

## DIAGNOSTICO DE LA ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

### I. ANTECEDENTES:

El 25 de agosto del año 1992 se autoriza el funcionamiento de la Escuela Académico Profesional de Enfermería a partir del II semestre académico, posteriormente el 25 de agosto del 1993, el Consejo Universitario en pleno aprueba el currículo con Resolución Presidencial N° 353-93 /UNT-PCO.

La escuela académica profesional de enfermería se encuentra ubicada en la ciudad universitaria en la localidad de Pampa Grande contando con 9 aulas en tres niveles del pabellón J, donde se imparten las clases teóricas. La Dirección de Escuela y el Departamento Académico de Enfermería que corresponde a la Facultad de Ciencias de la Salud se encuentra en el primer nivel del Decanato de dicha facultad.

Cuenta con estudio de mercado que sustenta la demanda de profesionales en enfermería en el mercado laboral, realizado en el año 2014 como parte del proceso de autoevaluación y acreditación de la escuela.

Entre los fines que tiene la carrera es, formar académicos y profesionales de alta calidad humanística, científica, tecnológica, y ética que respondan a las necesidades sociales del país de la región.

La plana docente esta conformado:

- **Docentes nombrados:** 11

- ✓ 05 Principales
- ✓ 02 Asociados
- ✓ 03 Auxiliares

De los cuales 03 han optado el grado académico de Doctor en Ciencias de la Salud y 05 el grado académico de Magister

- **Docentes contratados:**01

- ✓ 01 Auxiliar a tiempo parcial
  - Jefes de prácticas contratados: 05

Cuenta con Diseño Curricular por competencias aprobado en el año 2014 el que actualmente de se encuentra para su revisión que debe estar sustentado en lo que señala la nueva ley universitaria N°30220 y reconsiderar los 35 créditos de estudios generales.

### II. NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS:

- ✓ Sala de docentes
- ✓ Reubicación de la Biblioteca especializada de enfermería e implementación.
- ✓ Asesoramiento docente especializado en Curriculum por competencias.

## **PRINCIPALES PROBLEMAS DERIVADOS DEL BALANCE OFERTA DEMANDA DE SU UNIDAD ORGANICA**

1. Incremento insuficiente de plazas docentes en relación a necesidades solicitadas por semestre académico.
2. Se oferta pocas vacantes para el ingreso a la escuela de enfermería.
3. Los cursos de complementación atentan contra la formación académica.
4. Falta de ampliación de convenios con instituciones del MINSA y de otras regiones así como con ES SALUD para prácticas de asignaturas y pre profesionales.
5. No existe un instrumento único de evaluación y autoevaluación para el docente y estudiantes.
6. No se impulsa la investigación por parte de las autoridades de la universidad.
7. No se hace efectivo el año sabático.
8. Falta de socialización de los escasos trabajos de investigación científica.
9. No se cubre al 100% la cobertura de algunas enfermedades prevenibles y acciones de promoción de la salud en la comunidad.
10. No se uniformiza el uso de esquema de proyecto y tesis de investigación para estudiantes de pregrado.
11. Escasez de vacantes para comedor universitario.
12. Escasez de vacantes en bolsa de trabajo y no convocatoria a ayudantía de cátedra.
13. Falta de equipamiento del centro asistencial.
14. Escasa coordinación entre los departamentos académicos.
15. Falta de comité Directivo de la Escuela de Enfermería.
16. Falta de implementación del plan de mejora continua para la acreditación a través del cumplimiento del Plan Operativo Anual.
17. No existe autonomía presupuestaria.
18. Falta de programa de seguimiento de egresados.
19. Retraso de trámite documentario.
20. Personal no capacitado para la organización de la biblioteca especializada
21. No existe unidad móvil para trabajo comunitario.
22. Ausencia de medios de seguridad.
23. Insumos insuficientes para el desarrollo de prácticas de laboratorios.(Biología Química y Microbiología.)

## **FODA DE LA UNIDAD ORGÁNICA**

### **PRINCIPALES FORTALEZAS A UTILIZAR**

1. Docentes: 27.27% con grado de doctor y 45.45% con grado de magister.
2. Integración docente asistencial.
3. Perfil del egresado acorde con la realidad socioeconómica y salud del país.
4. Currículo adecuadamente aceptable a exigencias del mercado laboral.
5. 5-Aceptable formación ética y bioética.
6. Trabajo de reestructuración curricular.
7. Atención integral de salud en el módulo de cuidado de salud la persona, familia y comunidad.
8. Estamos en proceso de autoevaluación y se cuenta con un comité de autoevaluación y acreditación.

9. Se cuenta con un sistema de registro técnico actualizado que permite la matrícula virtual del estudiante.
10. Los estudiantes se titulan con tesis.
11. Se cuenta con ambiente adecuado para prácticas de laboratorio de enfermería.
12. Enfermería oferta programas de maestría y doctorado en el área.

### **PRINCIPALES OPORTUNIDADES A APROVECHAR**

1. Campo de prácticas clínicas y de comunidad en el H. JAMO – EsSalud – Servicio Periférico.
2. Comunidad disponible para la capacitación e investigación científica en campos no explorados.
3. Intercambio de experiencias docentes.
4. Oportunidades de realizar proyectos nacionales y binacionales.
5. Firmar convenientes preventivos promocionales con MINSA, educación y Consejos Municipales y Gobierno Regional
6. Presencia de Medios Masivos.
7. Programas de extensión y proyección social orientados a fomentar estilos de vida saludables en la comunidad.
8. Demanda de otros sectores para que los docentes oferten servicios de capacitación.
9. Existencia de otros sectores: educación, salud, agricultura, fuerzas armadas y/o policiales.
10. Política nacional de mejora de la calidad.

### **PRINCIPALES DEBILIDADES A SUPERAR**

1. Falta de mecanismo de evaluación e indicadores de gestión que permitan evaluar el cumplimiento del plan estratégico.
2. Existen algunas descoordinaciones entre actividades académicas y administrativas para asegurar el proyecto educativo.
3. La escuela no evalúa el plan operativo periódicamente y con participación de los estamentos.
4. Los estudiantes conocen poco del estatuto y reglamento de la universidad.
5. No se cuenta con un programa estructurado de capacitación docente.
6. No se cuenta con un programa de mantenimiento para los ambientes, máquinas y equipos.
7. Deficiente infraestructura para la comunicación virtual.
8. La biblioteca no cuenta con un sistema de gestión.
9. No existe un instrumento único de evaluación y autoevaluación para docente y estudiantes.
10. Convocatoria de ingreso a la docencia universitaria con modalidad de contratos con bajos sueldos que no motivan al profesional postulante.
11. Se ofertan pocas vacantes para el ingresante a la Escuela de Enfermería.
12. Los cursos de complementación atentan contra la formación académica.

13. Existe un solo convenio marco con el hospital JAMO para la práctica.
14. No existe un instrumento único de evaluación y autoevaluación para docente y estudiantes.
15. No se impulsa la investigación ni se considera el rigor científico.
16. No se hace efectivo el año sabático.
17. No existe convenios entre la Escuela de Enfermería y gobiernos locales: Prefectura, Club de Madres, Municipalidad, otros.
18. Escasez de vacantes para comedor universitario.
19. Escasez de vacantes en bolsa de trabajo y/o ayudante de cátedra.
20. Falta de implementación del centro asistencial.
21. Poca coordinación entre los departamentos académicos.
22. Falta de Comité Directivo de la Escuela de enfermería.
23. Falta de creación de las unidades asistenciales y administrativas.
24. Falta de cumplimiento e implementación del plan de mejora continua para la acreditación.
25. No existe autonomía presupuestaria.
26. Falta de programa de seguimiento de egresados.
27. Retraso en trámite documentario.
28. Biblioteca desactualizada.
29. No existe unidad móvil para trabajo comunitario
30. Escasa implementación para el funcionamiento de laboratorios, talleres, módulos.
31. Ausencia de medidas de seguridad.

### **PRINCIPALES AMENAZAS A NEUTRALIZAR**

1. Ingresantes con bajo nivel académico.
2. Alumnos con nivel socioeconómico bajo.
3. Existencia de filiales de universidades que forman profesionales en enfermería.
4. Escaso rigor científico en trabajos de investigación.
5. Falta de sensibilidad en la población para el trabajo comunitario.
6. Bajo nivel socioeconómico y cultural de la población.
7. Crisis de valores que se relaciona con la tendencia a la disminución de la sensibilidad humana.
8. Condiciones climáticas tendientes a originar desastres.

