

PLAN DE ACCIÓN

PRIMERO LAS PERSONAS

2016 - 2018

**Facultad de Enfermería
Universidad Nacional de Colombia**



95
AÑOS RECORRIDOS
hacia el Centenario
1920 - 2015



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ
FACULTAD DE ENFERMERÍA

(Portada)
Nuevo Edificio de la Facultad
de Enfermería, Universidad
Nacional de Colombia.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ
FACULTAD DE ENFERMERÍA

CUERPO DIRECTIVO

SEDE BOGOTÁ
FACULTAD DE ENFERMERÍA
DECANATURA
PLAN DE ACCIÓN 2016-2018

DR. IGNACIO MANTILLA PRADA
RECTOR

DR. DIEGO HERNÁNDEZ LOSADA
VICERRECTOR DE SEDE BOGOTÁ

DRA. RENATA VIRGINIA GONZÁLEZ CONSUEGRA
DECANA FACULTAD DE ENFERMERÍA

DRA. ANA MARITZA GÓMEZ OCHOA
VICEDECANA DE FACULTAD

MG. MARTHA PATRICIA BEJARANO BELTRÁN
DIRECTORA DE BIENESTAR

MG. MAGDA LUCÍA FLÓREZ FLÓREZ
SECRETARÍA ACADÉMICA

MG. YANIRA ASTRID RODRÍGUEZ HOLGUÍN
DIRECTORA DEL CENTRO DE EXTENSIÓN E INVESTIGACIÓN

MG. MARTHA LUCIO ÁLVAREZ
DIRECTORA DE CARRERA Y PROGRAMA DE ENFERMERÍA

DRA. NIDIA SANDRA GUERRERO GAMBOA
DIRECTORA DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

MG. RUBBY LEONOR TOVAR ROA
DIRECTORA DEPARTAMENTO DE SALUD DE COLECTIVOS

DRA. CLARA VIRGINIA CARO CASTILLO
DIRECTORA DE PROGRAMAS DE POSGRADO EN ENFERMERÍA

MG. EVELYN VÁSQUEZ MENDOZA
DIRECTORA POSGRADOS INTERDISCIPLINARES EN SALUD OCUPACIONAL

ESP. OSCAR MAURICIO RAMÍREZ
JEFE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

KAREN FORERO NIÑO
ASESORÍA, DISEÑO Y PREPARACIÓN DE TEXTOS

EDGAR TRILLOS CALVO
DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN
CENTRO DE EXTENSIÓN E INVESTIGACIÓN

ÍNDICE

1. Presentación

2. Insumos para la construcción del plan

3. Plan de acción: “Primero las personas”

4. Anexos

PRESENTACIÓN

En continuidad con las políticas establecidas en el Plan de desarrollo anterior denominado “Calidad académica y autonomía responsable”, la Universidad Nacional de Colombia desarrollo 2016-2018 bajo el lema “Autonomía responsable y excelencia como hábito”. Este Plan define los lineamientos básicos sobre los que las facultades, institutos y demás dependencias académico administrativas, deben construir y proyectar sus metas a corto y mediano plazo.

En este marco la Facultad de Enfermería, a través de diferentes encuentros de la comunidad académica planteó los retos y objetivos fundamentales en la construcción del plan de acción: “Primero las personas” periodo 2016-2018, en cumplimiento con la misión y visión de la Facultad.

La Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia, con una gran trayectoria en el desarrollo de la Disciplina de Enfermería tanto a nivel nacional como latinoamericano, pretende fortalecerse y seguir demostrando su liderazgo a través de un plan de acción incluyente, concreto y pertinente que contribuya en la innovación en los procesos de formación de profesionales de enfermería (de nivel de pregrado y posgrado) a través de la consolidación de la escuela de pensamiento alrededor del cuidado de enfermería. De la misma manera, que aporte en la solución de problemas relacionados con el cuidado de la salud y de la vida, así como en la construcción de rutas que contribuyan al desarrollo de políticas públicas saludables.

Es así como el proceso de construcción del plan de acción estuvo dado a través de varios encuentros y ejercicios (claustros y colegiaturas) de tipo participativo y vinculante en el que se priorizaron por dimensiones los objetivos claves respecto de la situación actual de la Universidad y de la Facultad. En cada uno de estos encuentros se puso en evidencia las situaciones asociadas a los factores más críticos y se dieron debates fundamentales respecto a temas coyunturales de la universidad como la modalidad del examen de admisión y la alta tasa de deserción estudiantil, la integración de las funciones misionales, la financiación, entre otros. Dichas discusiones sirvieron de base para proyectar la Facultad de Enfermería como uno de los elementos fundamentales del desarrollo de comunidades académicas en la Universidad Nacional de Colombia y su papel en la construcción de universidad y de nación, del mismo modo, estos encuentros fueron la plataforma de aportes y consideraciones que luego se llevaron al encuentro de sede, para finalmente ser recogidos con la intención de modificar y retroalimentar el plan global de desarrollo.

Así pues, la Facultad de Enfermería dentro de sus propias posibilidades académicas y administrativas se esforzó por estructurar un plan de acción que pudiera incluir algunas de estas consideraciones, pero también un plan que pudiera dar continuidad a algunos de los elementos más importantes del plan anterior, pensados a largo plazo y que tuvieron un alto grado de eficacia.

Finalmente, el plan de acción incluye los retos condensados de aportes y sugerencias de los actores involucrados en los diferentes procesos académicos y administrativos: egresados, instituciones hospitalarias y empleadores, estudiantes, docentes y personal de apoyo administrativo, por lo que es posible afirmar que el presente constituye un documento incluyente y participativo, pero también consecuente con las ideas rectoras del plan global de desarrollo.

El documento avanza en adelante con una breve descripción de los insumos utilizados para su estructuración y continúa con la matriz dividida en cada uno de los ejes del plan global de desarrollo que a su vez contienen en su orden las siguientes dimensiones:

- 1.** Eje prospectiva de facultad: tienen que ver con los elementos identificados en el ejercicio prospectivo para la Facultad de Enfermería a 20 años (este ejercicio se encuentra descrito detalladamente en el apartado de anexos).
- 2.** Retos para el periodo 2016-2018: siendo algunos retos con impacto a largo plazo.
- 3.** Estrategias y acciones para dar cumplimiento a dichos retos y objetivos.
- 4.** Metas concretas en función de las estrategias y las acciones.
- 5.** Indicadores cualitativos de cumplimiento.
- 6.** Indicadores cuantitativos de cumplimiento
- 7.** Responsables.

El documento finaliza con la asignación de presupuestos para llevar a cabo cada uno de los retos propuestos en cada una de los ejes centrales.

INSUMOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN

Para la construcción del plan de acción se tuvieron en cuenta:

- 1.** El Plan Global de desarrollo 2016-2018: Autonomía Responsable y Excelencia como hábito, enmarcado en la política educativa nacional y las necesidades del contexto.
- 2.** Resultados del ejercicio de prospectiva realizados en la Facultad de Enfermería, llevado a cabo el 1 de octubre de 2012 y en el cual se identificaron 13 elementos fundamentales para el futuro de la facultad en los próximos 20 años.
- 3.** Los documentos con las recomendaciones dadas en las acreditaciones de alta calidad en los diferentes niveles de formación.
- 4.** Memorias de los claustros y colegiaturas y de encuentros de todos los estamentos (empleadores e instituciones hospitalarias, egresados, personal de apoyo administrativo, estudiantes y docentes) en los cuales se discutió el plan global de desarrollo y su relación con los problemas de la Facultad de Enfermería.

Los resultados del ejercicio de prospectiva y las memorias de los claustros, colegiaturas y encuentros de todos los estamentos se encuentran detallados con mayor precisión en el apartado de anexos,

EJE I PLAN GLOBAL: “Integración de las funciones misionales: un camino hacia la excelencia”.

Elemento de prospectiva	Reto	Estrategias/ acciones	Metas	Indicador cualitativo	Indicador cuantitativo	Responsables
EXTENSIÓN	Fortalecer el Centro de Extensión a través de un rediseño del mismo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divulgación eficaz de los programas de educación continua (por ejemplo: diplomados). 2. Proponer horarios flexibles para los cursos de extensión con el fin de aumentar demanda. 3. Promocionar y divulgar la producción científica de la Facultad de Enfermería (libros, revistas, artículos, etc.) mejorando los mecanismos de distribución y venta. 4. Presentación en cada uno de los eventos de educación continua acerca de la oferta del centro de Extensión. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratar un profesional que cumpla funciones de mercadeo y gestión, que promueva, visibilice y agencie la relación de la extensión de la Facultad de Enfermería con la sociedad. 2. Aumentar en un 5% el número de inscritos en los diferentes cursos de extensión y educación continua. Base: número de inscritos en 2015. 3. Aumentar en un 5% la venta de la producción científica en general de la facultad de disponibles en el Centro de Extensión. 4. Divulgación de la existencia de los diferentes ejemplares. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informe semestral de la gestión del centro para evaluar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias de posicionamiento de la extensión. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dato de incremento en nuevos proyectos de extensión desde la entrada de la persona encargada. 2. Datos de incremento en demanda de cursos de educación continua. 3. Dato de incremento en ventas de las publicaciones de producción científica. 	-Centro de investigación y Extensión.
EXTENSIÓN, DOCENCIA, INVESTIGACIÓN	Continuar ofertando diferentes cursos virtuales que articulen extensión, docencia y redes de investigación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. En pregrado: diseñar y organizar al año contenidos de asignaturas en modalidad virtual para fomentar el uso de herramientas tecnológicas y pedagógicas interactivas. 2. En posgrados: continuar fortaleciendo el número de cursos con contenido dictado en modalidad virtual. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dos asignaturas con contenidos en modalidad virtual. 2. Cuatro cursos con contenidos y componentes en modalidad virtual al 2018. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Una encuesta virtual por curso en esta modalidad para evaluar la opinión de los estudiantes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice de cursos virtuales N° de cursos con contenido en modalidad virtual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vicedecanatura - Dirección de carrera - Dirección de posgrados - Apoyo grupos de investigación

Elemento de prospectiva	Reto	Estrategias/ acciones	Metas	Indicador cualitativo	Indicador cuantitativo	Responsables
DOCENCIA DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Cualificación docente que contribuya a la formación integral de los educandos para fortalecer los procesos investigativos con resultados de calidad e impacto y capacidad para interactuar con las comunidades académicas más desarrolladas.	Promover y aumentar la formación para docentes a nivel de Doctorado de la Facultad de Enfermería buscando la alta calidad.	Aumentar en un 5% los profesores de la planta docente con doctorado a finales de 2018. Planta docente: 65 docentes, meta: 3 docentes.	1. Propuesta expresada en un documento por parte de docentes participando de la iniciativa que muestre cómo pretenden replicar la experiencia y el conocimiento adquiridos.	1. Incremento en relación con No. de Profesores en la Facultad de Enfermería/No. de nuevos profesores en formación doctoral.	- Dirección de departamento - Vicedecanatura - Consejo de Facultad
DOCENCIA	Completar las plazas de cuerpo profesoral vinculando los profesores requeridos de acuerdo a los cargos vacantes de la Facultad de Enfermería.	1. Realizar los concursos necesarios en función de la demanda de profesores en la facultad. 2. Fortalecer el proceso de selección y vinculación de nuevos profesores a la facultad. 3. Aumentar divulgación de los concursos para aumentar número de profesores que se presentan a las convocatorias.	1. Plan de mejoramiento para el proceso de selección y vinculación en función de la evaluación después de cada concurso. 2. Publicación de una noticia que divulgue cada concurso en los medios de comunicación internos de la UN.	1. Informe del plan de mejoramiento que incluya los elementos identificados en la selección y vinculación después de cada concurso.	1. No. de docentes contratados luego de la implementación del plan de mejoramiento en el proceso de selección y vinculación. 2. No. de noticias publicadas /No. de concursos llevados a cabo.	- Decanatura
DOCENCIA	Fortalecer las habilidades de lectoescritura desde los primeros semestres, fomentar liderazgo en los estudiantes y confianza en sus conocimientos. Fortalecer habilidades en las competencias de inglés.	1. Fortalecer el proyecto LEA en las asignaturas del componente básico. 2. Aumentar y mantener los cupos ofertados de inglés en nivel avanzado para estudiantes de enfermería y gestionarlo para estudiantes de posgrado. Esto va a contribuir también en las acciones de movilidad. 3. Gestionar un curso de inglés de nivel básico destinado exclusivamente a los estudiantes de Pregrado de Enfermería.	1. Tres asignaturas incluidas en el proyecto LEA al año 2018 que se articule con las estrategias pedagógicas, las tareas asignadas y las competencias que se necesitan en cada estudiante. 2. Un curso de inglés de nivel básico destinado exclusivamente a los estudiantes de Pregrado de Enfermería.	1. Informe por asignaturas del eventual aumento en el rendimiento estudiantil respecto a las habilidades de lectoescritura.	1. No. de asignaturas incluidas en LEA / No. de asignaturas planeadas. 2. No. de cupos cubiertos para segunda lengua por cada nivel ofertado.	- Comité asesor de carrera - Vicedecanatura - Apoyo de dirección académica de sede.

Elemento de prospectiva	Reto	Estrategias/ acciones	Metas	Indicador cualitativo	Indicador cuantitativo	Responsables
<p>DOCENCIA INVESTIGACIÓN</p>	<p>Visibilizar de forma significativa la producción científica de toda la comunidad académica por grupos de investigación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar en la página web de la Facultad de Enfermería un link que incluya las publicaciones de la producción científica de los grupos de investigación. 2. Alerta en el inicio de la página web de la Facultad de Enfermería anunciando esta nueva actualización de contenido. 3. Socialización de los productos de los docentes resultantes de las diferentes actividades de investigación y acciones de movilidad. Las tardes académicas son el espacio para esta socialización. 4. Socialización de las tesis de grado abiertas a toda la comunidad académica a través de la invitación continua y permanente a este tipo de eventos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Haber implementado a finales del 2016 y principios del 2017 el link en la página web de la Facultad de Enfermería, en el que se incluirán las publicaciones de la producción científica de los grupos de investigación. 2. Dar a conocer esta nueva estrategia a través de una noticia publicada en los medios de comunicación internos de la UN para que toda la comunidad universitaria esté enterada del proceso. 3. A 2018 socialización en las tardes académicas del 50% de los productos resultantes de las distintas actividades de investigación y de las acciones de movilidad. 4. Socialización del 100% de las tesis de grado en los espacios dispuestos para ello con invitación previa a toda la comunidad universitaria. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informe de seguimiento respecto de la nueva estrategia. 2. Informe por parte del Centro de Extensión del número de visitas a este nuevo contenido. 3. Haber publicado al menos una noticia en la agencia de noticias de la UN acerca del nuevo link en la página. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No. de productos científicos de los grupos de investigación publicados en la página web con apoyo del Centro de Extensión. 2. No. de investigaciones, No. de acciones de movilidad académica /No. de socialización de estos productos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Grupos de investigación - Centro de extensión y de investigación - Vicedecanatura - Directora de los departamentos.
<p>DOCENCIA INVESTIGACIÓN EXTENSIÓN</p>	<p>Participar en convocatorias permanentes de proyectos de docencia, investigación y extensión de profesores con impacto social (cursos de extensión creados, asignaturas nuevas, propuestas de política pública).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener las convocatorias permanentes de financiación de proyectos de profesores con impacto social de transferencia de conocimiento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Una convocatoria anual de financiación de proyectos de profesores con impacto social de transferencia de conocimiento. 2. Dos estrategias de divulgación por convocatoria. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informe sobre las convocatorias y el número de propuestas aprobadas de docencia, investigación y extensión. 	<p>Índice de proyectos aprobados</p> <p>No. de proyectos aprobados en las convocatorias</p> <p>Estrategias de divulgación No. de estrategias de divulgación desarrolladas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Centro de Extensión e Investigación

Elemento de prospectiva	Reto	Estrategias/ acciones	Metas	Indicador cualitativo	Indicador cuantitativo	Responsables
DOCENCIA EXTENSIÓN INVESTIGACIÓN	Establecer alianzas estratégicas con instituciones públicas buscando proyectos concretos que sirvan de plataforma para integrar las funciones misionales y posicionar a la Facultad de Enfermería.	Idear proyectos concretos para presentar a diferentes alcaldías locales y alcaldías distritales de diferentes ciudades en el país, buscando establecer alianzas estratégicas.	1. Una alianza al año con alguna institución pública.	1. Informe acerca del impacto de la alianza en la integración de las funciones misionales.	No. de alianzas establecidas al año con las instituciones públicas	- Centro de Extensión e Investigación - Vicedecanatura
DOCENCIA EXTENSIÓN INVESTIGACIÓN	Fortalecer los grupos de investigación (aumentar su posición en el ranking de Colciencias, por ejemplo)	1. Estimular e incidir en que los diferentes grupos de investigación estén en constante proceso para lograr alto grado de clasificación. 2. Visibilizar y evidenciar el trabajo de cada grupo de investigación para mantenerse y alcanzar los altos grados de clasificación en Colciencias.	1. 5 % de los grupos de investigación que se mantengan y/o mejoren su lugar en las categorías de clasificación de Colciencias.	1. Informe sobre los grupos de investigación vigentes y su respectiva categorización en Colciencias.	1. No. de grupos de investigación que se mantuvieron o que subieron de categoría de Colciencias	- Grupos de investigación - Centro de Extensión y de Investigación
DOCENCIA EXTENSIÓN INVESTIGACIÓN	Visibilizar la articulación docencia-extensión-investigación.	1. Integrar las funciones misionales a través de la gestión de tres proyectos de extensión que las articule.	1. 3 proyectos al año de extensión, articulados, gestionados y con cuantificación de producto (de acuerdo a cada proyecto). Ejemplo: Escenario de extensión solidaria en que el docente lleve a sus estudiantes de pregrado y posgrado para un proyecto particular, en el que además puedan desarrollar investigación y su proyecto de grado. Los resultados de estas investigaciones son conocimientos que el docente devuelve a los estudiantes.	1. Informe de los proyectos de extensión gestionados de acuerdo a las funciones misionales de la Universidad.	1. No. de proyectos gestionados y articulados /No. de proyectos planeados.	- Centro de Extensión - Dirección de Carrera

Elemento de prospectiva	Reto	Estrategias/ acciones	Metas	Indicador cualitativo	Indicador cuantitativo	Responsables
DOCENCIA EXTENSIÓN	Posicionarse como la principal Facultad de Enfermería del país que forma con calidad en las certificaciones requeridas en las instituciones hospitalarias en las distintas habilidades específicas.	<ol style="list-style-type: none"> Ofertar cursos para certificaciones que garanticen calidad y responda tanto a las demandas de la norma como del mercado. Estos cursos deben soportarse en recursos para contratación del personal necesario con un punto de equilibrio en la realización de cada uno de los cursos. 	<ol style="list-style-type: none"> Formular cursos por extensión para: <ul style="list-style-type: none"> - Asesoría en VIH - Curso actualización en planificación familiar. - Curso en AIEPI. - Curso en Vacunación. - Curso en RCP (Reanimación cardio pulmonar). - Curso en Heridas Ofertar uno por semestre de alguno de los mencionados en función de la demanda. 	1. Informe sobre los cursos ofertados en modalidad de Educación Continua y Permanente.	1. No. de inscritos semestralmente por cada curso.	<ul style="list-style-type: none"> - Centro de Investigación y Extensión - Dirección de programas curriculares - Grupos de investigación
ASISTENCIA Y PRÁCTICA EL SER Y SU BIENESTAR	Continuar integrando la filosofía del cuidado en los modelos de simulación.	<ol style="list-style-type: none"> Realizar capacitaciones a los docentes en el manejo de modelos avanzados de simulación. Implementación de escenarios específicos de aprendizaje en el laboratorio de simulación para actualización y fortalecimiento de las prácticas docentes. La coordinadora de laboratorio debe estar capacitada en simulación clínica para adecuar dichos escenarios. 	<ol style="list-style-type: none"> Dos capacitaciones al año, en el manejo de modelos de laboratorio, en el periodo intersemestral. Invitación de un experto que enseñe simulación como estrategia didáctica. Un escenario por asignatura práctica. Una capacitación de actualización para el/la coordinador/a de laboratorio al semestre. 	1. Informe de los resultados de las capacitaciones realizadas en el manejo de modelos de laboratorio	<ol style="list-style-type: none"> No. de capacitaciones realizadas al año en el manejo de modelos de laboratorio. No. de escenarios dispuestos por asignatura práctica en el laboratorio para el fortalecimiento de las prácticas docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Centro de extensión Extensión. - Coordinación del laboratorio

Elemento de prospectiva	Reto	Estrategias/ acciones	Metas	Indicador cualitativo	Indicador cuantitativo	Responsables
ASISTENCIA Y PRÁCTICA INVESTIGACIÓN EL SER MAESTRO	Fortalecer el reconocimiento y la visibilidad de los grupos de investigación de la Facultad de Enfermería con base en la innovación en el cuidado.	<ol style="list-style-type: none"> Mantener las alianzas con grupos de investigación del orden nacional e internacional. Realizar cursos de escritura de textos científicos para docentes y miembros de grupos de investigación. Participar en convocatorias nacionales e internacionales. Implementar estrategias para publicar textos electrónicos y/o artículos de investigación en inglés. 	<ol style="list-style-type: none"> Mantener dos alianzas establecidas. Realizar un curso al año de escritura de textos científicos para docentes y miembros de grupos de investigación. Mantener la participación anual en convocatorias de investigación (7 convocatorias). Realizar una capacitación anual sobre propiedad intelectual para docentes y miembros de grupos de investigación Tres publicaciones de artículos por año en inglés. 		<ol style="list-style-type: none"> Índice de convocatorias Internas No. de convocatorias internas en las que participan los grupos de investigación. Índice de convocatorias externas en las que participan los grupos de investigación. No. de convocatorias internacionales en las que participan los grupos de investigación Índice de cursos de escritura de textos científicos realizados No. de cursos de escritura de textos científicos realizados en el semestre No. de artículos publicados al año en inglés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Centro Investigación y Extensión - Dirección de Departamento, - Grupos y semilleros de investigación
MODELO PEDAGÓGICO SER MAESTRO	Unificar criterios entre los docentes ocasionales y los docentes de planta respecto a los temas y contenidos, que permitan al estudiante continuidad en su formación y claridad en los asuntos transversales de la disciplina.	<ol style="list-style-type: none"> Implementar jornadas de inducción para los docentes ocasionales contratados con dos componentes (general y específico). 	<ol style="list-style-type: none"> Capacitar al 80% de los profesores ocasionales contratados durante los años 2016-2018. Una jornada de inducción por semestre para todos los profesores ocasionales. 	<ol style="list-style-type: none"> Informe sobre las inducciones desarrolladas detallando beneficios y debilidades encontrados en este nuevo sistema. Sistema de evaluación de opiniones de los profesores ocasionales acerca de las jornadas de inducción. 	<ol style="list-style-type: none"> Inducciones realizadas No. de jornadas de inducción realizadas por semestre a los docentes ocasionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Direcciones de departamento

Elemento de prospectiva	Reto	Estrategias/ acciones	Metas	Indicador cualitativo	Indicador cuantitativo	Responsables
MODELO PEDAGÓGICO SER MAESTRO	Desarrollar el proyecto de formación pedagógica enmarcado en un modelo pedagógico previamente discutido y acordado, en continuidad con la Escuela de pensamiento de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia.	1. Implementación del proyecto de modelo pedagógico a través de diferentes estrategias que permitan la consolidación de un pensamiento en enfermería.	1. Socialización del proyecto. 2. Pruebas piloto del proyecto en pregrado y posgrado tanto en las áreas disciplinares como interdisciplinares. La meta son 3: una en pregrado, y dos en posgrado (disciplina e interdisciplinar). 3. Dos participaciones al 2018 en la convocatoria sobre pedagogías de la Universidad Nacional de Colombia.	1. Informe de los resultados de la prueba piloto en el pregrado y posgrado (disciplinar e interdisciplinar). 2. Resultados de la participación en la convocatoria sobre pedagogías en la UN. 3. Evaluación del antes y el después en el aprendizaje de los estudiantes participantes de la prueba piloto.	1. No. de pruebas piloto llevadas a cabo por nivel de formación.	- Vicedecanatura - Dirección de Departamento - Dirección de programas curriculares - Dirección de carrera
INVESTIGACIÓN	Establecer una política de investigación de facultad, que contenga los lineamientos generales para el desarrollo de la investigación en enfermería con el fin de unificar los criterios y definir proyecciones disciplinares.	1. Construir en conjunto con los docentes y grupos de investigación, una política de investigación que defina los lineamientos base de la facultad.	1. Una política de la Facultad de Enfermería para el desarrollo de la investigación en enfermería para el 2018.	1. Documentos resultado de la discusión dada para construir la política de investigación de la Facultad. 2. Documento: Política de investigación.	1. Documento en físico con la política de investigación a implementar.	- Consejo de Facultad - Unidad de Gestión de la Investigación - Grupos de investigación
INVESTIGACIÓN	Aumentar la participación de los estudiantes en los semilleros y grupos de investigación contribuyendo por un lado en su formación y preparación y por otro, captando talento humano para el desarrollo de nuevas propuestas y mejoramiento en la calidad de los grupos.	1. Realizar diagnóstico para saber cuántos semilleros de investigación están activos y cuántos estudiantes son miembros de dichos semilleros. 2. Realizar feria de semilleros de investigación por parte de los docentes para informar a los estudiantes sobre las líneas y procesos de investigación existentes y los requerimientos para hacer parte de alguno de ellos.	1. Realizar una feria informativa acerca de los semilleros de investigación existentes durante la semana de admisión. Debe haber un stand por cada grupo y/o semillero de investigación. 2. Realizar una feria informativa durante el semestre acerca de estos semilleros de investigación.	1. Informe de los grupos de investigación sobre el impacto del ingreso de los nuevos estudiantes.	1. Relación de incremento en participación de estudiantes tanto en semilleros como en grupos de investigación.	- Grupos y semilleros de investigación en cabeza de los docentes directores de cada grupo.

Elemento de prospectiva	Reto	Estrategias/ acciones	Metas	Indicador cualitativo	Indicador cuantitativo	Responsables
INVESTIGACIÓN	Aumentar la participación en las convocatorias por parte de los diferentes grupos de investigación de la Facultad de Enfermería.	Fortalecer y mantener el apoyo a la gestión de los grupos de investigación en convocatorias y proyectos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar la participación de los grupos en las diferentes convocatorias y proyectos para establecer planes de mejoramiento. 2. Informe de la persona encargada del apoyo a la gestión de los grupos de investigación que incluya el número de convocatorias informadas y el número de convocatorias en las que participaron finalmente los grupos. 	1. Planes de mejoramiento en los que se detalle los motivos por los que hay baja participación en las convocatorias y la manera cómo se puede dirimir esa situación.	1. No. de convocatorias a las que logran acceder los docentes desde que se cuenta con la asesoría de las personas contratadas para tal fin.	- Decanatura - Vicedecanatura
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD	<p>Mejorar la política de internacionalización y movilidad estudiantil y profesoral para fortalecer nacional e internacionalmente la visibilidad de la Facultad de Enfermería. Así mismo, para disminuir la endogamia académica y estimular el intercambio entre las diferentes instituciones a través de los convenios existentes.</p> <p>Nota aclaratoria: la movilidad docente contará con el apoyo de la facultad, pero estará fundamentalmente basado en la gestión que los docentes hagan con los grupos de investigación y su participación en las múltiples convocatorias.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer la política de movilidad académica en pregrado y posgrado mejorando debilidades, estudiando convenios vigentes y estableciendo nuevos convenios en función de las demandas y necesidades de la comunidad académica. 2. Mantenimiento y aumento de las acciones de movilidad de estudiantes y docentes a nivel nacional e internacional que visibilicen y posicionen a la Facultad de Enfermería. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentar la movilidad de profesores y estudiantes tanto de pregrado como de posgrado en distintas modalidades: <ul style="list-style-type: none"> - Para docentes: 5 docentes por año participando en movilizaciones nacionales e internacionales. - Para estudiantes: 4 estudiantes mínimo por programa curricular en acciones de movilidad por año. 2. Implementar acciones de mejoramiento para los convenios vigentes y establecer nuevos convenios sobre la marcha de acuerdo a las demandas de la comunidad académica. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informe de las experiencias de docentes y estudiantes para mejorar la política de movilidad. 2. Informe de objetivos y logros alcanzados con los convenios ejecutados durante el periodo 2016-2018, con elementos como desarrollo de investigaciones conjuntas, proyectos de extensión y colaboraciones académicas en general. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice de movilidad de estudiantes y docentes. No. de docentes y estudiantes de pregrado y posgrado participando en acciones de movilidad nacional e internacional. 2. No. de estrategias ejecutadas para incentivar la movilidad entre docentes y estudiantes (estrategias como promover las convocatorias de la ORI a través de tutorías y socializaciones específicas para la Facultad de Enfermería). 3. No. de convenios de orden nacional e internacional/Relación de incremento: No. de convenios nuevos respecto de los actuales. 	- Vicedecanatura - Coordinación de programas Curriculares - Con apoyo de la Dirección de Investigación y Extensión

Elemento de prospectiva	Reto	Estrategias/ acciones	Metas	Indicador cualitativo	Indicador cuantitativo	Responsables
SISTEMA DE ADMISIÓN	<p>Hacer frente a las consecuencias del sistema de admisión y tratar de mitigar los niveles de deserción y de ausencia de proyectos vocacionales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidenciar en todas las instancias posibles, el malestar por las consecuencias del sistema de admisión actual. 2. Proceso de admisión específico a los estudiantes de enfermería que realicen evaluación vocacional a través de entrevistas u otros mecanismos. 3. Llevar a cabo tareas pedagógicas en colegios informando sobre el qué hacer del enfermero y su disciplina para motivar a los estudiantes en esta profesión y mitigar la baja demanda y de algún modo, la alta deserción. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Llevar a los diferentes consejos de sede datos de deserción estudiantil. 2. Un estudio acerca de la viabilidad de la implementación de entrevistas u otros mecanismos específicos para la prueba de admisión a aspirantes al Pregrado en Enfermería. 3. Tres acciones pedagógicas por año por parte de estudiantes de últimos semestre en diferentes instituciones educativas para promover el conocimiento de la Profesión de Enfermería y aumentar su demanda. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estudio de viabilidad para nuevos mecanismos de selección además de la prueba de admisión. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No. de acciones pedagógicas llevadas a cabo por año en diferentes instituciones educativas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vicedecanatura - Estudiantes últimos semestres

EJE 2 PLAN GLOBAL: “Infraestructura física y patrimonio: apoyo indispensable para la academia”.

Elemento de prospectiva	Reto	Estrategias/ acciones	Metas	Indicador cualitativo	Indicador cuantitativo	Responsables
INFRAESTRUCTURA PARA LA ACADEMIA	Hacer frente al reto que implica el nuevo edificio involucrando a todos los estamentos.	1. Implementar un plan de transición para el nuevo edificio que prepare tanto a los estudiantes como a los demás estamentos para el cambio y para todo lo que conlleva la nueva infraestructura.	1. Realizar una capacitación con la ARL que incluya los siguientes elementos: - Apropiación del nuevo espacio y manejo de la tecnología del nuevo edificio. - Sensibilización y sentido de pertenencia y cuidado con la nueva infraestructura.	1. Informe sobre nivel de adaptación percibido de la comunidad universitaria que se traslada al nuevo edificio.		- Dirección de Bienestar - Decanatura
INFRAESTRUCTURA PARA LA ACADEMIA	Usar el Hospital universitario como plataforma para consolidar la integración de las funciones misionales de la Facultad de Enfermería, fortalecer la relación de la facultad con la sociedad y cualificar la disciplina en general.	1. En virtud de las necesidades, demandas y posibilidades que ofrece el hospital universitario, establecer un plan de trabajo docente que permita integrar funciones misionales de forma natural. 2. Participar de distintos procesos como por ejemplo Un modelo académico de Hospital Universitario que incluya un modelo pedagógico interdisciplinar con otras facultades. 3. Promover y consolidar el modelo de cuidado centrado en el paciente en el marco de un modelo de atención en salud a través de un plan piloto en el hospital universitario.	1. Establecer plan docente de trabajo para integración de funciones misionales en el Hospital Universitario. 2. Construir en conjunto con las facultades pertinentes un modelo académico de Hospital Universitario que contenga los principios y lineamientos básicos de funcionamiento como plataforma para la cualificación de la academia. 3. Establecer el plan piloto en un servicio del HU para gestionar el modelo de cuidado centrado en el paciente.	1. Documento Plan de trabajo docente. 2. Documento Modelo académico de Hospital Universitario y su impacto en la academia y el servicio hospitalario. 3. Informe de los cambios evidenciados por aplicación del plan piloto del modelo centrado en el paciente.		- Decanatura - Vicedenatura - Comité Asesor de Áreas Curriculares

Elemento de prospectiva	Reto	Estrategias/ acciones	Metas	Indicador cualitativo	Indicador cuantitativo	Responsables
INFRAESTRUCTURA PARA LA ACADEMIA DOCENCIA	Desarrollar el plan de adquisición de elementos por asignatura y laboratorios de simulación.	1. Evaluar cuáles son los requisitos necesarios para el aval de las habilitaciones y gestionar ante las entidades correspondientes.	1. Proyecto para gestionar la habilitación.	1. Informe sobre los avances y estado del proceso para lograr habilitación del laboratorio de simulación.		- Dirección de Investigación y extensión - Coordinación del laboratorio - Coordinación de programas curriculares de pregrado y posgrado.
INFRAESTRUCTURA PARA LA ACADEMIA DOCENCIA EXTENSIÓN	Gestionar desde lo legal opciones que permitan a la Facultad de Enfermería realizar intervenciones de uso y mejoramiento sobre UBA Ramajal.	1. Retomar y reactivar el trabajo realizado desde la oficina de Jurídica de la Universidad Nacional de Colombia para evaluar y concretar acciones que permitan decidir sobre el predio de la UBA Ramajal, sobre el edificio (su uso y mejoramiento) y los proyectos que allí se llevan a cabo.	1. Sensibilizar al Consejo de Sede y a las altas directivas sobre el impacto social y la importancia del trabajo realizado por la Facultad de Enfermería en la UBA Ramajal. 2. Establecer contactos con los directivos del Distrito para definir opciones y buscar salidas que le permitan a la UN decidir sobre la UBA Ramajal.	1. Una presentación dirigida a los integrantes del Consejo de Sede y a las altas directivas que permita dimensionar la importancia de la UBA Ramajal para la Facultad de Enfermería, para la UN y para las comunidades.		- Decanatura - Vicedecanatura

EJE 3 PLAN GLOBAL: “La gestión al servicio de la academia: un hábito”.

Elemento de prospectiva	Reto	Estrategias/ acciones	Metas	Indicador cualitativo	Indicador cuantitativo	Responsables
MODELO DE GESTIÓN	Aumentar el sentido de calidad y transparencia en los trámites que abarcan no sólo la dependencia administrativa sino también el Centro de Investigación y Extensión y los programas curriculares de pregrado y posgrado, es decir, gestionar un sistema de calidad en las funciones misionales soportadas así mismo en la calidad de los procesos administrativos.	1. Establecer un sistema de calidad organizado por grupos de trabajo conformado por personas para cada macroproceso (formación, extensión e investigación y apoyo). Garantizar un cambio estructural basado en elementos de transparencia, agilidad y eficacia.	1. Nombrar una persona encargada por macroproceso y un líder general de la Facultad. 2. Una vez designados los responsables, establecer un plan de trabajo en función de las necesidades identificadas. 3. Agilizar significativamente los trámites y aumentar la calidad de los mismos. 4. Realizar capacitaciones sobre la gestión de los procesos y los trámites (estandarización de procesos, lenguaje único, conocimiento óptimo de los trámites, etc.).	1. Informe de gestión evidenciando el progreso en la calidad y eficacia de los procesos administrativos. 2. Sistema de evaluación por cada dependencia.	1. Una capacitación por semestre sobre la gestión de los procesos y los trámites	- Unidad administrativa - Centro de Investigación y Extensión - Vicedecanatura
MODELO DE GESTIÓN	Priorizar los niveles de especialización en tareas y conocimientos del personal administrativo según perfiles para optimizar los procesos de administrativos y de gestión.	1. Fortalecer entre el personal administrativo a través de talleres, capacitaciones y en general actividades de formación que les permita crecer como profesionales y aportar constantemente al mejoramiento de sus labores administrativas.	1. Un taller o capacitación anual general para dirimir una situación generalizada que entorpezca los trámites administrativos.	Informe de impacto a final de 2018 para evidenciar la optimización del recurso humano.	1. Una capacitación por semestre sobre la gestión de los procesos y los trámites	- Unidad Administrativa

Elemento de prospectiva	Reto	Estrategias/ acciones	Metas	Indicador cualitativo	Indicador cuantitativo	Responsables
MODELO DE GESTIÓN	Fortalecer la gestión de archivo de la Facultad de Enfermería	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una jornada de gestión de la retención documental. 2. Fomentar sensibilización entre las secretarías acerca de la importancia de la revisión del archivo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un taller semestral o capacitación para todas las dependencias que tengan a cargo el manejo y gestión de archivo. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Relación del número de personas que recibieron capacitación sobre la gestión de archivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad Administrativa - Secretaría Académica
MODELO DE GESTIÓN EXTENSIÓN	Promocionar y divulgar la producción científica de la Facultad de Enfermería (libros, revistas, artículos, etc.) mejorando los mecanismos de venta por internet por pago PSP.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar en tesorería y dirección de sede la creación del mecanismo de venta por PSP en la página web de la Facultad de Enfermería. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Haber implementado en 2016 el sistema de pago PSP por internet para venta de la producción científica de la Facultad. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Relación de incremento por ventas a través del sistema de pago PSP. 	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad Administrativa.

EJE 4: BIENESTAR

Elemento de prospectiva	Reto	Estrategias/ acciones	Metas	Indicador cualitativo	Indicador cuantitativo	Responsables
EL SER Y SU BIENESTAR	<p>Mantener el número de proyectos de bienestar para el beneficio de todos los estamentos.</p> <p>Integrar a través de un proyecto de bienestar de un día, a los integrantes de la comunidad universitaria de la Facultad de Enfermería.</p> <p>Aumentar la participación de los miembros de la comunidad universitaria de Enfermería en proyectos de bienestar.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar cuáles son los proyectos de bienestar con más demanda entre la comunidad universitaria y aumentar oferta. 2. Mantener oferta en los proyectos de bienestar más estables. 3. Hacer una campaña de sensibilización sobre la importancia de participar y valorar los proyectos ofrecidos por bienestar, con esto también se pretende disminuir el detrimento patrimonial producto del abandono temprano en los proyectos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Una evaluación semestral sobre los proyectos de bienestar más demandados. 2. Planeación de un día para realizar una actividad de bienestar en conjunto entre docentes y administrativos y/o docentes y estudiantes. 3. Una campaña de sensibilización anual. 	1. Campaña de sensibilización	No. de evaluaciones hechas para indagar por la oferta y la demanda de los proyectos de bienestar	- Dirección de bienestar.
EL SER Y SU BIENESTAR	1. Mejorar el clima organizacional al interior de la Facultad en todos los estamentos y dependencias, partiendo del principio de cuidado para la propia comunidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar al interior de la Facultad los elementos y situaciones que están afectando el clima laboral. 2. Sensibilización y fortalecimiento del ambiente laboral que tenga como política "que la sonrisa sea parte del uniforme". 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilización y fortalecimiento del ideario ético institucional de la UN. 2. Actividades desarrolladas por la dirección de bienestar para aumentar la interacción entre la comunidad académica y fomentar el cuidado entre sus integrantes. 	1. Percepción de mejora en el clima organizacional una vez implementadas estrategias establecidas por el grupo del sistema de calidad.		- Dirección de Bienestar

PRESUPUESTO PLAN DE ACCIÓN 2016-2018 FACULTAD DE ENFERMERÍA

Detalle	Presupuesto
EJE 1	500.000.000
EJE 2	500.000.000
EJE 3	50.000.000
EJE 4	180.000.000
PRESUPUESTO TOTAL	1'230.000.000

ANEXOS

ANEXO 1

Resultados y conclusiones del taller de prospectiva:

Elaborado por los profesores Alexandra Montoya Restrepo e Iván Montoya Restrepo

El día 01 de octubre de 2012, en el Salón Fundadores de las instalaciones de la Cooperativa de Profesores, se llevó a cabo el taller de análisis sobre los escenarios futuros de la Facultad Enfermería de la Universidad Nacional y su proyección a 20 años.

Este taller tuvo como principal objetivo reunir a actores de la comunidad de la Facultad, así como representantes de diversos grupos de interés relacionados con la Facultad, en un ambiente académico, para que, bajo un marco metodológico claramente concebido se adelantase un proceso de reflexión y pensamiento acerca de los elementos destacados, que, a juicio de los participantes, inciden en el papel futuro a 20 años de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional. La pregunta central sobre la que se enmarcó el trabajo fue: ¿Cuáles son los principales elementos que permiten vislumbrar los escenarios futuros de la Facultad de Enfermería a 20 años?

Los resultados obtenidos al final de las sesiones de trabajo reflejaron el éxito de la actividad planteada por cuanto se lograron consensos sobre trece elementos relevantes, que dan espacio para plantear y explorar diferentes escenarios de actuación con acciones pertinentes y estratégicas que contribuyan a alcanzar las metas y objetivos emergentes durante el taller.

Para ambientar la discusión en las sesiones de trabajo y propiciar un adecuado ajuste estratégico con el plan de desarrollo del Instituto,

fueron presentadas dos conferencias por parte de las profesoras Viviana Céspedes y Pilar Amaya, para favorecer el proceso de reflexión sobre los escenarios futuros para la Facultad.

Posteriormente, se trabajó en identificar elementos de análisis, los cuales fueron discutidos en grupos iniciales y posteriormente en sesión plenaria, los cuales fueron priorizados y cuyos resultados permitieron la elaboración de escenarios futuros.

En el ejercicio desarrollado, se identificaron los siguientes elementos:

Elemento	Descripción
<p>1. Asistencia y práctica</p>	<p>Es un eje central de la docencia y la investigación, elemento de cualificación dinamizador que requiere modelos y que estos elementos permiten visibilizar a enfermería.</p>
<p>2. Docencia</p>	<p>Transmisión, validación y modelamiento de conocimiento y uno de los ejes misionales. Actualmente existe una ruptura entre la docencia, la investigación y la asistencia. La docencia es un elemento importante para cualificar la práctica, que debe ser articulado transversal y verticalmente, que permita mejorar la utilización de recursos, tener una mirada de la actuación internacional en enfermería y construir el futuro.</p>
<p>3. Modelo pedagógico Ser maestro</p>	<p>Son las formas en que se da la interacción entre docentes y estudiantes y son las estructuras mentales que se llevan a cabo en el proceso de formación e investigación. A futuro: modelo pedagógico unificado, construido desde la facultad, que motive, sensibilice y que esté bajo el paradigma de enfermería. Este modelo debe reflejar una impronta al egresado, de liderazgo con estrategias pedagógicas, estrategias pedagógicas e innovación tecnológica.</p> <p>Ser maestro con satisfacción de enseñar, dentro de una relación que se basa en lo humano, porque enseña el cuidado humano. Lo primero sea que la relación con el estudiante sea humanizada más que técnica. Que esta comunicación incluya la estrategia de la inteligencia emocional. Lo que se enseña sea pertinente para el momento. Se relacione con claridad con el país y las instituciones a las cuales se va a práctica.</p>
<p>4. Investigación</p>	<p>La investigación es lo que nos diferencia de otras instituciones de educación superior, mostrar la investigación como algo alcanzable en la cotidianidad. Establecer en los programas académicos, los niveles y competencias adecuadas de investigación para cada nivel. La investigación debe ser respuesta del contexto (escenarios regional, nacional e internacional).</p>

Elemento	Descripción
<p>5. Extensión</p>	<p>La extensión es un buen mecanismo de comunicación interinstitucional, en los convenios docente y asistencial. Que sea pertinente, que se ajuste a las necesidades de las otras instituciones (consensos). Como proyección social que nos permite articulación, impacto social y desarrollo investigativo, dinamizar y hacer sinergias que permitan un eje de desarrollo.</p> <p>A través de esta extensión sería ideal trabajar en sitios de práctica, (continuidad) lo ideal es establecer convenios que involucren la investigación. La investigación y extensión para darle continuidad a las prácticas para fortalecer la relación institucional (docencia – servicio).</p>
<p>6. Desarrollo de talento humano en la Facultad</p>	<p>Con compromiso y liderazgo. Participación en el ámbito internacional (movilidad internacional). Desarrollo de liderazgo del talento humano. Dominio de una segunda lengua en todos los estamentos. Responsabilidad social que tiene la UN con sus egresados en la formación de educación continuada.</p> <p>Discutir y aportar a los problemas de condiciones de trabajo y presupuesto del estado para apoyar la labor de los estamentos de la Facultad.</p>
<p>7. Hospital Universitario</p>	<p>Elemento articulador entre la teoría y la práctica que nos permite cualificar con modelos propios que sean visibles y con impacto. Es el eje dinamizador que permite establecer redes y sinergias. El modelo práctico de atención en enfermería al interior del hospital universitario es el que queremos que sea la directriz de la participación de la Facultad en la Facultad.</p> <p>No debería existir una barrera entre lo teórico y lo práctico, por lo cual debemos generar estrategias en los escenarios del sistema de salud, con el fin de fortalecer los departamentos de enfermería, teniendo como base primordial los elementos gerenciales.</p>

Elemento	Descripción
<p>8. Convenios docentes asistenciales</p>	<p>Son la apertura y la entrada del escenario natural para nuestros egresados. Las relaciones deben ser las más favorables y se deben establecer las estrategias para que así sea. Las instituciones tienen una vida propia y una identidad, debemos llegar a compartir y aprender con ellos. Definición de las contraprestaciones de la U pública. (Desarrollo interinstitucional). Redes integradas de servicios de salud.</p> <p>Participación de los docentes en los comités como estrategia de fortalecimiento para el desarrollo.</p>
<p>9. Infraestructura para la academia</p>	<p>La disponibilidad de la torre o la devolución del Manuel Ancízar. El proyecto de la construcción del nuevo edificio de Enfermería.</p> <p>La infraestructura para poder tener acceso a convocatorias de alto impacto. No solo es un espacio físico, también es la filosofía de lo que es esta Facultad de Enfermería. Incluye campos de práctica (contextos). Dotación tecnológica y fortalecimiento de laboratorios de simulación.</p>
<p>10. Los planes de mejoramiento de autoevaluación</p>	<p>Asegurar los recursos económicos para ejecutar los planes de mejoramiento, posterior a los procesos de autoevaluación.</p>
<p>11. El ser y su bienestar</p>	<p>Identificar los seres humanos que tenemos una connotación especial por la integración con la UN y la Facultad, estamos dirigiendo nuestra atención a la historia de las personas que nos lleva a ser lo que somos. El ser estudiante, el ser maestro, el ser administrativo, como un ser sujeto de cuidado. El cuidado para la propia comunidad. El respeto a nuestra condición como seres humanos, para llegar a ser, estar y hacer, la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional. Fortalecimiento de los sistemas de acompañamiento y tutoría. La identidad como elemento de liderazgo para el ser. Todos con un mismo rumbo, proyecto compartido entre los estamentos.</p>

Elemento	Descripción
<p>12. Modelo de gestión</p>	<p>Visibilidad de la identidad, debe reflejar la integración de los elementos. Integración entre la docencia, investigación y extensión. Debe ser receptor y generador de información.</p> <p>Referente de convocatorias, impulsar los procesos. Delinear el compromiso de la dirección, procesos, procedimientos, dinámica de la organización, el talento humano. El desarrollo de los Egresados (apoyo en las certificaciones). Mejorar la comunicación interna y externa como modelo de integración (comunicación estratégica, mercadeo social, posicionamiento, reconocimiento). Participación en el ministerio de Integración social. Conocimiento del propio quehacer. Debe buscar la articulación con otras disciplinas.</p>
<p>13. Planes curriculares</p>	<p>Deben plasmar los principios e ideales de la comunidad, en relación con la formación en enfermería y coherentes con las necesidades sociales.</p>

ANEXO 2

Memorias de claustros, colegiaturas y demás encuentros con todos los estamentos:

En el trabajo de elaboración del plan, se llevaron a cabo varias reuniones con cada uno de los estamentos que integran de una u otra forma la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia: empleadores e instituciones hospitalarias, egresados, estudiantes, docentes, directivas y personal de apoyo administrativo.

Las reuniones se realizaron en el siguiente orden, con las fechas que allí aparecen y los responsables mencionados:

Jueves 3 de septiembre de 2015 *Evaluación Plan de Acción 2013-2015*

Responsables: Equipo Directivo de la Facultad
Hora: 2 a 5 p.m.
Lugar: Decanatura

Viernes 4 de septiembre de 2015 *Trabajo con Egresados, Personal Administrativo y Directores de Instituciones Convenios Docencia-Servicio*

Responsables: Prof. Ana Maritza Gómez Ochoa - Vicedecana, Prof. Yanira Astrid Rodríguez - Directora Centro de Extensión e Investigación Sr. Oscar Mauricio Ramírez Sánchez - Jefe de la Unidad Administrativa.
Hora: 2 a 5 p.m.
Lugar: Auditorio A

Lunes 7 de septiembre de 2015 *Invitados Reunión de Facultad: Profesores Carlos Miñana y Geraldo Millán. Introducción y Sensibilización Plan de Desarrollo*

Responsable: Prof. Renata Virginia González Consuegra - Decana
Hora: 8 a 10 a.m.
Lugar: Auditorio B

Lunes 14 de septiembre de 2015 *Realización de Claustros y Colegiaturas Claustros Profesores*

- Departamento de Enfermería
Responsable: Prof. Sandra Guerrero Gamboa - Directora Departamento de Enfermería
Hora: 8 a 5 p.m.
Lugar: salón 201 Torre de Enfermería
- Departamento de Salud de Colectivos
Responsable: Prof. Ruby Leonor Tovar - Directora Departamento de Salud de Colectivos
Hora: 8 a 5 pm

Claustros Estudiantes

Lugar: Auditorio B
- Estudiantes de Pregrado:
Responsable: Prof. Martha Lucio - Directora de Carrera (e)
Hora: 8 a 5 p.m.
Lugar: Auditorio 1001 y Auditorio A
- Estudiantes de Posgrado:
Responsables: Prof. Clara Virginia Caro - Directora de Posgrados Disciplinarios, Prof. Evelyn Vásquez - Directora de Posgrados Interdisciplinarios

Maestría en Enfermería y Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo

Hora: 8 a 5 p.m.
Lugar: salón 403 Torre de Enfermería

Especializaciones en Enfermería Cardio-respiratoria, Materno Perinatal con apoyo Familiar y Salud Ocupacional

Hora: 8 a 5 p.m.
Lugar: salón 404 Torre de Enfermería

Doctorado en Enfermería

Hora: 8 a 5 p.m.
Lugar: salón 707 Torre de Enfermería
Miércoles 16 de septiembre de 2015

Claustros conjuntos Profesores y Estudiantes

Responsables: Directoras de Departamento, Delegados de cada Claustro.

Hora: 8 a 5 p.m.

Lugar: Auditorio A y B

Lunes 28 de septiembre de 2015

Reunión de Delegados de Profesores y Estudiantes

Responsables: Delegados de cada estamento - Directoras de Departamento

Hora: 8 a 12 m.

Lugar: Acuario Torre de Enfermería

Reunión Equipo Directivo para estudio del Consolidado de la Información

Responsables: Equipo Directivo

Hora: 2 a 5 p.m.

Cada uno de estos encuentros tenía como objetivo discutir el futuro de la Facultad de Enfermería, sus docentes, estudiantes y egresados, en relación con la sociedad y el deber ser de la disciplina. Del mismo modo, dichas reuniones estuvieron basadas en preguntas que sirvieron para guiar la discusión que terminó por arrojar las siguientes conclusiones:

Sobre la Facultad de Enfermería:

- La Facultad de Enfermería se encuentra en desventaja respecto a otras facultades del país en relación con los proyectos institucionales y las alianzas con las diferentes entidades públicas que pudieran generar recursos, posicionamiento de la Facultad y escenarios ideales para la integración de las funciones misionales.

- Los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la UN, presentan diferentes debilidades en las habilidades de comprensión y redacción de textos y en las competencias de inglés, evidenciadas por parte de las instituciones hospitalarias, los docentes y los mismos egresados.

- Se perciben entre la comunidad académica falencias en el clima organizacional. Se habla de falta de canales de comunicación y trato humano horizontal que deben mejorar para garantizar un ambiente laboral óptimo y adecuado.

- La infraestructura del nuevo edificio representan para la Facultad de Enfermería un gran reto respecto a los múltiples cambios que debe afrontar como: recursos para sostenimiento del edificio, el cambio de infraestructura y la adaptación a los nuevos espacios, su interrelación y la nueva tecnología, entre otros.

Sobre la Universidad Nacional de Colombia:

- Se requiere el establecimiento de una Política clara de Universidad y de Facultad de investigación que tenga articulación con la docencia en el pregrado y posgrado, que se relacione con el bilingüismo, con los programas de internacionalización, con los grupos de investigación y con los grupos académicos. Y que sea una construcción colectiva, incluyente y participativa, con los programas y proyectos de extensión.

- Se debe establecer una política clara de extensión de Universidad, se debe entender que esta es una universidad pública y estatal, por lo que las alianzas con empresas privadas deben ser claramente establecida.

- El diseño actual del sistema de admisión de la UN ha llevado a consecuencias de alto grado respecto a la deserción estudiantil, la ausencia de proyectos vocacionales de los estudiantes que ingresan las diferentes carreras, entre otros.

- El documento de "Ideas rectoras" del Plan Global de Desarrollo, señala la descentralización académica administrativa, lo cual pretende llevar a que las facultades tengan que asumir la sostenibilidad y mantenimiento de la estructura física y de personal.

- Las dependencias administrativas deben estar al servicio de la academia y no al contrario, en una relación de apoyo constante que sirva para fortalecer las funciones misionales.

Posterior a las discusiones mencionadas, se llevó a cabo un trabajo de análisis y priorización con el Equipo de Directivas y el Jefe de la Unidad Administrativa, buscando condensar en los diferentes ejes las necesidades más apremiantes de la Facultad. Es así como los diferentes encuentros de todos los estamentos, constituyeron el insumo principal para la construcción del presente plan.

