDAD			
Fortaleza	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<p>F1. Mayor porcentaje en plantilla docente por profesionales de enfermería.</p> <p>F2. El 100% de maestros de tiempo completo son de la disciplina.</p> <p>F3. Se cuenta con Profesores de experiencia en el trabajo docente en enfermería.</p> <p>F4. Existe el deseo manifiesto de superación constante.</p> <p>F5. El 95% de los profesores cuenta con posgrado.</p> <p>F6. Existe Carga diversificada actualmente en PTC.</p> <p>F7. Se utiliza como estrategia disciplinar el proceso de enfermería.</p> <p>F8. Se cuenta con académicas en el área clínica con experiencia hospitalaria.</p> <p>F9. Se ha desarrollado habilidad para trabajar en equipo Inter y multidisciplinario.</p>	<p>O1. Acreditación por organismos externos.</p> <p>O2. Formación continua de los académicos.</p> <p>O3. Creación de metodologías propias de la disciplina especiales, para la enseñanza en el nivel superior.</p> <p>O4. Formación de capital humano de alto nivel.</p> <p>O5. La Facultad de Enfermería cuenta con una Planta docente capacitada con grados académicos acordes al área de competencia de la Profesión.</p> <p>O6. Se observa buena aceptación de la sociedad.</p> <p>O7. Se realiza trabajo colegiado y por academias para el diseño de instrumentos de evaluación pertinente y congruente con cada EE, además de nombrar una comisión de evaluación y seguimiento del plan de estudios.</p> <p>O8. Sistematizar el seguimiento en el SIIU al proceso de los aspirantes</p> <p>O9. Se mantiene buena</p>	<p>D1. Aún no se unifican todas las técnicas de enseñanza apegadas al modelo pedagógico.</p> <p>D2. Pocos acuerdos de academia para una metodología específica para la enseñanza del proceso de enfermería.</p> <p>D3. Persisten secciones de EE con grupos numerosos de estudiantes.</p> <p>D4. Matrícula que rebasa a la planta académica existente y saturación de grupos por EE.</p> <p>D5. Existe un Incremento de matrícula y de número de estudiantes de las EE que saturan las secciones, haciendo insuficiente los recursos de infraestructura, material y equipo.</p>	<p>A1. Reducción del presupuesto para apertura de más secciones.</p> <p>A2. Crisis de valores en la familia y la sociedad, reflejado en actitudes de los estudiantes.</p> <p>A3. Inseguridad social.</p> <p>A4. Deficiencia en hábitos de estudio por parte de los estudiantes.</p>

	<p>relación con las instituciones de salud para formar a personal de salud.</p> <p>O10. Apertura de las instituciones para aplicar programas de formación interinstitucional.</p>		
--	---	--	--

2.-PLANTA ACADÉMICA			
Fortaleza	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<p>F1. Los coordinadores de academia cuentan al 100% con perfil establecido en el reglamento de academias.</p> <p>F2. Existe compromiso del 100% de docentes, sobre todo de la disciplina, con las actividades de la academia.</p> <p>F3. El 90% de las integrantes de los CA. cuentan con el título y cédula de doctorado.</p> <p>F4. Se tiene participación en un 90% en la "Red de cuerpos académicos e investigadores para el Desarrollo Humano sustentable".</p> <p>F5. Se tiene participación al 100% con la "Red contra las adicciones a nivel nacional"</p> <p>F6. El 100% del núcleo del CA Desarrollo Humano tiene participación con la Red de automanejo de enfermedades crónicas, de la Universidad Autónoma</p>	<p>O1. Participación en las convocatorias del PROMEP.</p> <p>O2. Programa de estímulos al desempeño académico.</p> <p>O3. Fomento a la vinculación Docencia Servicio.</p> <p>O4. Participación en Redes Académicas</p> <p>O5. Los productos de los proyectos de investigación generaron conocimiento novedoso.</p> <p>O6. Vinculación con fuerzas vivas de la ciudad y de la región.</p> <p>O7. Fortalecimiento de las LGAC: Desarrollo Humano- Veracruz UV- CA.275; Cuidado del ser humano UV- CA. 357.</p> <p>O8. Apoyo para organizar talleres, seminarios, conferencias y congresos en docencia e</p>	<p>D1. Los académicos por horas tienen poco trabajo en academia para las decisiones académicas de las áreas.</p> <p>D2. 10% de profesores con conflicto en la diversificación de carga académica.</p> <p>D3. Se requiere que todo el personal de enfermería se recertifique por el Colegio de Enfermeras (os) de Veracruz.</p> <p>D4. Alto porcentaje de docentes de contrato son personal jubilado de las instituciones de salud.</p> <p>D5. Relativa aceptación de la evaluación del desempeño académico.</p> <p>D6. Dificultad para asistir a las reuniones académicas.</p> <p>D7. Las actividades de la academia se realizan de acuerdo con las necesidades emergentes y no en función de un plan</p>	<p>A1. Presupuesto reducido para el intercambio académico nacional e internacional.</p> <p>A2. Discrepancia entre la normativa laboral y necesidades académicas.</p>

<p>de Tamaulipas (Tampico y Cd. Victoria) y de la Universidad Autónoma de Coahuila (Saltillo), así como vinculación en Red de Investigadores con la Universidad Vallejo de Perú.</p>	<p>investigación.</p>	<p>preestablecido.</p>	
<p>F7. Se participa en la Red de Salud Infantil.</p>	<p>O9. Maestría con calidad reconocida por el padrón de excelencia.</p>	<p>D8. Se requiere incrementar la vinculación con el sector educativo, productivo, de salud y organizaciones de la sociedad civil, para transferir conocimientos.</p>	
<p>F8. Los Integrantes del núcleo del CA, son integrantes del Núcleo Académico Básico NAB. de la Maestría en Enfermería que se encuentra dentro del Padrón Nacional de Posgrados de Calidad.</p>	<p>O10. Cuenta con lazos sólidos con otras facultades como las ingenierías y de comunicación.</p>	<p>D9. Se requiere de cuerpos académicos en grado de consolidación.</p>	
<p>F9. Existe disposición al trabajo colaborativo.</p>	<p>O11. Participación de los docentes en Redes Internacionales de Enfermería como el caso del CA Cuidado del ser Humano en Proyectos de Investigación Multicéntrico de Cuidadores.</p>	<p>D10. Parcial cobertura en los integrantes de los CA en la dirección de tesis a nivel maestría y doctorado.</p>	
<p>F10. El 90% de los núcleos de los dos cuerpos académicos poseen estudios de Doctorado con registros oficiales.</p>	<p>O12. Se participa en programas y convocatorias para la obtención de recursos.</p>	<p>D11. La limitación financiera y exceso de carga académica, dificulta encuentros con otros CA.</p>	
<p>F11. El 100% los integrantes de los núcleos CA. cuentan con el reconocimiento al Perfil deseable PROMEP.</p>	<p>O13. Gestionar incorporación de personal responsable para sistematizar el laboratorio de Enfermería.</p>	<p>D12. Deficiente integración entre vinculación y las actividades de docencia e investigación.</p>	
<p>F12. Dos cuerpos académicos se mantienen en redes de colaboración con CA's. de reconocida trayectoria.</p>		<p>D13. Falta de trabajo colegiado para establecer vinculación con instituciones externas.</p>	
<p>F13. Se cuenta con Vinculación para la realización de Estadías científicas para estudiantes y/o académicos al 100%.</p>		<p>D14. El Espacio físico es insuficiente para la dinámica propia del posgrado.</p>	
<p>F14. Existe en un 100% equipo capacitado para</p>		<p>D15. Falta de personal de apoyo exclusivo para el posgrado.</p>	
			<p>D16. Existe debilidad en el programa para el fortalecimiento de académicos en el área disciplinar.</p>

<p>reproducir talleres propios de la disciplina.</p>			
<p>F15. Se cuenta con un diseño curricular al 100% con enfoque social.</p>			
<p>F16. Se cuenta con Programa de Maestría en Enfermería Multisede con reconocimiento al 100% del PNPC-CONACyT. Que responde a las necesidades del contexto</p>			
<p>F17. El 100% de los profesores del NAB participan activamente en los cuerpos académicos con vínculos nacionales e internacionales.</p>			
<p>F18. Se cuenta con nueve PTC con perfil PROMEP y 8 de ellos alcanzaron el nivel máximo de productividad (6) otorgado por la UV.</p>			
<p>F19. Se cuenta con ocho académicos con Certificación por el Colegio de Enfermeras (o).</p>			
<p>F20. Se cuenta al 100% con el Programa del PROFA.</p>			
<p>F21. Existe Interés del 100% de los docentes por la superación académica.</p>			
<p>F22. Se cuenta con una coordinadora de educación continua.</p>			
<p>F23. El 100% del diseño curricular posee enfoque social. Se cuenta con Campos clínicos autorizados que involucra</p>			

<p>docentes y alumnos a través de programas que promueven el aprendizaje en realidad concreta.</p> <p>F24. El 100% de los docentes de tiempo completo tienen vinculación a través de diversos programas académicos.</p>			
---	--	--	--

3.-APOYO AL ESTUDIANTE			
Fortaleza	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<p>F1. Se cuenta al 100% con el Programa de Fortaleciendo de la Calidad Educativa (PFCE).</p> <p>F3. En los dos cuerpos académicos sus colaboradores estudiantes de pre y posgrado participan en proyectos.</p> <p>F4. Existen tres acuerdos con instituciones de salud y educativas, nacionales y extranjeras para el trabajo en colaboración.</p> <p>F5. Existe un grupo de estudiantes dispuestos para trabajar la sustentabilidad.</p> <p>F6. Se cuenta cinco con Experiencias Educativas de AFEL.</p> <p>F7. Se cuenta 9 Campos clínicos autorizados que involucra docentes y alumnos a través de programas que promueven el aprendizaje en realidad concreta.</p>	<p>O1. Programas de intercambio académico.</p> <p>O2. Educación continua para mejorar procesos administrativos.</p> <p>O3. Desarrollo de la investigación en un marco transdisciplinaria.</p> <p>O4. Fortalecimiento de líneas de investigación y desarrollo profesional de académicos y estudiantes.</p> <p>O5. Establecer relaciones con instituciones públicas y privadas.</p> <p>O6. Establecer relaciones con instituciones públicas y privadas.</p> <p>O7. Programa de eventos distintos en la región por la coordinación regional.</p> <p>O8. Existe Vinculación con Instituciones del Sector Salud a Nivel Nacional, Estatal y Local.</p> <p>O9. Realizar un estudio de</p>	<p>D1. Falta de tiempo por sobrecarga de trabajo.</p> <p>D2. Dificultad de los estudiantes para asistir a estancias por razones económicas.</p> <p>D3. Se requiere la gestión de financiamiento de proyectos por profesores del NAB.</p> <p>D4. Se realizan eventos culturales, pero no dentro de un programa como tal en la facultad.</p> <p>D5. Se requiere descarga de los coordinadores maestrías para hacer más efectiva la aplicación del programa.</p> <p>D6. Se requiere sistematizar el trabajo colegiado en las clínicas comunitarias.</p>	<p>A1. La situación financiera dificulta la participación en diferentes eventos académicos nacionales e internacionales.</p> <p>A2. Los proyectos en su mayoría no logran la transferencia deseada por falta de recurso económico.</p> <p>A3. Pérdida de espacios para la realización de residencias comunitarias.</p> <p>A4. Becas económicas que no responden a la realidad social actual.</p>

<p>F8. La Universidad cuenta con un Centro Comunitario de Aprendizaje Múltiple para vinculación académica y de investigación con el sector social.</p> <p>F9. Existe el apoyo de otras dependencias en los servicios de difusión del conocimiento.</p> <p>F10. Se han generado convenios de colaboración, cartas de intención con IES en los ámbitos internacional y nacional.</p> <p>F11. Se cuenta con Productos generados de la movilidad académica.</p> <p>F12. Cada sede tiene una USBI, equipada con acervo bibliográfico actualizada.</p> <p>F13. Se cuenta con centro de cómputo con equipos y software en óptimas condiciones.</p> <p>F14. Existen laboratorios y módulos de Enfermería equipados.</p> <p>F15. Existe el apoyo de otras dependencias en los servicios de difusión del conocimiento.</p>	<p>factibilidad del PE en las regiones que no han ofertado esta maestría.</p> <p>O10. Concientizar de los beneficios que las estancias académicas generan en su formación integral.</p> <p>O11. Existen espacios para el fomento de la cultura.</p>		
--	---	--	--

4.-INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLOGICO			
Fortaleza	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
F1. Existen 7 proyectos registrados ante SIREI donde las académicas	O1. Trabajos conjuntos con pares de líneas de	D1. Dificultad en la actualización de acuerdos específicos de vinculación-	A1. Pérdida de oportunidad de vinculación con empresas para

<p>integran a estudiantes y académicos de otras entidades afines.</p> <p>F2. Existe participación en dos redes de colaboración con CA's. de reconocida trayectoria.</p> <p>F3. Existe 100% de capacidad para realizar investigación multidisciplinaria.</p> <p>F4. Se cuenta con 2 proyectos de investigación de integrantes del CA financiados y concluidos.</p> <p>F5. La postulación y obtención de las becas que otorga CONACYT, han asegurado el 100% de la dedicación y permanencia de los estudiantes de posgrado.</p> <p>F6. Se tiene un proyecto de investigación de alto nivel.</p>	<p>investigación.</p> <p>O2. Se promueve a Pertener al SIN.</p> <p>O3. Se tiene producción científica en diferentes escenarios, Congresos, foros, Coloquios, entre otros.</p> <p>O4. Se pretende incrementar el número de profesores con perfil deseable y que ingresen al SNI.</p> <p>O5. Promover las becas que oferta CONACYT y otros organismos.</p> <p>O6. Gestionar apoyos en programas y participar en convocatorias para obtención de recursos.</p> <p>O7. Gestionar asesoría para concursar en convocatorias para la obtención de recursos Federales, del ámbito público y privado.</p>	<p>investigación con sector productivo de servicios, educativos y asociaciones civiles.</p> <p>D2. Escasa producción científica en índice Journal Citation Report (JCR).</p> <p>D3. Incipiente publicación en el ISI Web of Knowledge.</p> <p>D4. Necesidad de pertenencia al SNI de los integrantes del NAB.</p> <p>D5. Falta de gestión con el resto de los integrantes de las sedes de Maestría para la elaboración y estandarización de instrumentos de evaluación.</p> <p>D6. No se cuenta con licencias de software especializado para investigación cualitativa y cuantitativa.</p>	<p>formación profesional, investigación de estudiantes/ o académicos.</p> <p>A2. Los comités evaluadores por parte del CONACYT, no han emitido resultados favorables a los académicos que solicitan ingresar al SNI.</p> <p>A3. Los softwares especializados para la investigación cualitativa y cuantitativa son de alto costo.</p>
---	--	--	--

5.-VINCULACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA			
Fortaleza	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
F1. Existe una buena comunicación con 6 empleadores de instituciones públicas y privadas.	O1. Programas de financiamiento externo.	D1. Escasos recursos financieros explícitos para este programa.	A1. Las instituciones de salud están formando a su propio personal.
F2. Se cuenta con un directorio de egresados desde el 2001.	O2. Apertura con el personal directivo y mandos medios del sector salud, educativo y empresarial.	D2. Necesidad de mayor comunicación bilateral con el nivel central.	A2. Incongruencia entre las necesidades del nivel de educación universitario y los aportes presupuestales de la federación.
F3. Se cuenta con una base de datos de	O3. El Programa de Seguimiento de Egresados forma parte de indicadores	D3. Inexistencia de un programa de concientización para fomentar el reporte por	A3. Relativo compromiso

<p>egresados, la cual se actualiza periódicamente.</p> <p>F4. Existe un programa actualizado regional de Seguimiento de egresados.</p> <p>F5. Existen dos instrumentos validados para: egresados empleadores.</p> <p>F6. Se cuenta con un Programa Institucional Operativo Anual.</p> <p>F7. Se cuenta con el apoyo del Municipio de Veracruz.</p> <p>F8. El programa cuenta con una coordinación multisede y una coordinación interna por sede.</p> <p>F9. Ocho estudiantes de maestría han asistido a movilidad internacional y Nacional.</p> <p>F10. Existe el apoyo de 11 dependencias para la promoción, difusión y fomento de la cultura.</p> <p>F11. Coordinación de vinculación que favorece el 100% de proceso.</p> <p>F12. Prestadores de servicio social integrados al 100% a programas de vinculación.</p>	<p>importantes en Acreditación.</p> <p>O4. Capacitación continua a los egresados.</p> <p>O5. El uso de las redes sociales mejora la comunicación entre empleadores, egresados y la coordinación de la entidad.</p> <p>O6. Seguimiento permanente por los organismos evaluadores externos.</p> <p>O7. Excelente ubicación geográfica para conjuntar esfuerzos de vinculación con otros CA. estatales y nacionales.</p> <p>O8. Realiza publicaciones en revistas indexadas de alto impacto y producción de libros.</p> <p>O9. Se participa en proyectos de vinculación hacia la Promoción para la Salud con Instituciones del Sector Salud, Hospitales y Comunidad.</p> <p>O10. Se realiza inserción de los Estudiantes en SS, integrados en los programas de Salud de las Casas de Salud.</p> <p>O11. Vinculación con los sectores social, productivo y educativo.</p> <p>O12. Existe disposición de las autoridades de la entidad y regionales para vinculación.</p>	<p>parte de los egresados.</p> <p>D4. Existen dificultades de comunicación por redes sociales con egresados.</p> <p>D5. Relativo interés de los empleadores por contestar encuestas.</p> <p>D6. Se requiere programas de vinculación al interior de las diferentes clínicas.</p>	<p>social de las instituciones del sector público y privado con la entidad.</p>
--	--	--	---

6.-EMPRENDIMIENTO Y EGRESADO			
Fortaleza	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<p>F1. Se cuenta con prestadores de servicio social integrados a programas de vinculación.</p> <p>F2. Académicos capacitados a nivel internacional en Montreal, Canadá por el programa "Train-the-Trainers" en la Social Business Creation 2018.</p> <p>F3. Se cuenta con académicos orientados por capacitadores de la Universidad de Baja California en alternativas de emprendimiento disciplinar.</p>	<p>O1. El financiamiento externo a través de programas federales facilita la vinculación con instituciones y agentes capacitadores para el emprendimiento disciplinar.</p> <p>O2. Las redes de colaboración entre cuerpos académicos de la región permiten la unificación de proyectos estratégicos multidisciplinares en emprendimiento.</p> <p>O3. Las iniciativas en gestión administrativa y regional permiten proyectos de emprendimiento entre académicos y estudiantes.</p>	<p>D1. Débil visión hacia oportunidades de emprendimiento en la disciplina por parte de los formadores y administrativos.</p> <p>D2. Las experiencias educativas deben fortalecer nuevas oportunidades de formación disciplinar hacia actividades de emprendimiento.</p> <p>D3. Incipiente experiencia de la formación disciplinar en el ámbito del emprendimiento y estrategias de control del egresado.</p>	<p>A1. Incipiente labor de las políticas universitarias en la generación de normas, estrategias y actividades del beneficio innovador del emprendimiento como estrategia de desarrollo profesional.</p> <p>A2. Escasa labor municipal para comunicar proyectos de emprendimiento.</p> <p>A3. Escasa cultura de gestión para el emprendimiento en diversos sectores sociales relacionados con la educación y la salud.</p>

7.-CULTURA HUMANÍSTICA Y DESARROLLO SUSTENTABLE			
Fortaleza	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<p>F1. Se cuenta con lineamientos generales de sustentabilidad.</p> <p>F2. Se cuenta con el Reglamento para la Gestión de la Sustentabilidad.</p> <p>F3. Se cuenta con un grupo de estudiantes "Alumnos Verdes" que promueven la cultura</p>	<p>O1. Apoyo total de la dirección en este programa.</p> <p>O2. Cuenta con Plan de Co-sustenta.</p> <p>O3. Mantiene trabajo pro-sustentabilidad con las facultades de la región.</p> <p>O4. Se mantiene como iniciativa política de</p>	<p>D1. Existe una débil cultura sustentable de los estudiantes y profesores de la entidad.</p> <p>D2. Débil inserción de conocimientos y competencias sobre sustentabilidad en el contenido de las experiencias educativas.</p>	<p>A1. Con relación a las plantas de ornato del interior de las instalaciones, las condiciones climatológicas afectan por temporadas fuertes de vientos del norte.</p> <p>A2. Extensas áreas soleadas, situación que limita la conservación de</p>

sustentable.	exigencia innovadora en la región.		flora de ornato. A3. Incipiente cultura de la conservación y respeto al ambiente como parte de la conciencia cívica de la sociedad. A4. Falta de reconocimiento municipal establecido como programa social a las iniciativas de sustentabilidad a los diferentes sectores.
--------------	------------------------------------	--	--

8.-INTERNACIONALIZACIÓN E INTERCULTURALIDAD			
Fortaleza	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<p>F1. Apoyo de la vicerrectoría de la región en iniciativas de internacionalización de manera conjunta con la dirección general de Relaciones Internacionales en la implementación de actividades de la entidad por internacionalización en casa.</p> <p>F2. Acuerdos de trabajo con la dirección general de Relaciones Internacionales para desarrollar programas académicos de manera sistemática y conjunta, para recibir a estudiantes extranjeros y compartir la cultura de sus países con estudiantes de la disciplina.</p> <p>F3. Buena disposición de académicos para compartir tiempo, los alimentos y hospedaje para las</p>	<p>O1. Intercambios y/o movilidad con investigación a nivel nacional e internacional.</p> <p>O2. Las políticas de la universidad avalan las iniciativas de intercambio cultural entre estudiantes extranjeros y estudiantes de las diferentes entidades.</p>	<p>O1. Débil aporte presupuestal para apoyo alimenticio y de hospedaje a las iniciativas de la entidad para organizar eventos de intercambio cultural entre estudiantes extranjeros y de la entidad.</p> <p>O2. Precarias estrategias de organización para la atención a iniciativas de internacionalización e interculturalidad en la entidad.</p>	<p>A1. Deficiente presupuesto para el intercambio académico nacional e internacional.</p> <p>A2. Incipiente cultura municipal de organización para la atención a iniciativas de internacionalización e interculturalidad.</p>

iniciativas internacionalización e interculturalidad que organizan académicos de la entidad.			
--	--	--	--

9.- GOBERNANZA UNIVERSITARIA			
Fortaleza	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<p>F1. Se cuenta con personal administrativo capacitado en reglamentación de responsabilidad administrativa.</p> <p>F2. Existe personal administrativo en la actualización de la normatividad en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales.</p>	<p>O1. Existe una plataforma de coordinación universitaria de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales.</p>	<p>D1. Solo las autoridades de la entidad asisten a cursos y talleres de capacitación y actualización de la normatividad en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales.</p> <p>D2. Ausencia de un plan de trabajo de capacitación al personal administrativo para trámites institucionales y administrativos.</p> <p>D3. Falta de existencia de cursos y talleres de clima organizacional.</p>	<p>A1. Limitada difusión hacia los docentes de la entidad sobre la existencia de la plataforma de coordinación universitaria de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales.</p>

10.- FINANCIAMIENTO			
Fortaleza	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<p>F1. Se cuenta con fondos autofinanciables, como son el posgrado en Maestría en Enfermería, Cursos de Nivelación a técnica y Nivelación a Licenciatura. Que nos permiten obtener recursos extras para solventar las funciones sustantivas de la entidad.</p>	<p>O1. No todos los estudiantes pueden o quieren realizar la aportación voluntaria al fondo pro-mejoras.</p> <p>O2. El tiempo de pagos para los proveedores, afectan de alguna manera la obtención servicios, dado que pueden existir</p>	<p>D1. Se ha estado beneficiando con apoyos federales de programas como PFCE Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa.</p> <p>D2. Se pretende buscar alianzas estratégicas que permitan la obtención de donaciones para la</p>	<p>A1. Si se dejan de impartir los cursos de nivelación no se contaría con el recurso obtenido a través de ello.</p> <p>A2. Que el estado deje de proporcionar en tiempo y forma los recursos federales para solventar los gastos generados por la entidad en el desarrollo</p>

<p>F2. Se cumple con los criterios de transparencia al realizar la publicación de los gastos realizados en la Página web de la entidad.</p> <p>F3. Los integrantes del comité pro-mejoras aplican la racionalidad, y congruencia para el uso pertinente de los recursos.</p> <p>F4. No se cuenta con deudas en la entidad de ejercicios fiscales de años pasados.</p>	<p>adeudos de otras entidades que no permitan se otorgue el servicio.</p> <p>O3. Las políticas de adquisición de los bienes, retrasa o no cumplen las expectativas para realizar las funciones sustantivas de la entidad.</p> <p>O4. La arquitectura y condición de comodato del bien inmueble no permite una inversión en crecimiento para solventar las necesidades de espacio que se tienen en la entidad.</p>	<p>entidad.</p> <p>D3. Se busca apoyar a las diferentes comisiones que se forman al interior de la entidad para beneficio en su formación, así como en beneficio de la comunidad.</p>	<p>de sus actividades.</p>
---	---	---	----------------------------

11.- INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y TECNOLÓGICA			
Fortaleza	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<p>F1. Se cuenta con espacios físicos.</p> <p>F2. Suficientes para el desarrollo de actividades académicas intra y extra-facultad.</p> <p>F3. Se cuenta con diagnóstico actualizado de infraestructura.</p> <p>F4. Existe control de equipamiento a través de resguardos institucionales.</p> <p>F5. Se cuenta con cinco laboratorios de enfermería equipados acorde a las necesidades del programa de estudios.</p> <p>F6. Se cuenta con una sala de cómputo con 30 computadoras funcionales</p>	<p>O1. Cumplimiento acorde a programación del mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones de la facultad.</p> <p>O2. Es necesaria la supervisión continua de cumplimiento de limpieza y acomodo de las áreas físicas.</p> <p>O3. Se necesita personal matutino para atender la sala de cómputo.</p> <p>O4. Se requiere la sustitución de equipo de cómputo atrasado por equipo actualizado.</p>	<p>D1. Solo se realiza mantenimiento correctivo a las instalaciones favoreciendo su deterioro.</p> <p>D2. La supervisión no es continua ni se evidencia con reportes escritos.</p> <p>D3. La sala de computo no es utilizada en el turno matutino por falta de personal que lo atienda.</p> <p>D4. Existe equipo de cómputo funcionando, pero con poca utilidad por obsolescencia.</p>	<p>A1. Gastos mayores para mantenimiento.</p> <p>A2. Deterioro progresivo de instalaciones.</p> <p>A3. Imagen institucional descuidada.</p>

atendida en el turno vespertino por personal capacitado.			
F7. Existe un programa de supervisión de infraestructura y de protección Civil que apoya el buen funcionamiento de la entidad.			

II. **Planeación**

Misión de la Facultad de Enfermería al 2021.

La Facultad de Enfermería de la Universidad Veracruzana, forma recursos humanos para el cuidado de la salud de las personas, con oportunidades alternativas de una práctica profesional independiente y el fortalecimiento de la práctica interdependiente, a través de la integración de conocimientos científicos y de la vinculación con los sectores, que les permiten desarrollar funciones asistenciales, docentes, administrativas y de investigación, con énfasis en la promoción y prevención en las diferentes etapas de la vida de la persona, utilizando tecnologías de la información, con alto sentido de responsabilidad, respeto a la dignidad humana y al medio ambiente.

Visión de la Facultad de Enfermería al 2021.

La Facultad de Enfermería de la Región Veracruz es reconocida a nivel nacional e internacional por sus altos estándares de calidad, en la formación integral de profesionales de enfermería a través de sus programas de pre y posgrado como líder vanguardista, autoridad moral y científica en el cuidado integral a la salud con criterios de excelencia y acreditación sostenida. Promueve la responsabilidad social universitaria al coadyuvar en la conservación y mejoramiento de la calidad de vida de la población a través de las funciones de docencia, investigación, extensión de los servicios y difusión de la cultura. Mantiene vinculación con los sectores públicos y privados, de salud, educativos y productivos.

Valores

Valor	Descripción
Ética	Ejerce con responsabilidad, respeto, tolerancia y discreción, fomentando el honor y la dignidad de la profesión. Manifiesta interés e iniciativa en la actualización y revaloración constante de su trabajo, emite juicios morales de valor para cumplir con el compromiso que la sociedad demanda.
Disciplina	Actuación sistemática y metódica con perseverancia, para conseguir las condiciones que cumplan con la legislación y normatividad correspondiente al profesional de la salud.
Tolerancia	Respeto de ideas, creencias, situaciones, actitudes y comportamientos diferentes a los propios, sin perder valores de formación personal y profesional.
Humanismo	Enaltece la dignidad de la persona, brinda ayuda a los demás, manifiesta comprensión y aceptación, mantiene una actitud de servicio a sus semejantes con calidad.
Pulcritud	Desempeño permanente en los ámbitos personal y profesional con esmero en su imagen, pertenencias y formas de comunicación, de acuerdo a los espacios donde ejerce sus labores.
Espiritualidad	Manifiesta generosidad, disposición hacia el goce estético, creatividad, amabilidad altruismo y se muestra sensible a las necesidades del otro. Cuestiona en forma permanente el sentido de las cosas, con empatía, sensibilidad e interés cognitivo.
Justicia	Sentimiento de rectitud que gobierna la conducta y hace acatar debidamente los derechos de los demás.
Equidad	Igualdad de acceso a los satisfactores y utilización de recursos, con la misma calidad, ante iguales y desiguales necesidades, diferenciado con la misma calidad.
Respeto	Cuidado de los intereses, derechos, creencias, sentimientos, opiniones, acciones, espacios y tiempos de los demás.
Responsabilidad Social	Compromiso activo en la solución de problemas y necesidades en beneficio del desarrollo de la sociedad.
Responsabilidad	Actos realizados de acuerdo a una noción de justicia y de cumplimiento del deber en todos los sentidos, asumiendo las consecuencias de acciones y decisiones.
Honestidad	Respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas; en otros sentidos, también implica la relación entre el sujeto y los demás, y del sujeto consigo mismo.
Solidaridad	Es un acto social, de colaboración mutua, que mantiene a las personas unidas cuando se vivencian experiencias difíciles.

Objetivo General

Formar profesionistas competentes en el ámbito de la enfermería con una sólida formación disciplinar, fundamentada en conocimientos de teorías propias y de otras disciplinas, métodos y nuevas tecnologías para el cuidado de la salud de las personas conforme a la realidad social nacional e internacional, desde una filosofía humanística, ética y ambiental en beneficio de los diferentes sectores sociales.

Objetivos específicos

1. Promover en el estudiante el desarrollo del pensamiento lógico, crítico y creativo con una actitud de aprendizaje permanente, que le facilite la adquisición de fundamentos teóricos, métodos y técnicas para la utilización del proceso de enfermería y la investigación en la solución de problemas de salud en un contexto nacional e internacional, con acciones independientes e interdependientes, con la apertura para la adquisición de nuevos aprendizajes.
2. Contribuir al fortalecimiento de los valores y las actitudes que le permiten al estudiante relacionarse, convivir con otros, trabajar en equipo, para que de manera colaborativa instrumente y evalúe las acciones de enfermerías dirigidas a la atención de las necesidades sociales en los ámbitos comunitario y asistencial.
3. Proporcionar al estudiante en formación, las EE que permitan el desarrollo de los saberes teóricos, heurísticos y axiológicos que sustentan el saber hacer de la profesión de enfermería, en los diferentes ámbitos donde interviene: comunitario, asistencial, familiar, en la solución de los problemas de salud que afectan a la persona sana o enferma en las diferentes etapas de su vida
4. Contribuir al fortalecimiento de las actitudes y valores éticos, humanísticos, equidad, justicia y responsabilidad que le permita el desarrollo profesional y legal de la profesión (Plan de estudios, 2012, pág. 110)

Acciones y metas.

PTE 2017-2021		Entidad académica/dependencia							
Eje estratégico	Programa estratégico	Objetivos generales	Acciones	Metas					
				Meta	2017*	2018	2019	2020	2021
I. Liderazgo académico	1. Oferta educativa de calidad	1. Incrementar y Mantener e la calidad de los programas de Licenciatura en Enfermería y Maestría en Enfermería.	1.1 Analizar las observaciones emitidas por el organismo en la última evaluación. 1.2 Trabajar de forma colaborativa y coordinada. 1.3 Constituir o ratificar a la Comisión de Aseguramiento de la Calidad de los programas. 1.4 Dar seguimiento y evaluación permanente de los procesos. 1.5 Ampliar la oferta de posgrado detectando necesidades reales y con pertinencia social. 1.7 Rediseñar la oferta educativa en todos los niveles.	1. Obtener el dictamen favorable del Organismo evaluador externo CIEES, COPAES-COMACE. Para el programa de licenciatura en Enfermería y la permanencia en el PNPC-CONACyT para el programa de Maestría en Enfermería.	No disponible	100%	100%	100%	100%

PTE 2017-2021		Entidad académica/dependencia							
Eje estratégico	Programa estratégico	Objetivos generales	Acciones	Metas					
				Meta	2017*	2018	2019	2020	2021
I. Liderazgo académico	2 planta académica	2. Consolidar la planta académica y promover su certificación profesional y docente, impulsando el reconocimiento de calidad del programa académico a nivel nacional e internacional, mediante la formación integral del capital humano competitivo.	2.1. Impulsar formación y actualización permanentes de los académicos, bajo una visión de equidad, género y reconocimiento	2. Aperturar 2 cursos anuales de formación y actualización disciplinar y pedagógica.	100%	100%	100%	100%	100%
			2.2. Promover en los académicos las competencias pedagógicas y disciplinares.	3. Asegurar, que el perfil de los académicos sea acorde con las disciplinas que imparten las funciones que desarrollen.	60%	60%	65%	65%	70%
			2.4. Gestionar el ingreso de 10 nuevos PCT.	4. Gestionar el Ingreso de 10 nuevos PTC.	2	4	6	8	10
			2.5 Apoyar a los profesores de tiempo completo que faltan de obtener el grado de doctor.	5. El 90% de los PTC cuentan con grado de Doctor	75%	80%	90%	95%	100%

			2.6 Fomentar el dominio de un segundo idioma, lo que a la planta académica le ha de permitir el intercambio de experiencias, estudios e investigaciones de manera virtual o presencial con sus pares extranjeros.	6. Realizar 1 curso semestral para certificación del idioma inglés	25%	50%	50%	100%	100%
		3. Propiciar la cultura de la evaluación en los CA's.	3.1 Elaborar artículos de divulgación científica en revistas de alto impacto.	7. Publicar 2 artículos anuales por cuerpo académico en revistas de JCR. o con Factor de Impacto.	50%	50%	50%	100%	100%
			3.1 Contribuir con los CA., así como en sus respectivas LGAC para que avancen en su nivel de consolidación.	8. Contar con 1 Cuerpo Académico "En consolidación y 1 "Consolidado".	50%	50%	50%	50%	100%
			3.2 Impulsar en los CA y grupos de colaboración la investigación socialmente responsable.	9. Contar con 1 programa que oferte servicios a la sociedad y con ello generar investigación de campo.	25%	25%	50%	100%	100%
			3.3 Participación de 10 académicos en eventos nacionales anualmente, presentando trabajos con resultados de investigación.						

			3.4 Impulsar permanentemente las acciones de divulgación de los resultados y productos de la investigación en espacios de reconocida calidad.	10. Contar con 2 académicos de TC. con reconocimiento en el Sistema Nacional de Investigadores	No Disponible	No Disponible	50%	50%	100%
--	--	--	---	--	---------------	---------------	-----	-----	------

PTE 2017-2021		Entidad académica/dependencia							
Eje estratégico	Programa estratégico	Objetivos generales	Acciones	Metas					
				Meta	2017*	2018	2019	2020	2021
I. Liderazgo académico	3. Apoyo al estudiante	4. Crear programas preventivos para la disminución de la reprobación y la deserción de estudiantes con bajo desempeño escolar.	4.1 Asegurar a través de estrategias claras la conclusión de la trayectoria de los estudiantes en los tiempos idóneos.	11. Contar con 1 programa de apoyo a estudiantes en situación de riesgo, con desventajas y/o vulnerables.	No disponible	100%	100%	100%	100%
			4.2 Establecer estrategias para la operatividad del programa de tutorías y Mejorar el seguimiento de las trayectorias escolares.						
			4.3 Atender a estudiantes en desventaja tanto en su formación académica como en sus rasgos actitudinales y humanos.	12. Realizar 1 conversatorio bimestral con los representantes de generación y Consejero Alumno.	No disponible	100%	100%	100%	100%
			4.4. Crear espacios de diálogo de los estudiantes con las autoridades universitarias.						
			4.5 Formentar la obtención de becas a estudiantes vulnerables.	13. Que el 20% de los estudiantes cuenten con beca.	No disponible	100%	100%	100%	100%

PTE 2017-2021		Entidad académica/dependencia						
Eje estratégico	Programa estratégico	Objetivos generales	Acciones	Metas				
				Meta	2017*	2018	2019	2020
Liderazgo académico	4. Investigación, innovación y desarrollo tecnológico	5. Proponer oferta educativa innovadora que considere otras modalidades de enseñanza-aprendizaje como a distancia y distribuidos, haciendo uso de la tecnología.	5.1 Impulsar el uso de las TIC's. Como apoyo a las funciones sustantivas.	14. Contar con 1 convenio de colaboración con una o dos Universidades Internacionales	No disponible	50%	50%	100%
			5.2 Impulsar el trabajo en redes de colaboración intra e interinstitucionales, a nivel estatal, nacional e internacional.					
			5.3 Diseñar e implementar un plan o programa de formación para la investigación.					
			5.4 Impulsar permanentemente las acciones de divulgación de los resultados y productos de la investigación en espacios de reconocida calidad.	15. Que 7 académicos por año participen en eventos internacionales, presentando trabajos de investigación.	No disponible	100%	100%	100%
			5.5 Promover la innovación y el desarrollo tecnológico a través de proyectos que permitan dar solución a los problemas sociales y de la disciplina.					

PTE 2017-2021		Entidad académica/dependencia							
Eje estratégico	Programa estratégico	Objetivos generales	Acciones	Metas					
				Meta	2017*	2018	2019	2020	2021
II. Visibilidad e impacto social	5. Vinculación y responsabilidad social universitaria	6. Consolidar la vinculación del trabajo de los universitarios con los sectores productivos, empresarial, público y social, y ofrecer servicios especializados de calidad.	6.1 Participar en el diseño de las políticas públicas para favorecer el desarrollo regional y nacional.	16. Contar con un 1 programa de vinculación e implementarlo con el sector gubernamental, productivo, empresarial y social.	No disponible	25%	25%	50%	100%
			6.2 Impulsar las acciones de vinculación con IES nacionales e internacionales, para la ejecución de prácticas profesionales y de servicio social.						
			6.3 Promover alianzas con el sector productivo, gubernamental y social, que permita generar investigación innovadora atendiendo problemáticas emergente.						
			6.4 Actualizar el Plan de Sustentabilidad en la facultad.	17. Actualizar anualmente el Plan de sustentabilidad en la entidad.	No disponible	100%	100%	100%	100%

PTE 2017-2021		Entidad académica/dependencia							
Eje estratégico	Programa estratégico	Objetivos generales	Acciones	Metas					
				Meta	2017*	2018	2019	2020	2021
II. Visibilidad e impacto social	6. Emprendimiento y egresado	7. Favorecer el desarrollo y consolidación de las relaciones con los egresados para integrar sus experiencias y conocimientos al desarrollo profesional, social e institucional.	7.1 Tener como insumo el Programa Institucional y de la Facultad de seguimiento de egresados para la actualización de la oferta educativa.	18. Contar con 1 programa de seguimiento de egresados actualizado y operativo al 100%.	No disponible	100%	100%	100%	100%
			7.2 Impulsar los programas de emprendedores para generar la cultura del "emprendimiento" entre estudiantes como opción de desarrollo personal, profesional y económico.	19. Generar 1 programa de Emprendimiento social con la participación de académicos y estudiantes.	No disponible	100%	100%	100%	100%
			7.3 Revisar y optimizar el funcionamiento de la bolsa de trabajo institucional tomando como referencia las bolsas de trabajo externas.	20. Crear 1 programa de Bolsa de Trabajo en la Facultad.	No disponible	100%	100%	100%	100%
			7.4 Incrementar y fortalecer el vínculo con los egresados a través de las estrategias como educación continua, la apertura de espacios que posibiliten la colaboración entre su centro de trabajo y la Facultad de Enfermería.	21. Contar con 1 grupo de Egresados	No disponible	100%	100%	100%	100%
			7.5. Conformar un grupo de egresados que funjan como enlaces entre la						

			facultad y los sectores donde se desempeñan, los cuales favorezcan la consecución de recursos externos.						
			7.6 Alcanzar un mayor sentido de pertenencia en los estudiantes y egresados, con la participación de académicos y estudiantes	22. Realizar 1 foro de sensibilidad y pertenencia por semestre.	No disponible	100%	100%	100%	100%
			7.7 Mantener una campaña permanente de sensibilidad en toda la comunidad universitaria de la facultad para elevar el sentido de pertenencia institucional.						

PTE 2017-2021		Entidad académica/dependencia							
Eje estratégico	Programa estratégico	Objetivos generales	Acciones	Metas					
				Meta	2017*	2018	2019	2020	2021
II. Visibilidad e impacto social	7. Cultura humanística y desarrollo sustentable	8. Formar integralmente al estudiante con equidad, liderazgo, compromiso y principios éticos y humanos.	8.1 Promover una formación de los estudiantes basada en valores éticos y en el respeto a la equidad de género y a la diversidad cultural.	23. Que el 100% de las EE, establezcan la formación de valores, basada en el respeto.	No disponible	100%	100%	100%	100%
			9.1 Promover la equidad de género y la interculturalidad como parte de los valores y la cultura universitarios.	24. Que el 50% de las EE cuenten con un proyecto de Transversalización Curricular.	No disponible	100%	100%	100%	100%
		9. Impulsar la equidad de género y la interculturalidad a través de la promoción de valores y actitudes en congruencia con el rumbo estratégico institucional	9.2 Incluir en la actualización de los planes y programas de estudio el enfoque de la equidad de género y la interculturalidad.						
			9.3 Promover de manera permanente el desarrollo de proyectos de investigación, acciones de difusión, campañas de sensibilización, formación y capacitación sobre la equidad de género y prevención de la violencia.						
			9.4 Implementar estrategias de prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en la facultad.						
			9.5 Apoyar el fortalecimiento del programa de salud integral institucional, que incluye como áreas prioritarias la prevención de adicciones, la educación sexual y el acceso a una alimentación sana.						

PTE 2017-2021		Entidad académica/dependencia						
Eje estratégico	Programa estratégico	Objetivos generales	Acciones	Metas				
				Meta	2017*	2018	2019	2020
II. Visibilidad e impacto social	8. Internacionalización e interculturalidad	10. Posicionar a la Facultad de Enfermería como líder en el ámbito regional, nacional e internacional, destacando su quehacer científico, académico y humano.	10.1 Impulsar la proyección nacional e internacional consolidando el programa de movilidad, así como estableciendo redes y programas de colaboración con otras IES.	25. Que 7 académicos realicen movilidad académica nacional o internacional al año.	No disponible	70%	80%	90%
			10.2 Participar en el diseño de las políticas públicas para favorecer el desarrollo regional y nacional.					
			10.3 Fortalecer la presencia universitaria mediante eventos culturales, artísticos y deportivos en los ámbitos regional, nacional e internacional.					
			10.4 Propiciar la internacionalización del currículum.	26. Que 50 alumnos realicen una actividad de movilidad de la facultad.	No disponible	25%	25%	50%
			10.5 Promover la Internacionalización en casa en cada período.					
			10.6 Impulsar la doble titulación de los programas de pre y posgrado.					

PTE 2017-2021		Entidad académica/dependencia							
Eje estratégico	Programa estratégico	Objetivos generales	Acciones	Metas					
				Meta	2017*	2018	2019	2020	2021
III. Gestión y gobierno	9. Gobernanza universitaria	11. Desarrollar un modelo de gobierno descentralizado basado en una gestión para resultados y socialmente responsable, en un marco normativo actualizado.	11.1 Implementar el programa institucional para la profesionalización del personal dedicado a las funciones administrativas y directivas.	27. Generar 2 cursos anuales de actualización de procesos al personal administrativo y directivo.	No disponible	100%	100%	100%	100%
			11.2 Implementar acciones para mejorar el clima organizacional armónico en la comunidad universitaria.	28. Aplicar 1 Programa anual de intervención para el mejoramiento del clima organizacional.	No disponible	100%	100%	100%	100%
			11.3 Facilitar el acceso a la información institucional, rendir cuentas a la sociedad y proteger los datos personales de los universitarios.	29. Presentar 1 informe anual de labores académicas, científicas y financieras, y hechos de confidencialidad	No disponible	100%	100%	100%	100%

PTE 2017-2021		Entidad académica/dependencia						
Eje estratégico	Programa estratégico	Objetivos generales	Acciones	Metas				
				Meta	2017*	2018	2019	2020
III. Gestión y gobierno	10. Financiamiento	12. Optimizar el uso de los recursos y diversificar las fuentes de financiamiento a través de alianzas estratégicas que contribuyan a la productividad y la calidad de los servicios.	12.1 Contribuir en la búsqueda de recursos financieros que incrementen el número de becarios. 12.2 Implementar políticas de distribución de los recursos financieros con austeridad, racionalidad y basado en resultados. 12.3 Regularizar la obtención y trasparentar el uso de los recursos recibidos a través de los patronatos y de fideicomisos en las entidades académicas. 12.4 Generar recursos financieros adicionales a través de la promoción y la extensión de los servicios universitarios. 12.5 Captar recursos económicos extraordinarios a través de alianzas estratégicas con IES y organismos nacionales e internacionales.	30. Informar de manera mensual y anual sobre la adquisición y uso de los recursos financieros a través de la página web.	No disponible	100%	100%	100%

PTE 2017-2021		Entidad académica/dependencia						
Eje estratégico	Programa estratégico	Objetivos generales	Acciones	Metas				
				Meta	2017*	2018	2019	2020
III. Gestión y gobierno	11. Infraestructura física y tecnológica	13. Adecuar la infraestructura física y mejorar el equipamiento, bajo criterios de calidad, racionalidad y sustentabilidad.	13.1 Fortalecer los esquemas de conexión y comunicación para mejorar la calidad de los servicios de telecomunicaciones.	31. Informar de manera semestral las condiciones de la infraestructura física y equipo.	No disponible	100%	100%	100%
			13.2 Apuntalar la comunicación universitaria en los medios electrónicos, como las redes sociales.					
			13.3 Mejorar los sistemas y medios de comunicación institucional mediante el uso de herramientas tecnológicas.					
			13.4 Atender de manera prioritaria los espacios físicos que presenten riesgos en materia de protección civil.					
			13.5 Elaborar y mantener actualizado un censo de la infraestructura y el equipo patrimonial de la Universidad, como diagnóstico para que el Plan Maestro de Planta Física y Mantenimiento resulte eficiente.	32. Informar semestralmente sobre el censo de infraestructura y equipo primordial de la Universidad.	No disponible	100%	100%	100%
			13.6 Regularizar el régimen de propiedad de los inmuebles.					
			13.7 Actualizar la infraestructura tecnológica en apoyo al desarrollo de las funciones sustantivas y adjetivas.					
			13.8 Promover el desarrollo de laboratorios de enfermería de la Facultad.	33. Informar semestralmente sobre condiciones de laboratorios y centro de cómputo.	No disponible	100%	100%	100%
			13.9 Constituir centros compartidos de infraestructura y soporte académico, como laboratorios, talleres y equipo de cómputo, y vincularlos con los programas y las dependencias para facilitar la colaboración transdisciplinaria en todos los campus universitarios.					

Seguimiento y Evaluación

Las (os) Coordinadores de Programas y Proyectos que integran el PLADEA deberán presentar su programa de trabajo anual y se les realizará un seguimiento en reuniones de Academias por área de conocimiento, H. Consejo Técnico y Junta Académica de la entidad.

Se realizarán evaluaciones anuales con la finalidad de ver su grado de avance y determinar los obstáculos que se hayan presentado para proponer posibles soluciones. Considerando que la transparencia y acceso a la información es uno de los aspectos más importantes de la Universidad Veracruzana, se presentará ante la Junta Académica de la Dependencia los informes anuales respectivos para a su vez dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica, entregando los mismos a las autoridades correspondientes e integrándolo en la página web de la Facultad posterior a su presentación. Además, el titular de la Dependencia elaborará y reportará, en los tiempos establecidos institucionalmente un informe de seguimiento y evaluación en la ejecución del Plan de Desarrollo.

REFERENCIAS.

Plan General de Desarrollo (PGD), 2030.

Federación Mexicana de Asociaciones de Facultades Escuelas de Enfermería. FEMAEE. (2017)

Programa de Fortalecimiento Institucional 2008-2009. ProDES Ciencias de la Salud, Veracruz. Universidad Veracruzana.

Ruiz, M. E. (2013). Programa de Trabajo para la Dirección de la Facultad de Enfermería Región Veracruz 2013-2017.

Programa de Trabajo Estratégico 2017-2021. Universidad Veracruzana.

COMACE (2013). Instrumento de Evaluación para la Acreditación de Programas Académicos de Licenciatura en Enfermería, SNAE-13.

CIESS (2012). Metodología General para la Evaluación de Programas Educativos. Manual para la Autoevaluación.

Recomendaciones COMACE de la Evaluación de seguimiento a la Reacreditación (2017).

Enríquez, C. (2018). Programa de Trabajo para la Dirección de la Facultad de Enfermería Región Veracruz 2018 – 2021.

Guía para la formulación de los planes de desarrollo de las entidades académicas y dependencias (PI-T-G-01) PLADEA y PLADE 2017-2021.