



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

Sede en Ibarra

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

“Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Milagro, en el periodo 2011- 2012”

Tesis de Grado

AUTOR:

Lic. Fanny Elsa Vera Lorenti

DIRECTOR:

Mgs. Manuel Mesías Culcay Siavichay

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2012

CERTIFICACIÓN

Magister:

Manuel Mesías Culcay Siavichay

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado “Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Milagro, en el periodo 2011- 2012” realizado por el profesional en formación Fanny Elsa Vera Lorenti cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como contenidos, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Guayaquil, 12 de julio 2012

f _____

Mgs. Manuel Mesías Culcay Siavichay
DIRECTOR DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Fanny Elsa Vera Lorenti**, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del Patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Guayaquil, 27 de julio de 2012

f_____

Autor: Fanny Elsa Vera Lorenti

CI. 1200496196

AUTORÍA:

Yo, **Fanny Elsa Vera Lorenti**, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

f _____

Fanny Elsa Vera Lorenti
CI. 1200496196

DEDICATORIA

*A mi madre **Gabina**, por sus sabios consejos y el amor que me ha brindado, a mi hija **Elsa Catalina Lara Vera**, que pacientemente y sin reproches, me ha sabido soportar mis largas horas de ausencia en el hogar.*

*A mis amigas, **Fanny Cortez Plúas**, **Alicia Cercado** y los **Directivos** de la Universidad Estatal de Milagro, que me han brindado su apoyo para la culminación de este trabajo investigativo.*

Fanny Elsa.

AGRADECIMIENTO

*El trabajo presente va dirigido con una expresión de gratitud para todos aquellos **Docentes** de esta Maestría, que de una u otra forma, apoyaron con mística y entusiasmo, entregando sus enseñanzas.*

*Gracias a mi hija **Elsa Lara Vera**, a mi gran amiga, compañera, hermana **MSc.Fanny Cortez Plúas**, por su motivación intelectual y espiritual para culminar con éxito esta etapa de postgrado; y a todos los que con sus orientaciones y amor colaboraron para su desarrollo y culminación.*

Fanny Elsa.



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS DE LA SALUD



CERTIFICADO INSTITUCIONAL

Milagro, 15 de agosto de 2011

Como Directora de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Milagro UNEMI, me comprometo a brindar las facilidades de orden académico y administrativo, a la maestrante, Lic. Fanny Elsa Vera Lorenti, del Postgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional, en la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), quien, es responsable de la planeación y ejecución del Proyecto de Grado I, correspondiente a la tesis sobre: Gestión de Liderazgo y Valores en la Administración de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud Carrera de Enfermería, UNEMI 2011 - 2012, requisito previo para aprobar el Proyecto de Grado I, parte de mi tesis de graduación.

Atentamente,


Lic. Fanny Cortez Plúas, MSc.
 Directora de la Unidad Académica
 Ciencias de la Salud - Carrera de
 Enfermería


Lic. Fanny Elsa Vera Lorenti
 Maestrante UTPL

Lcda. Fanny Cortez Pluas, Msc.
 DIRECTORA DE LA UNIDAD
 ACADEMICA CIENCIAS
 DE LA SALUD




UNEMI
 Unidad Académica Ciencias de la Salud
 Recepción de oficios.
 Recibido por: Paola Velasco
 Fecha: 15/ agosto/ 11 Hora: 9:00
 Firma: [Signature]

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Portada	I
Certificación del director	II
Autoría	III
Acta de sesión	IV
Agradecimiento	V
Dedicatoria	VI
Certificado institucional (autorización)	VII
Índice de contenidos	VIII
Índice de cuadros	X
Resumen	XII
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	3
2.1. La Gestión Educativa	3
2.1.1. Concepto	3
2.1.2. Importancia de la Gestión educativa	6
2.1.3. Tipo de Gestión	7
2.2. Liderazgo Educacional	8
2.2.1. Concepto	8
2.2.2. Tipos	10
2.2.3. Características	10
2.3. Diferencia entre directivo y líder	14
2.4. Los Valores y la Educación	16
2.4.1. Valores	17
2.4.2. Valores en la Educación de Enfermería	18
2.4.3. Educación	19
2.4.4. Diferencia con actitudes y cualidades	20
2.5. Las TIC en la Educación de la enfermería	21

3. METODOLOGÍA	25
3.1. Participantes	28
3.2. Materiales e Instrumentos de investigación	34
3.3. Métodos y Procedimientos	34
4. RESULTADOS	35
4.1. Diagnóstico	35
4.1.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores	35
4.1.1.1. Manual de organización	35
4.1.1.2. El código de Ética	36
4.1.1.3. El plan estratégico	36
4.1.1.4. El plan operativo anual (POA)	40
4.1.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI)	41
4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones	41
4.1.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa	42
4.1.2.1. Misión y visión	42
4.1.2.2. El Organigrama Estructural	43
4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos	44
4.1.2.4. El clima escolar y convivencia con valores	48
4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores.	49
4.1.2.6. Modelo Educativo	51
4.1.2.7. Diseño curricular	52
4.1.2.8. Dimensión administrativa y financiera y valores	54
4.1.2.9. Dimensión comunitaria y valores	55
4.1.3. Análisis FODA	57
4.2. Resultados de encuestas y entrevistas	59
4.2.1. De la Entrevista a Directivos	72
4.2.2. De la encuesta a los Docentes	73
4.2.3. De la encuesta a Estudiantes	76
4.2.4. Matriz de problemáticas	78

	X
5. DISCUSIÓN	84
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	85
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO	86
7.1. Título de la propuesta	87
7.2. Antecedentes	88
7.3. Justificación	88
7.4. Objetivos	89
7.5. Actividades	90
7.6. Metodología	91
7.7. Localización y cobertura espacial	92
7.8. Población Objetiva	93
7.9. Sostenibilidad de la propuesta	94
7.10. Presupuesto	100
7.11. Cronograma de acciones	101
8. BIBLIOGRAFÍA	104
9. APENDICE	106

ÍNDICE DE TABLAS

Nº	Título	Pág.
Tabla # 1	Distribución porcentual de la población universitaria de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería UNEMI, 2011 – 2012	27
Tabla # 2	Distribución porcentual según relación sexo y edad del Personal Directivo que integran la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería UNEMI, 2011 – 2012	28
Tabla # 3	Distribución porcentual según relación sexo y edad del Personal Docente que labora en la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería UNEMI, 2011 – 2012	29
Tabla # 4	Distribución porcentual en relación al número de Personal Administrativo y Servicios generales que laboran en la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería UNEMI, 2011 – 2012	30
Tabla # 5	Distribución porcentual según relación sexo y edad de la población estudiantil de la Carrera de Enfermería de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de enfermería UNEMI, 2011 – 2012	31
Tabla # 6	Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo	59
Tabla # 7	Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización	60
Tabla # 8	Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas	61
Tabla # 9	El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones	62
Tabla # 10	Delegación de la toma de decisiones para resolver	63

Tabla # 11	La administración y liderazgo del centro educativo promueve	64
Tabla # 12	Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución	65
Tabla # 13	Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar	66
Tabla # 14	Organismos que integran la institución	67
Tabla # 15	Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores	68
Tabla # 16	Los departamentos didácticos y sus acciones	69
Tabla # 17	La gestión pedagógica, diagnósticos y soluciones	70
Tabla # 18	Material de planificación educativa	71
Tabla # 19	Resultados de la encuesta a docentes	73
Tabla # 20	Resultados de la encuesta a estudiantes	76

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Académica Ciencias de la Salud Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Milagro periodo 2011- 2012; se implicó a Directivos, Docentes, estudiantes, y se obtuvo información fidedigna para analizar e interpretar la gestión, liderazgo y los valores de los docentes y estudiantes que la institución está aplicando a 544 estudiantes, 60 docentes, 3 Directivos.

La metodología de investigación fue de campo; aplicándose el Método Inductivo-Deductivo, el Analítico, el Estadístico; como técnicas para la recolección de datos se utiliza la encuesta y la entrevista, aplicados a Directivos, docentes, estudiantes. La Unidad Académica tiene algunas debilidades como: Docentes expertos en su profesión, pero sin conocimientos pedagógicos, existen anti-valores y falta liderazgo; factores importantes para dirigir la Institución, además los maestros no promueven un carisma innovador, los estudiantes no se involucran en las actividades de la Unidad.

Ante esta realidad me permito plantear una propuesta de un Seminario Taller para la formulación, aplicación y evaluación del plan de capacitación para mejorar la Pedagogía y fortalecer los valores.

1. INTRODUCCIÓN

En este siglo XXI, los países se encuentran en un período de profundas reformas del *Sistema Educativo*, y uno de los factores que incide en la eficacia del sistema educativo, lo constituye una buena o mala gestión administrativa, cualquiera que sea su nivel.

Actualmente, hay muchos enigmas sobre la calidad de la educación, en el liderazgo y en los valores; esto ha originado la necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada vez más exigente y cambiante. Esta problemática o exigencias a las organizaciones educativas, las indujo a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento, como el adoptar políticas y estrategias orientadas en la formación de los directivos de los centros educativos, a fin de innovar la gestión escolar y lograr la participación activa y creativa de los directivos y docentes con actitudes y competencias específicas.

El objetivo de este trabajo, es analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales, que principalmente permitan contribuir a elevar y mejorar la calidad de la educación en la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería.

En la investigación presente, su contenido se documenta con temas de gran importancia, los objetivos y la factibilidad de desarrollo del proyecto; así mismo, el proceso metodológico donde se describe el objeto de estudio, es decir, la población total de personal directivo, administrativo, docentes y de servicio de la Unidad Académica, y de sus estudiantes.

La investigación es de tipo exploratorio y descriptivo, que explica y caracteriza la realidad de la gestión en el liderazgo y de los valores de la carrera de enfermería de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud UNEMI.

La argumentación teórica también se hace énfasis en el proyecto, en ella se apoya para analizar la situación presentada en la carrera, es decir, la filosofía institucional que ejercen todos los actores involucrados en este proceso.

El trabajo investigativo, conlleva al estudio de un grupo humano de docentes, personal administrativo, estudiantes que participan en el proceso educativo de la *Carrera de Enfermería*, porque se conjuga el liderazgo y los valores que deben prevalecer frente a las competencias a desarrollar, los educandos y discentes.

Por estas evidencias, la propuesta estará encaminada en mejorar la calidad de enseñanza de los docentes de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, los mismos que deberán proporcionar a sus estudiantes habilidades de liderazgo y valores éticos morales como base primordial de su aprendizaje, con esta propuesta, se desea que los futuros profesionales en enfermería, sean capaces de sobrellevar los problemas mencionados anteriormente.

Esta investigación presenta escasos limitantes, ya que la institución para su aplicación y desarrollo, ha brindado el apoyo necesario para ejecutar los instrumentos de la investigación, en cambio, hay factores externos limitantes, como la falta de presupuesto.

Existen los estudiantes, docentes y directivos a quienes se encontraran en la Unidad, los mismos que facilitarán la información adecuada en todo momento para el trabajo presente, además de contar con el apoyo del tutor, quién con su experiencia y recomendaciones, afianza los conocimientos de la autora de este proyecto, para un mejor desarrollo de este trabajo investigativo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. La Gestión Educativa

2.1.1. Concepto

El Dr. César Ramírez Cavasca, indica que existen muchos factores que inciden en la eficacia del sistema educativo, uno de ellos consiste, el de llevar una buena o mala gestión administrativa cualquiera que sea su nivel, debido a que la administración es una parte primordial del proceso educativo.

Por eso, para determinar un concepto de *Gestión Educativa*, se debe conocer primero que es *Gestión*. Existen distintas maneras de concebir el concepto de gestión, pero según filósofos como Platón, cataloga a la gestión como una acción autoritaria, mientras que Aristóteles desde otra perspectiva, mira a la gestión como una acción democrática; lo que se puede visualizar en estas dos propuestas, que gestión es sustantivo que denota acción y se puede concluir entonces, que la gestión son las acciones integradas para el logro de metas u objetivos concretos a cierto plazo.

En términos administrativos, la gestión integra al talento humano como personas que poseen competencias específicas y útiles, orientadas a la consecución de objetivos a través de una planificación de acciones, distribución de tareas y responsabilidades, este proceso implica el direccionamiento, funcionamiento y desarrollo de todos los elementos y sistemas.

Relacionando la gestión, en el ámbito educativo, se considera gestión educativa, al "conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación", (Ministerio de Cultura y Educación de la Nación Argentina, 1996).

Para enriquecer el *Gerenciamiento Educativo* se pueden considerar los cuatro pilares de la educación (aportados por J. Delors): Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos y Aprender a ser, la educación refleja sus metas con el resultado del aprendizaje de sus estudiantes, este resultado le otorgará prestigio

odestregioa la organización educativa, por eso las personas que laboran dentro de una organización educativa deben apuntar sus esfuerzos en la calidad, en la enseñanza educativa, donde se debe combinar específicamente lo pedagógico con lo genéricamente organizacional.

La Gestión Educativa en los momentos actuales está relacionada con la actividad administrativa institucional, que recae bajo la responsabilidad de los directivos que están al frente de las Instituciones Educativas, por lo tanto deben planificar, ejecutar y evaluar las actividades y procesos educativos y tomar las medidas y correctivos necesarios para el logro de los objetivos planteados por la institución. La gestión educativa por lo tanto implica un gran compromiso de parte de los directivos con los centros educativos para desarrollar una administración educativa eficiente que involucre a los valores humanos.

Siguiendo el pensamiento de: Ghoshal y Bartlett (1998), donde consideran que los nuevos retos de la gestión educativa, deben apuntar a mejorar las estructuras organizativas, como los saberes pedagógicos, gerenciales y sociales, valorar el talento humano, mejorar las prácticas de aula, las decisiones de la dirección, implementar procesos de desarrollo de la iniciativa individual de sus miembros y la evaluación de los resultados.

A la gestión educativa también se la relaciona con gestión al docente, porque se enmarca con el tipo de educación que se va a brindar, si se unen los conceptos de gestión entorno al ámbito empresarial que lo relaciona con un sin número de acciones para un fin, y la educación tiene como fin el aprendizaje de los alumnos, se puede concluir que la gestión educativa, son las múltiples acciones que hacen las instituciones educativas de los diferentes niveles, para brindar una educación de calidad.

Para que la gestión se vincule con la calidad educativa, se requiere de un sistema educativo que modifique cualitativamente las formas tradicionales de relacionarse con la escuela y comience a servirla.

Otros actores con sus experiencias, definen a la gestión educativa relacionando la gestión con la teoría organizacional, la gestión educativa es vista como un conjunto

de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos de la sociedad.

En definitiva, la gestión educativa se relaciona y se compromete con el fortalecimiento, la integración y la retroalimentación del proceso educativo. Implica además, la interdependencia de: a) una diversidad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales; b) competencias de aula, de dirección, de inspección, de evaluación; c) juicios de valores integrados; d); múltiples actores, en múltiples espacios de acción; f) eventualidades diversas, grupales y sociedades vinculadas.

Matriz N° 1: Gestión Educativa

Concepto del autor	Aporte del autor	Aporte personal
El conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación. (Ministerio de Cultura y Educación de la Nación Argentina, 1996). Dr. Luis Alberto García Leiva.	Debe tender al logro de los objetivos y las metas educacionales, de los alumnos, padres de familia, docentes y de toda la comunidad.	Una buena gestión educativa tiende a que se cumplan de manera efectiva las metas propuestas.
La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarias para la obtención de los objetivos de la institución. (Educar, portal educativo del Estado argentino).	Por consiguiente, la gestión implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución, con los valores y principios y que las acciones ejecutadas se desarrollen con eficiencia y eficacia.	A través de la gestión toda organización cumple con los objetivos propuestos, como es, el de mejorar la calidad educativa.
Conjunto de acciones articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica y con la comunidad educativa. Pozner (2000: 8).	Que aparte de la ejecución de normas y reglamentos, la gestión escolar debe preocuparse de la calidad y cantidad de los aprendizajes que se producen en la institución educativa.	La creación y ejecución de las normas, sean planteadas para mejorar cada vez el proceso de enseñanza-aprendizaje.

<p>Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa. (Foro educativo Nacional Colombia).</p>	<p>Los establecimientos educativos implican a un conjunto de personas que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente del aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>El centro educativo debe estar conformado por las personas que tengan el compromiso de mejorar el método del aprendizaje de los estudiantes, y así obtener la meta de una educación de calidad.</p>
<p>Proceso del desarrollo estratégico institucional de manera integral y coherente donde se definen objetivos, acciones y prioridades que comprometen a todos los actores institucionales de acuerdo al tipo de educación que se ofrece. (María Vidal Ledo. Escuela Nacional de Salud Pública de la Habana, Cuba).</p>	<p>La gestión educativa puede considerarse como la gestión del entorno interno de la entidad docente hacia el logro de sus objetivos.</p>	<p>Se relaciona con la gestión docente o el trabajo académico, con la única finalidad de lograr el objetivo o las metas propuestas para mejorar su calidad educativa, y por ende el nivel académico de la institución.</p>
<p>La gestión involucra a la persona con todas sus dimensiones humanas, los principios y valores personales, enfocados hacia el logro de la misión y la visión institucional. (La Gestión en los Centros Educativos. Manuel Lorenzo Delgado).</p>	<p>El equipo asume una responsabilidad que es compartida con equidad, por lo que la autoridad se vuelve horizontal y descentralizada, es decir, el equipo de trabajo se compromete con el PEI y crea el sentido de pertenencia que es otro factor indispensable en la gestión institucional.</p>	<p>Para que exista una buena gestión, los integrantes de una unidad educativa, deben comprometerse con la institución para el logro de su misión y visión.</p>

2.1.2. Importancia de la Gestión Educativa

La gestión educativa ha tomado gran importancia, y debido a esto en la actualidad, existe la necesidad de capacitar o formar administradores de Instituciones o de centros educativos, pues estos, a más de ofrecer educación de calidad tienen que buscar los métodos y estrategias adecuadas para dejar bien sentadas sus bases y llevar a cabo una buena administración y por ende obtener los resultados

propuestos, todo esto se logra con la aplicación de procesos específicos que un administrador realizaría de manera profesional y no empírica.

Así se tiene, que en las instituciones de gobierno no siempre es posible que se dé la debida importancia a este tema, ya que estas instituciones están más bien burocratizadas, y eso les hace perder el horizonte del objetivo por el que fue creada la institución educativa y la importancia que tiene dentro del estado.

Pozner (2000), respecto del concepto de gestión educativa, se plantea que ésta puede ser entendida como “el conjunto de acciones articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo en una escuela, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica y con la comunidad educativa”, esta autora plantea que, aparte de la ejecución de reglamentaciones, la gestión escolar debe preocuparse de la calidad y cantidad de los aprendizajes que se produzcan en la institución educativa. Se indica que las acciones que se emprendan, no solo deben estar dirigidas a tener un buen clima organizacional, sino de tener una visión prospectiva mediante la aplicación de un modelo educativo integrador.

En la actualidad todos los sistemas educacionales están sometidos a cambios estructurales, por lo que se está utilizando el concepto de gestión derivado del mundo empresarial, como una forma de reconocer dichos cambios, ya sea a nivel macro o micro. En el nivel macro, se puede hablar de gestión educacional, como aquella disciplina encargada de la gestión integral de los sistemas educacionales y de la creación de políticas educativas tomando como referente el marco curricular nacional.

En cambio, a nivel micro, la gestión escolar es aquella disciplina que enfatiza esencialmente el trabajo en equipo dando como consecuencia el aprendizaje organizacional, destinados a la generación de los conocimientos que permitan diagnosticar, planificar, implementar y evaluar todo el proceso pedagógico de una institución educativa. La gestión escolar, por tanto, puede ser concebida como la capacidad de dirigir una organización educativa, tendiendo como principal foco la generación de aprendizajes.

Gestión educativa Estratégica.

El modelo de la administración escolar desde hace un siglo se lo ha venido aplicando, y durante este lapso de tiempo ha obtenido grandes éxitos que les dio brillo inusitado tanto a Nivel Nacional como Internacional a los educadores y administradores. En ese tiempo estaba construido un modelo Educativo que se lo tradujo en los textos y en prácticas educativas que tenían que seguir al pie de la letra todos los procesos.

Jamás se imaginaron que el cambio tecnológico iba a volver obsoletos las tecnologías en menos de 2 años. Por eso hace 25 años los administradores no tenían urgencia de realizar transformaciones en los procesos educativos porque aun la globalización no hacia efectos drásticos sobre las practicas cotidianas delos educadores y administradores.

Los desafíos del presente que construyen futuro

Ante esto queda la tarea fundamental de revisar la disociación que existe entre lo pedagógico y lo organizacional. Esto supone visualizar que las transformaciones educativas radican en una gestión integrada de la institución educativa estratégica. Se entiende entonces que solo una profunda transformación de la forma de trabajo en educación permitirá situar al sistema educativo en óptimas condiciones de avanzar hacia los objetivos estratégico que lo están desafiando: calidad, equidad, pertinencia del currículo profesionalización de las acciones educacionales.

La transformación en la que estamos inmersos nos impone transitar desde un presente modelo de administración escolar muy enraizado en el pasado, hacia un modelo presente lanzado hacia el futuro, aunque muchas veces parezca sólo un deseo: la gestión educativa estratégica. La caracterización anteriormente detallad a través de siete rasgos ha servido para identificar las debilidades del viejo modelo.

Esquema comparativo entre los modelos de la administración escolar y de la Gestión Educativa

Administración Escolar	Gestión Administrativa Estratégica
Baja presencia de lo pedagógico	Centralidad de lo pedagógico
. Énfasis en las rutinas	Habilidades para tratar con lo complejo
Trabajos aislados y fragmentados	Trabajo en equipo
Estructuras cerradas a la innovación	Apertura al aprendizaje y a la innovación
Autoridad impersonal y fiscalizadora	Asesoramiento y orientación profesionalizantes
Estructuras desacopladas	Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro

2.1.3. Tipos de Gestión

Dentro de la Gestión Educativa encontramos tipos de gestión entorno a las funciones de la institución educativa, como son: Función pedagógica y organizativa, Tecnología apropiada. La Gestión de la función pedagógica gira en torno del aprendizaje de los estudiantes, son las acciones que se realizan para dar una educación de calidad, como por ejemplo: Distribución de materiales, situaciones comunicativas, gestión de espacios de comunicación e interacción, capacitación al docente de nuevas metodologías y evaluación de nuevas metodologías.

La gestión en función organizativa, es la estrategia y la implementación del marco institucional; qué normativas va a tener la organización educativa, cómo van a ser controladas las funciones de cada miembro para lograr las metas de la función pedagógica, en toda organización no se puede olvidar o dejar a un lado la tecnología pero en educación, ya que la tecnología es un aporte tanto para la administración como en la enseñanza.

2.1.4 Planificación Educativa

Dentro de las actividades educativas el docente debe llevar a cabo una planificación concreta que le permita llevar a cabo todas esas propuestas ante los alumnos ya que él es el protagonista del proceso de reformas educativas que hoy se están dando para mejorar la educación en el País.

Entendemos con esto que la planificación es un proceso secuencial donde se van establecer directrices que conducen la enseñanza a una meta final, y también a través de ella se desarrolla un plan de acción de manera anticipada, facilitando la resolución de los problemas que presenta la Institución Educativa y el logro de los objetivos propuesto.

Néstor Rodríguez, (22 de junio del 2008); sostiene que “En la administración son importantes los procesos de planificación, gestión, seguimiento y evaluación (control), entendidos como medidores o indicadores para la dirección escolar, constituyendo uno de los grandes aportes administrativos, que permiten tener una visión de la situación que se desea controlar”.

Por lo tanto de acuerdo a lo señalado por Néstor Rodríguez, considero que la gestión educativa es una actividad que está relacionada con la administración de centros escolares, y en ella también intervienen 4 elementos básicos que están íntegramente relacionados y que no pueden separarse para alcanzar los propósitos y metas educativas como son: La Planificación, Organización, Dirección, y Control de los centros educativos.

La Organización, es el conjunto de actividades que permiten una adecuada utilización de los recursos con los que cuenta la Institución Educativa. La dirección, implica influir, motivar a los docentes, y estudiantes para que realicen las tareas planificadas y por último el Control, es la fase que permite a las autoridades educativas verificar si la institución está cumpliendo con la planificación y así proporcionar información completa y oportuna acerca de la gestión que se está desarrollando, identificando las debilidades o errores que se vayan dando a fin de poder rectificarlos.

2.2. Liderazgo Educativo

2.2.1. Concepto

Las teorías del liderazgo occidental, tiende a visualizar al líder como un individuo que actúa para influir en los otros, para cumplir una meta, pero en la actualidad, el liderazgo se destaca por la combinación del interés personal como por el interés de cumplir la tarea, es decir, cada funcionario de una organización es su propio líder porque debe motivarse para cumplir su meta personal como profesional. (Chen, 2002).

Como se menciona en el capítulo de la gestión educativa, que es un concepto basado en la administración, también existe el reto de los administradores o directores educativos, manejar el liderazgo dentro de sus instituciones educativas. “Los roles de los directores se han ampliado durante la década pasada, para incluir más profundamente, a la enseñanza y el aprendizaje, al desarrollo profesional, a la toma de decisiones basada en datos y la rendición de cuentas (Institute for Educational Leadership, 2000).

Para determinar el *concepto de liderazgo educativo*, se debe conocer que es ser director educativo, ya que se ha venido organizando a las instituciones educativas mediante la conceptualización de director, no de líder.

Un director escolar, según los cuatro grandes enfoques de la dirección escolar, puede ser: Técnico racional: que es netamente objetivo, planificador y dirige a sus funcionarios; Democrático: este director es más participativo, le gusta el trabajo colaborativo, involucra a sus funcionarios en tomas de decisiones o en la elaboración de una estrategia, El director político se basa del marco institucional o legal de la organización educativa y por último tenemos al director interpretativo, su dirección se basa en cambio de actitudes dentro del personal que lleva a cargo. (Ministerio de Educación y Ciencia; Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE), 2006. Tabla 1.7, p. 55).

Hablar sobre el perfil del director escolar, es indicar o resaltar el papel central que realiza en un centro educativo, es tan importante porque su esfuerzo está dirigido a reformar o mejorar las escuelas o a cultivar diversos factores claves para que el

centro educativo sea eficaz. Este director tradicionalmente se lo ha enfocado en los aspectos administrativos como contratación o iniciación del personal, construcción de edificios y pedidos de equipamiento, y organización de la escuela en general.

Ante esta realidad es evidente que los directores necesitan una preparación y apoyo que les permita desarrollarse o ir más allá que ser un simple administrador. También a ellos les preocupa que carezcan de autoridad legal, y que no sea evaluada su gestión en relación al rendimiento académico de sus estudiantes.

No se quiere decir que el director educativo no ejerce liderazgo, en sí el liderazgo lo ejerce en 3 ámbitos operativos que son: la organización de recursos de coordinación, los valores de cultura organizacional – cambios y el poder: autoridad e influencia, tipo de comunicación organizacional y participación de los demás miembros de la organización. (Ministerio de Educación y Ciencia; Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE), 2006. Figura 1.3, p. 62), de estos 3 ámbitos nace los estilos de dirección que son:

Patriarcal: Donde solo el criterio del director es el único que se toma en cuenta.

Jerárquico: Es similar al patriarcal donde el líder limita la opinión a sus otros miembros o solo toma en cuenta las opiniones de altos cargos.

Laissez – faire: Es donde cada miembro de la organización hace lo que le parezca, por lo general se genera cuando hay ausencia de poder o responsabilidad.

Democrático: Este director toma decisiones por medio de elección democrática de los miembros de la organización.

Cooperativo/Participativo: Este directo integra a sus colaboradores dentro de la planificación de estrategias o toma de decisiones. (Ministerio de Educación y Ciencia; Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE) 2006. Tabla 1.9., p. 65).

Se puede observar que existen diferentes estilos o enfoques de dirección dentro de la gestión administrativa, asimismo tenemos diferentes estilos de liderazgo. “...muchas definiciones de liderazgo reflejan el supuesto que implica un proceso de influencia social por el cual una persona (o grupo) ejerce una influencia intencional

sobre otras personas (o grupos) con objeto de estructurar las actividades y relaciones en el seno de un grupo u organización". (Yukl, 1994 p. 3).

El liderazgo educacional implica otra concepción más global de la enseñanza orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando no sólo el aprendizaje, sino su formación integral. El concepto educacional se emplea más bien a las gestiones o movimientos que se planifican y realizan por la mejora del centro educativo. Pero hay que integrar en lo que llamamos el liderazgo educacional dos conceptos: el que hace referencia al proceso de enseñanza y el que hace referencia al proceso educativo integral.

Por todo lo anteriormente indicado entendemos que el liderazgo educacional son todas aquellas acciones que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando a los docentes con la finalidad de obtener resultados de calidad con relación al éxito académico de los estudiantes del centro educativo.

2.2.2. Tipos

Existen *tipos o conceptos de liderazgo* desde el siglo XX, que relacionan al liderazgo con buena gestión, en la época industrial se consideraba *líder* al que lograba mover masas o manejar grandes números de empleados, en la época moderna se cambió un poco el concepto de liderazgo al ser motivador, en la actualidad con la influencia positivista, el concepto de líder es más integral, un líder no solo motiva o maneja cantidades de empleados sino que es transformador, participativo, gestor y seguro, un líder educativo integra la dirección y el liderazgo dentro de su gestión.

2.2.3. Características

El líder educativo de hoy, deberá enfrentar un sin número de olas de cambio, se caracteriza por estar capacitado para adaptarse a las re-estructuras y motivar a sus

colaboradores a cambiar perspectivas, direccionar las metas hacia el aprendizaje e integrar la toma de las decisiones analizando el entorno de sus colaboradores, de sus estudiantes y de la sociedad.

El líder educativo del mañana, debe ser capaz de generar estabilidad y basar su planificación en comunidades de aprendizajes, debe estar consciente de la globalización y el futuro profesional de sus estudiantes, debe generar sentido al proceso educativo y buscar un bienestar común entre funcionarios, estudiantes y comunidad, no aislar ámbitos sino integrarlos. (Ministerio de Educación y Ciencia; Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE) 2006. Tabla 1.9., p. 65).

Bernal Agudo (2001) profesor del Departamento de Ciencias de la Educación en la Universidad de Zaragoza, define el liderazgo como un proceso de pasos que quiere:

- ✓ Trabajar de forma colaborativa hacia la excelencia, para conseguir los objetivos propuestos tanto organizacionales como personales y profesionales.
- ✓ Crear un ambiente libre de amenazas para crecer de tal modo que los talentos y las habilidades de cada uno puedan ser aprovechados al máximo.
- ✓ Animar y construir unas relaciones de trabajo que individualmente satisfagan, unifiquen y fortalezcan para la realización de determinados objetivos y metas. Tales relaciones resultan efectivas en la toma de decisiones en grupo y optimizar los recursos humanos y materiales.

Entre otras características que debe tener el Líder es que tenga la suficiente capacidad para elegir el mejor camino y las mejores estrategias para resolver los problemas o dificultades que se presente en la Institución; esto permitirá llevar a la excelencia a la Institución Educativa”.

Un buen líder debe tener la capacidad para hacer que sus colaboradores trabajen en equipo, y con entusiasmo para lograr los objetivos propuestos por la Institución educativa; además debe tener la capacidad de tomar la iniciativa, de gestionar, promover, incentivar y motivar a su equipo o grupo de trabajo, y para esto debe demostrar ser una persona inteligente y preparada.

Matriz2.- Conceptos de Liderazgo

Concepto del autor	Aporte del autor	Aporte personal
Se admite hoy como paradigma que el liderazgo es esencial para la supervivencia organizacional. Autor: Fernando Chávarri Dicenta.	Antes al liderazgo, se lo utilizaba para caracterizar a dirigentes de organizaciones (políticas, militares, religiosas), hoy adquiere relevancia y se lo aplica también a organizaciones empresariales.	Hoy en día este término abarca a toda gestión que una persona realiza y su desempeño es relevante.
El liderazgo es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado. Autor. Richard L. Daft.	Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.	Es decir, que hay que tener capacidad para dirigir, y muy pocas personas nacen con estas características necesarias para ser grandes líderes.
Liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. Autor (Diccionario de la Lengua Española).	Cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos.	Este concepto se refiere a la influencia interpersonal, realizada a través del proceso de comunicación para el logro de una o varias metas.
“El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Autor.-El filósofo Hugo Landolfi.	Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo.	Los grupos confían en las creencias e ideas de su líder, aceptan al líder sin cuestionarle. Son ejemplo con su comportamiento.
Las personas pueden llegar a ser líderes debido a que son carismáticos, estos pueden superar obstáculos a través de un compromiso emocional. Ann Marriner–Tomey.	Los líderes carismáticos se perciben a sí mismo como personas con un propósito y un destino sobrenatural.	A este líder pueden convertirlo en ídolos y adorarlo como figuras espirituales o súper hombres.

Matriz N° 3: Tipos de liderazgo educacional

Tipos de liderazgo	Concepto	Características	Aporte personal
El estilo de apoyo	No se estanca en el pasado. Adquiere prestigio y consigue que la gente le siga porque les proporciona visión a largo plazo es.scribd.com	Este emplea la motivación y el entusiasmo porque de esta manera les da seguridad.	Está atento a nuevas formas de realizar las cosas, es un visionario.
El estilo gerencial	Toda su capacidad se centra fundamentalmente en el crecimiento profesional de sus colaboradores. www.degerencia.com	Este realiza actividades delegándolas.	O sea, que este líder consigue implicarse en los proyectos de futuro de sus colaboradores de forma cualificada.
Líder Transformacional	El líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. www.habilidadesdegestion.com	Es una propuesta de una nueva alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores con el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio.	Es capaz de asumir riesgos personales.
Liderazgo transaccional	Se enfoca en los seguidores, quienes ven una postura de intercambio con el propósito de hacer un canje entre una cosa y otra. Burns 1978, Bass y Abolio, Kouzae 1997 Hugo Landolfi.	El líder toma la iniciativa para entrar en contacto con los demás en un intercambio de valores y detectar las diferencias entre los individuos y buscar el bienestar.	Motiva a sus subordinados por medio de la compensación de acuerdo a su desempeño.
El liderazgo visionario	Describe a alguien que utiliza su carisma y cualidades personales para hacer suscitar aspiraciones y obtener el compromiso de los subordinados. Los subordinados se identifican con el líder	Actúa como modelo de conducta para los subordinados y establece relaciones emocionales con ellos para desarrollar habilidades de comunicación.	Los líderes visionarios tienen pensamiento estratégico y actitudes de emprendedores.

	y manifiestan una motivación y un rendimiento extraordinario sobre todo en contextos de innovación y cambio. Hugo Landolfi.		
Liderazgo autoritario.	Se basa en estilo dominante por parte del líder, éste suele tomar decisiones sin necesidad de la participación de sus subordinados y sin la necesidad de tener que justificarlas. Hugo Landolfi.	Se caracteriza por ser dominante, restrictivo, exigir obediencia y supervisar constantemente a sus trabajadores.	Es un líder conflictivo, porque piensa que se tiene que hacer lo que él dice.
Liderazgo Democrático.	Buscar ser un miembro más del grupo o equipo, las decisiones se suelen tomar entre los trabajadores, pero bajo la supervisión, guía y consentimiento del líder. Hugo Landolfi.	Escucha a los miembros de su grupo, es amistoso, accesible, ayuda a sus trabajadores en sus problemas personales, mostrar consideración e interés por los demás.	Después de obtener opiniones de manera democrática de sus seguidores toma las decisiones.
Liderazgo Liberal.	Este tipo de liderazgo se basa en una participación mínima del líder, éste otorga total libertad en las decisiones grupales o individuales. http://tallerdelideres.com	Su participación en las decisiones es limitada, solo presenta esbozos de lo que hay que hacer, y suministra información sólo si la solicitan.	Aquí se obtienen resultados pobres en cuanto a calidad y cantidad; además, las tareas suelen desarrollarse al azar.
Liderazgo Complaciente	En este tipo de liderazgo se puede encontrar con el líder que intenta tener la aprobación de todos o de estar bien con todos. http://tallerdelideres.com	Con este tipo de liderazgo ven un estado de comodidad que van en contra de los cumplimientos de metas, logros y objetivos de la organización.	Existe abuso de confianza por parte de los trabajadores se sienten cómodos y seguros pues tendrán una aprobación casi segura por parte del líder.

2.3. Diferencia entre Directivo y Líder

El directivo es quien realiza las tareas por medio de otras personas. Se puede planificar, orientar, controlar, contratar, delegar, asignar, organizar, motivar, exigir disciplina o hacer a diario cualquier otra cosa que hacen los directivos, pero independientemente de la actividad realizada, se estará trabajando con el propósito final de alcanzar un objetivo.

Por su parte, el directivo, al ser designado por su jefe, suele ser cuestionado en cuánto al carisma. Se centra en la eficacia y no en la eficiencia. No toma iniciativas y tiene una visión parcial de lo que ocurre en la empresa, no toma riesgos, ni promueve la mejora continua, pues teme que las cosas se salgan de las normas ya establecidas.

El directivo dice vayan es decir ordena, en cambio un buen líder dice vayamos, es decir, que promueve a los grupos a través del trabajo en equipo; y ésta es una de las competencias que se promueve en la educación de la Enfermería para la atención del paciente familia y comunidad, pues crea relaciones inteligentes, y se consigue desarrollar un trabajo sincronizado, leal, eficiente entre todos los miembros del equipo de salud, es decir se ejecutan acciones con objetivos claros y concretos. En síntesis los líderes crean planes, planifican, presupuestan y ponen orden para evitar se presenten riesgos.

El líder define nuevos objetivos, revisa y entre los antiguos escoge el más adecuado y aplica nuevas líneas de actuación. Un líder según el autor, es una persona que no necesita basarse en su autoridad jerarquía para defender sus ideas, y que tiene una cierta tolerancia a la confrontación ya que no entiende que una crítica acerca de una idea, este identificada con un cuestionamiento de su autoridad.

El líder, a diferencia del directivo, construye su percepción del entorno a través de un fuerte sentimiento de identidad, completamente independiente e incluso a veces aislante de la sociedad en la que viven.

Existen líderes que toman actitudes paternalistas, ellos jamás desmotivan, corrigen con severidad pero entienden y comprenden; él castiga, pero enseña; sabe esperar calmadamente. Por lo tanto, no buscan detalles para sentir un placer sádico de dejar caer todo el peso de la autoridad sobre la persona responsable o culpable, sino que arregla las fallas y de paso rehabilita al caído.

Por la autoridad no se reconoce al líder; el líder nace por la voluntad de ejercer esta faceta por lo tanto no necesita exhibir ante sus súbditos credenciales de legítima autoridad; ejerce el liderazgo con empeño generosidad, su dinamismo y su actitud de entrega son las mejores cartas de presentación que tienen ante sus subordinados y ellos desarrollan un comportamiento de complacencia.

También un jefe no debe creer que sea necesario y suficiente ponerse una investidura de mando para ejercer su función de líder y arrastrar seguidores al enterarse de que tienen una autoridad, pero no necesita imponerse por la autoridad que ejerce sino por argumentos, externos, con ejemplos entrañables. La autoridad del jefe impone; la autoridad del líder subyuga y enamora.

Ahora referente en cómo se relacionan con las personas, tenemos que el directivo trabaja en grupo, y se relaciona con sus trabajadores en base a la función que desempeñan; busca nuevas personas con quien trabajar; trata de dar solución a las diferencias entre el personal pero en determinados casos carecen de empatía. En cambio el líder se relaciona de forma empática, presentida y no pierde fácilmente el control, manteniendo la capacidad para establecer buenas relaciones con sus colaboradores siendo creativo y no conformista

En definitiva se puede argumentar que el liderazgo exige la concurrencia de elementos como la influencia, el cambio intencionado y los propósitos comunes. Con estos elementos quizás estemos en condiciones de apreciar la distinción entre liderazgo y gestión

Matriz Nº 4: Diferencias entre líder y directivo

LÍDER	DIRECTIVO	DIFERENCIA
Saben a dónde quieren ir, pero entienden que no pueden llegar sin su equipo, sin dar a aquellos a quienes dirigen las herramientas para hacer que las cosas sucedan.	Tienen que practicar, en su comportamiento diario lo que predicán y dar un ejemplo de trabajador eficaz y comprometido.	Ser un ejemplo de imitar. Los directivos se enfocan más hacia el cliente.
Persona que inspira confianza y respeto, y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento.	Ser visionario.-tener una visión clara de hacia dónde se dirige uno. Lo deseable es que toda persona que realice una función directiva en una organización sea también líder	Los líderes asumen la responsabilidad. Los directivos quieren autoridad. Un cargo de directivo no garantiza a la persona que ejerce su posición como líder.
Debe desarrollar el líder credibilidad y esta surge de la sinceridad y esta engendrará justicia y lealtad del líder.	Tener un cierto nivel de valores y ética.	Los dos deben ser éticos.
El respeto y la admiración están en relación directa con la imparcialidad.	El directivo, además de tener un fuerte sistema de valores, tiene que desarrollar una manera de pensar diferente.	Debe haber definido para sí mismo una escala de valores.

2.4. Los Valores y la Educación

En todas las épocas se ha hablado de los valores, y estos están presentes en los colegios, las empresas, algunos medios de comunicación, y generalmente a los valores se los identifica con el bien de las personas, familia y comunidad.

Y la enfermería es una profesión donde los valores influyen mucho en el desarrollo del aprendizaje y en el laboral; la falta de estas prácticas se verá reflejada en el deterioro de la calidad de atención al paciente y la fluidez administrativa de las instituciones de salud.

2.4.1. Valores

Desde inicios de la humanidad se ha hablado de la existencia de los valores; hoy por hoy, también se habla de la necesidad de que existan estos tanto en la familia en los centros educativos y en la sociedad como una de las instancias urgente del rescate de los mismos debido a las manifestaciones constantes de conductas carentes de valores en todos los ámbitos.

A los valores se los identifica como el bien de las personas, las familias y comunidades, es decir, que es valioso lo que es bueno, lo que es para bien de algo o de alguien, en este sentido lo que es para bien de la persona es aquello que la perfecciona, que le mejora en algo como en su salud, educación, sus relaciones humanas, en sus sentimientos, entre otros.

Existen amplios conceptos sobre los valores así tenemos que valor se considera:

Una PAUTA DE VIDA (Pattern), o sea, alguien que ayuda a encarrilar a una persona por los caminos del bien de la vida y que impide se vaya por la deriva.

Un CRITERIO DE ACCIÓN, es decir, lo que le impulsa a la inteligencia y la libertad de las personas a hacer o dejar de hacer algo, o sea los ideales, metas que persigue una persona o institución.

Valor es toda perfección real o posible que proviene de la naturaleza y que se apoya tanto al ser como en la razón de ser de cada persona. En referencia a todas estas

definiciones de valor en el campo educativo, para los educadores y padres de familia, es un tema que debe ser la esencia misma de la acción educativa, pero hace falta conocerlos bien y hay que prepararse en una metodología apropiada para ellos, es decir, partir de conceptualizaciones básicas para luego llevarlas a la práctica que permitan que la educación se realice plenamente de una manera auténtica e integral.

La educación en valores es tarea y compromiso de toda la vida; pues nunca se estará suficientemente educado en algún valor, pues siempre se puede y se aspira llegar más. Es esto lo que da sentido a la vida humana. (Marcela Chavarría, El retorno a los valores, pág. 68).

Es a través de la educación que la sociedad tiene por objeto preservar y promover sus valores. Es cierto que toda buena educación es, en esencia, un proceso de desarrollo de la personalidad humana en todas sus dimensiones. Pero, para una variedad de razones, la dimensión efectiva de la personalidad tiene, en los últimos tiempos, ha prestado muy escasa atención en nuestra educación.

La educación de hoy se ha degenerado en un proceso de transmisión de información, con su único objetivo es pasar los exámenes. Cuando nosotros, por lo tanto, hablar de educación en valores, queremos llamar la atención sobre los objetivos de eficacia de la educación - el desarrollo de aspectos sociales, morales, estéticos y espirituales de la personalidad de una persona, que han sido socavados.

Hoy por hoy la educación en valores dentro de una institución educativa es muy importante, debido a que complementa la formación ética y moral con la formación académica recibida. Se dice que la educación en valores de una persona comienza en los hogares y se fortalece en los centros educativos, donde al final del proceso académico, la institución educativa entrega a la sociedad personas de bien, ricas en valores humanos, capaces de contribuir con el desarrollo del país.

En definitiva se piensa que la educación en valores procura que el estudiante se forme una nueva concepción de la vida, dándole significado real a las cosas, enseñándole a comportarse frente a las diferentes circunstancias de la vida.

2.4.2. Valores en la Educación de Enfermería

Matriz N° 5: Valores en la Educación de Enfermería

VALORES	EDUCACIÓN
Justicia	Asegura una distribución justa de los recursos, como los cuidados a todos los usuarios.
Lealtad	Mantiene la promesa hecha a los clientes.
Honestidad	Es cuando un ser humano es honesto, se comporta de manera transparente con sus semejantes, es decir, no oculta nada y se muestra con tranquilidad.
Tolerancia	Es la expresión más clara del respeto por los demás y como tal es un valor fundamental para la convivencia pacífica entre las personas.
Prudencia	Es la virtud que nos impide comportarnos de manera, ciega e irreflexiva en las múltiples situaciones. Que debemos sortear en la vida.
Respeto	Es la base fundamental para la convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad.
Generosidad	Los que son generosos son ricos, pero no en dinero o cosas materiales, sino en la capacidad de ofrecer a otro, lo más preciado de sí mismo.
Bondad	Es la disposición permanente a hacer el bien de manera amable generosa y firme.
Perseverancia	Es el aliento a la fuerza interior que nos permite llevar a un buen término las cosas que emprendemos, los que son perseverantes tienen una alta motivación.
Responsabilidad	Es la conciencia acerca de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos sobre nosotros mismos o sobre los demás. La responsabilidad garantiza cumplimiento de los compromisos adquiridos generando confianza.

Características.- Existen varias características de los valores, tales como:

Trascendentes.-Cuando estos no están en los objetos ni entre los hechos, no son propiedades, como por ejemplo, el color o el peso.

Apreciaciones mentales.-No son materiales. Este tipo de valores existen, es decir, son más bien subjetivos. La bondad o la belleza no se pueden tocar, pero podemos considerar que existen.

Individuales y colectivos.-Estos son individuales, cuando siempre son interiorizados por una persona; siempre acaban formando parte de la manera de ser de uno mismo. Pero son colectivos cuando los valores son compartidos en una comunidad.

Los valores son histórico-sociales.-Aquí las personas no puede prescindir de los condicionantes que han marcado su vida en una época, como por ejemplo, los hechos que se produjeron en una guerra, entonces las experiencias vividas en ella han marcado los valores de toda una generación.

2.4.3. Educación

Aplicados los valores en la educación, se puede decir que, los valores en sí son la fuente del perfeccionamiento humano, realidades sentidas, y este perfeccionamiento puede advertirse al hombre, pero estas fuentes están compuestas por la naturaleza de las cualidades y los rasgos particulares de cada individuo.

En la actualidad la educación está dirigida a lograr un cambio en los jóvenes estudiantes, a transformarlos en nuevas personas con valores; y para ello el proceso de enseñanza aprendizaje que desarrollamos día a día, debe ser fortalecido en dos áreas importantes, en la adquisición de conocimientos y la modificación del comportamiento de los alumnos, emprendiendo actividades que le permitan al estudiante reflexionar, ser participativo, creativo y practicar los valores humanos venidos a menos en la actualidad.

Los valores en la Educación Superior es un tema importante, de gran actualidad y trascendencia en la formación de todos los profesionales, ya que estos se adquieren, se forman y desarrollan a lo largo de la vida de cada individuo; éstos, en el proceso educativo, intervienen las familias, la escuela y la sociedad. Se puede decir puntualmente que la familia es la que transcribe y muestra en qué contexto se encuentran los valores.

Es por eso que los valores contribuyen a que las personas, instituciones, organizaciones o una sociedad, asienten sus rumbos, metas y fines. Además de instaurar las guías generales de conducta, que se derivan de la experiencia y le dan sentido a la vida; favorece su calidad, y estos llevan a la realización de la persona y promueve el bien hacia la comunidad y la sociedad en su conjunto.

En la profesión de enfermería se deben desarrollar y formar valores universales como la bondad, el humanismo, honestidad, responsabilidad; la amistad, el amor al prójimo, el altruismo, la solidaridad; estos valores enaltecen considerablemente la dimensión humana y valorativa del hombre.

Enfermería por ser la más humana y noble de las profesiones, necesita la incorporación de valores para toda la vida, es decir, desde la etapa de pregrado hasta concluir su formación integral como profesional de la salud. Hablamos de un modelo Enfermero novedoso, que recorre varias etapas de formación, hasta su egreso como Licenciada/o en Enfermería.

En el modelo convencional, el enfermero/a se incorpora a la labor asistencial al concluir su primer año, por este motivo existe la necesidad de desarrollar y formar en valores a los mismos, de manera constante por parte de la comunidad que está a su alrededor, ejerciendo fuertes influencias educativas que impacten positivamente en la sociedad; sin olvidar el componente que debe existir entre ciencia–axiología; pues la Enfermería es una de las profesiones que se distinguen en la Educación Superior, por la actuación profesional del recurso humano en salud, que esencialmente se concreta en cuatro dimensiones fundamentales: el cuidado de la familia, la persona, la salud y el entorno.

2.4.4. Diferencia con actitudes y cualidades

Matriz 6.- Diferencia con actitudes y cualidades

Actitudes	Cualidades
Es una conducta, costumbre, enseñanza-aprendizaje que se aprecia y se tiene en alta estima y se le da valor. (Yahoo-anónimo).	Son las características o aptitudes de naturaleza positiva de cada ser para adoptar actitudes, conductas, costumbres. (Yahoo-anónimo).
El profesor, sin ser presumido, no debe mostrarse vulgar. No debe utilizar palabras o frases de doble sentido y que den lugar a juicios maliciosos por parte de los alumnos. (Silvia Noemí).	Las cualidades son las características o aptitudes de naturaleza positiva de cada ser para adoptar actitudes, conductas, costumbres, procesar la enseñanza-aprendizaje, entre otras. Fernando González Lucini.
El profesor debe evitar la actitud de hacer que siempre prevalezca su opinión. (Galeano Báez).	El profesor, tiene que ser un ejemplo para sus alumnos y para el medio social en general, no solo expresándose correctamente, sino además, evitando los modismos.
Existe la tendencia, por parte de cada profesor a súper valorizar su materia. Galeano Báez).	Es imprescindible la coherencia entre el juicio y la acción, entre lo que se dice y lo que se hace.
Es condenable la actitud de ridiculizar a sus colegas, sea por un motivo o por otro. (Galeano Báez).	Desarrollar espíritu de autocrítica, es decir, criticar continuamente su propia conducta.

Fuente:Definiciones de varios actores

ELABORADO:Maestrante Fanny Vera Lorenti

2.5. Las TIC en la Educación de la enfermería

Ángel Pio González Soto (59), Relación entre formación y tecnologías en la sociedad de la información, manifiesta que el motor de esta nueva revolución es, sin duda, la tecnología de la información y la comunicación. Esta tendencia de desarrollo producto de la globalización y del mundo en evolución, ha inducido la aparición de una nueva sociedad; desde que se crearon, fueron introducidas al sistema educativo, las mismas que incidieron en la velocidad de las transformaciones y en el rápido crecimiento del conocimiento del proceso enseñanza-aprendizaje.

La docente en enfermería puede utilizar las TIC para actividades académicas, tales como, la comunicación con otros profesionales mediante el correo electrónico,

videoconferencias y el trabajo en equipo; por lo tanto, el acceso a todo tipo de información relacionada con la salud y educación y la potenciación del proceso de enseñanza-aprendizaje, donde se facilite los procesos interactivos y el estudiante se automotive, propicie su aprendizaje divergente, se facilita la consulta de problemas, realización de protocolos en colaboración con otros profesionales y estudiantes, las reuniones a distancia y un largo de aplicaciones potenciales.

Publicado por Dra. Josefa Cabrera Díaz.

Realmente los Tics en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes y estudiantes de enfermería, es imprescindible, ya que debemos integrar las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, (TIC) a nuestra vida académica para adquirir competencias que configurarán el aprender a utilizar scribed, slideshare, Ivoox, Album Picasa, Delicius, Skipe, blogger de forma correcta y eficiente como instrumentos de trabajo intelectual y de relación y participar activamente en la sociedad actual.

Pero la incorporación de esta innovación de las tecnologías de la información y comunicación trajo sus ventajas y desventajas, por el motivo, que al incorporarse al dominio vital del ser humano, alteró en gran manera la estabilidad social, y fundamentalmente a la intimidad, a la individualidad y a las relaciones; en el campo de la salud, su incorporación trajo nuevos procesos de diagnósticos, tratamientos y en lo educativo evolucionó la formación, dando un nuevo tipo de relación comunicativa en el proceso de la enseñanza y por extensión del aprendizaje.

Esta relación formación-tecnologías se pueden analizar desde tres perspectivas como:

- 1.- El acercamiento de éstas, su uso y su comprensión, incidan en el establecimiento de nuevas formas o nuevos sistemas de relación.
- 2.- La adquisición de nuevos conocimientos necesarios para incorporarse a un mercado laboral cada vez más proclive a su utilización y
- 3.- Desde su utilización como herramienta al servicio de la información.

La tecnología como instrumento de soporte técnico en los diferentes procesos, aseguran cambios de la mente y esto puede llevar a una interesante perspectiva, la de los efectos cognitivos que no solo son cuantitativos de la oferta informativa, sino también, cualitativa por el tipo y utilización que se puede hacer de ella.

Tecnología, educación y desarrollo sostenible son asuntos plenamente distintivos de nuestro tiempo. La socialización y educación de las nuevas generaciones en el contexto a la era de la información, de la sociedad cognitiva adquiere una importancia aun mayor.

TIC.- concepto

Las TIC conforman el conjunto de recursos necesarios para manipular la información y particularmente los ordenadores, programas informáticos y redes necesarias para convertirla, almacenarla, administrarla, transmitirla y encontrarla.<http://es.wikipedia.org>

Adell J. Tendencias de investigación en la sociedad de las tecnologías de la información, este autor indica, que las tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), son el conjunto de instrumentos y procedimientos que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.

Es decir, que en la actualidad a través de esta tecnología en la que se utiliza diferentes elementos de la red, se puede adquirir información, el poder comunicarse y establecer relaciones de manera rápida con personas de diferentes países europeos, guardar mensajes e investigaciones, y comunicación de manera virtual.

Informática.- Philippe Dreyfus, se refiere al procesamiento automático de información mediante dispositivos electrónicos y sistemas computacionales. Los sistemas informáticos deben contar con la capacidad de cumplir tres tareas básicas: entrada (captación de la información), procesamiento y salida (transmisión de los resultados). El conjunto de estas tres tareas se conoce como algoritmo.

<http://definicion.de>

Principales conceptos

www.- WWW son las iniciales que identifican a la expresión inglesa World Wide Web, el sistema de documentos de hipertexto que se encuentran enlazados entre sí y a los que se accede por medio de Internet. A través de un software conocido como navegador, los usuarios pueden visualizar diversos sitios web (los cuales contienen texto, imágenes, videos y otros contenidos multimedia) y navegar a través de ellos mediante los hipervínculos.

Internet

No se debe apartar, que el uso de la tecnología se ha convertido en uno de los requerimientos básicos en la educación para el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje, ya que este avance tecnológico ha conducido a cambios vertiginosos en diferentes ámbitos de la vida cotidiana.

Lo cual puede indicar, que los mismos deben ser utilizados como instrumentos para educar, enseñar y no solamente para obtener o enviar información; los alumnos utilizan estos instrumentos solo para copiar la información pero no realizan argumentación e interpretación de la misma, es decir, no hacen criticidad; por eso hay que elaborar los modelos pedagógicos que se basen parcialmente al uso de las mismas. En este medio aun existe un gran número de alumnos que siguen apostando por la enseñanza tradicional, donde el factor dominante es la exposición oral del docente.

Es decir, que los currículos deben ajustarse o direccionarse a que los alumnos tengan opción de cambiar sus esquemas de aprendizaje. Por lo tanto, si se hace uso de las TIC sin un sentido bien definido, se puede seguir cayendo en el error de generar estudiantes que sean seres mecánicos, que solo se sirvan de la información que encuentran en la red sin ni siquiera desarrollar capacidades de razonamiento, análisis, crítica, síntesis; y utilizando estos medios simplemente como facilitadores de información.

Aun en la actualidad existe un gran número de docentes que no poseen dominio y suficientes conocimientos informáticos, para emplearlas en su práctica. Es por eso que surge la pregunta ¿el uso de tecnologías garantiza la eficacia de los procesos

de enseñanza-aprendizaje en la educación superior?, para poder dar respuesta a este cuestionamiento, se considera necesario lo siguiente:

Revalorizar los estilos de aprendizaje de los jóvenes, sabiendo esto, será más productivo emplear las tecnologías con ellos; aunque si bien es cierto no pueden atenderse todos los estilos que existen pero sí puede buscarse la forma de preparar materiales que la mayoría pueda utilizar.

Facilitar a los profesores la adquisición de bases teóricas y destrezas que les permitan integrar en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en las tecnologías en particular.

Hacer una revaloración en cuanto a la integración de las tecnologías en los programas educativos, analizando los cambios que sufren sus diferentes elementos, metodologías, contenidos, evaluación, entre otros.

Capacitar a los docentes para que puedan reflexionar sobre el uso de la tecnología a su propia práctica, así evaluarán el papel y la contribución de los estos medios al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Preparar a los alumnos para que encuentren el beneficio de usar estas tecnologías en su formación y desarrollen su auto-aprendizaje.

Con la incorporación de las tecnologías a la educación hay que trabajar más con los estudiantes en el sentido de que ellos sientan que la tecnología les abre las puertas a un auto-aprendizaje, a una interacción independiente del tiempo y del espacio y a experimentar el desarrollo de habilidades de aprendizaje que no conocen o que aún no ponen en práctica, más aun en la formación académica de los estudiantes de Enfermería, donde la tecnología también está inmersa cuando el profesional tiene que brindar cuidados directos mediante el uso de equipos y materiales médicos fabricados con la más alta tecnología.

3. METODOLOGÍA

3.1. Participantes

La Unidad Académica de Ciencias de la Salud, se inicia desde el año 2002 como Carrera de Enfermería por solicitud de la Universidad Estatal de Milagro; en ese año se inició con 60 estudiantes, con una carga horaria de 600 horas académicas por semestre distribuidas en diferentes asignaturas con modalidad teórica-práctica.

En sus inicios, el proceso pedagógico fue impartido por cinco docentes incluyéndose a las autoridades de la carrera, en horarios matutino, al pasar el tiempo esta carrera fue incrementando la cantidad de estudiantes y a su vez existían peticiones de incrementar carreras entorno al servicio de salud.

Tomando en cuenta la necesidad de la provincia de contar con profesionales capaces de intervenir en las modificaciones del perfil epidemiológico y social a partir de un modelo académico y plan de estudios basados en las competencias profesionales básicas, genéricas y las específicas, la Universidad Estatal de Milagro por resolución del Consejo Directivo decide el 14 de Noviembre del 2006, convertir la Carrera de Enfermería en Unidad Académica de Ciencias de la Salud.

Unidad Académica que está conformada por dos carreras: Licenciatura en Enfermería y licenciatura en Terapia Respiratoria, en la actualidad esta Unidad ha graduados a 260 Licenciados (as) en Enfermería en el transcurso de nueve promociones y en este año graduaría a su primera promoción de Licenciados en Terapia Respiratoria (15 futuros graduados).

La Unidad Académica de Ciencias de la Salud, en la actualidad cuenta con 62 docentes de contrato y 10 docentes con nombramiento y 544 estudiantes de diferentes semestres, sus autoridades son: Máster Fanny Cortez de Fariño como Directora, y Máster Alicia Cercado Mancero, en la Coordinación Académica.

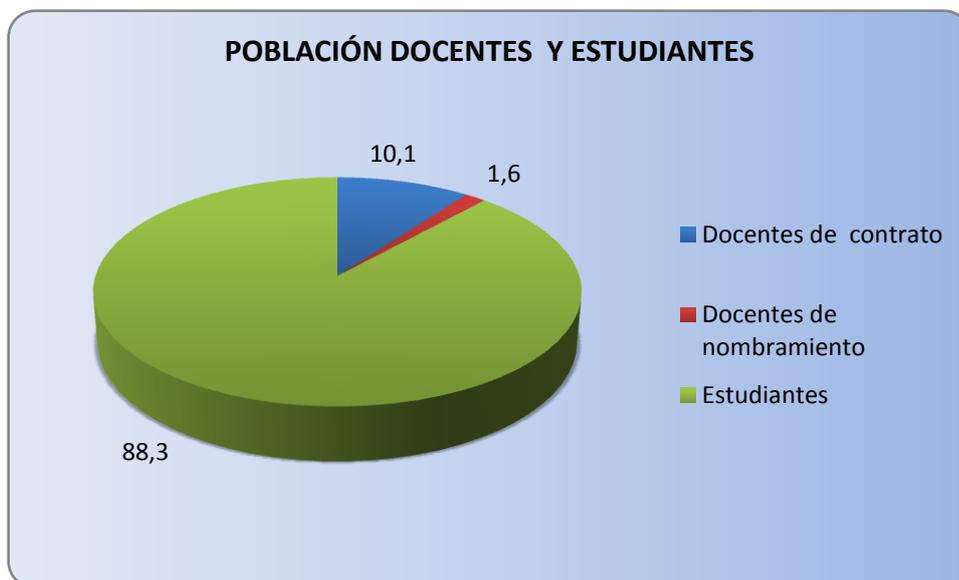
Tabla # 1.- Distribución porcentual de la población de docentes y estudiantes de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de enfermería UNEMI, 2011-2012

Población	Resultados	
	#	%
Docentes con contrato	52	10,1
Docentes con nombramiento	10	1,6
Estudiantes	544	88,3
Total	616	100

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica Ciencias de la Salud

Elaborado por: Fanny Vera Lorenti

GRÁFICO # 1



De los 62 docentes que integran la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, el 10.1% corresponde a docentes de contratos y el 1,6% a los docentes con nombramiento; en relación al porcentaje de 88,3% correspondiente a la población de estudiantes en la institución. Con esto no se está cumpliendo con uno de los indicadores de Evaluación de Carrera que se indica por el CEACCESS.

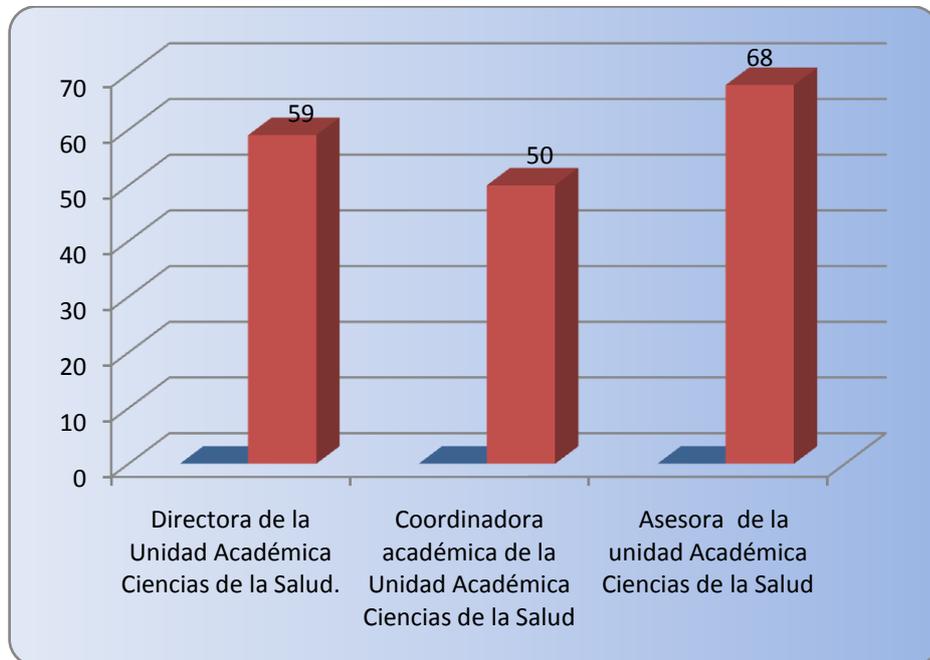
Tabla # 2.- Distribución porcentual en relación al sexo y edad del Personal Directivo que integran la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería UNEMI, 2011-2012

Personal Directivo	Resultados	
	Sexo	Edad
Directora de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud.	Femenino	59
Coordinadora Académica de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud	Femenino	50
Asesora de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud	Femenino	68

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica Ciencias de la Salud

Elaborado por: Fanny Vera Lorenti

GRÁFICO# 2 Sexo y edad del Personal Directivo



Se observa en este gráfico que predomina el sexo femenino correspondiente al 100%; y la edad fluctúa de 50 a 60 años en los directivos que integran la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería.

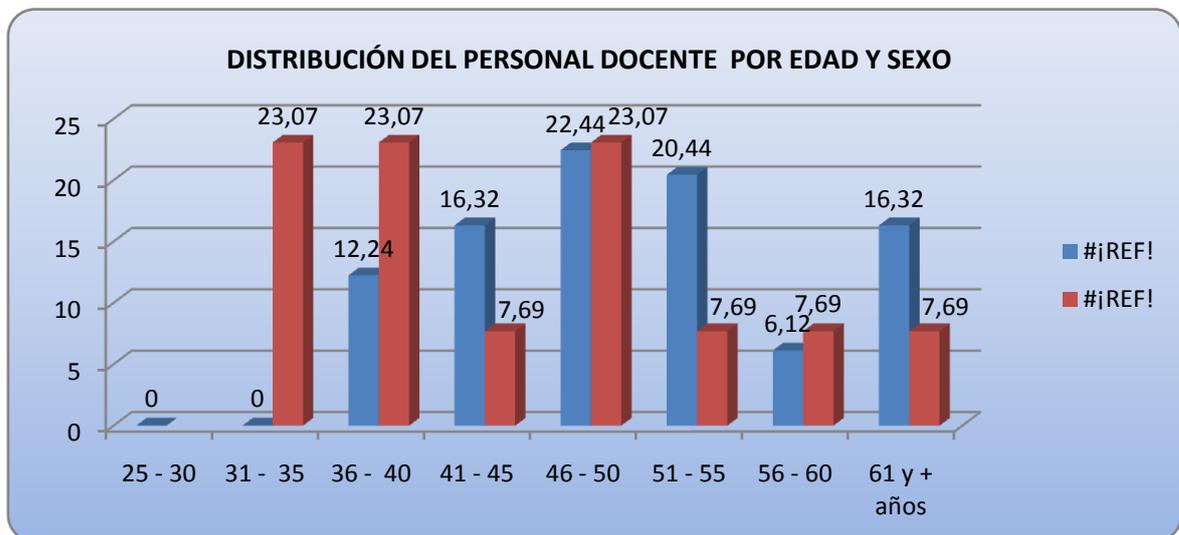
Tabla # 3.- Distribución porcentual en relación al sexo y edad del Personal Docente que labora en la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería UNEMI, 2011-2012

Edad (años)	Sexo				Total	
	Femenino		Masculino			
	#	%	#	%	#	%
31 - 35	3	6,12	3	23,07	6	9,6
36 - 40	6	12,24	3	23,07	9	12,9
41 - 45	8	16,32	1	7,69	9	14,51
46 - 50	11	22,44	3	23,07	14	22,58
51 - 55	10	20,44	1	7,69	11	17,74
56 - 60	3	6,12	1	7,69	4	6,45
61 y + años	8	16,32	1	7,69	9	14,51
TOTAL	49	100	13	100	62	100

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud

Elaborado por: Fanny Vera Lorenti

GRÁFICO# 3



El gráfico demuestra que del personal Docente de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, 49 son mujeres y 13 varones; la mayoría son enfermeras/os; en cuanto a la edad el 23,07% están en las edades 31 a 40 años, el 22,07% entre 46 y 50 años, y un porcentaje de 7% entre 61 años y más. Por su naturaleza los docentes son Profesionales de Enfermería.

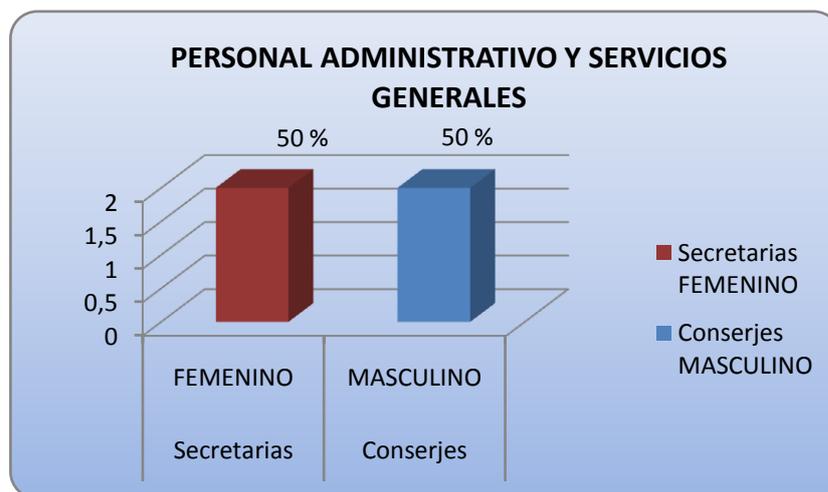
Tabla # 4.- Distribución porcentual en relación al número de Personal Administrativo y Servicios generales que laboran en la Unidad Académica Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería UNEMI, 2011-2012

Personal	Resultados		
	Cantidad	Sexo	%
Secretarias	2	F	50%
Conserjes	2	M	50%
Total	4		100%

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud

Elaborado por: Fanny Vera Lorenti

GRÁFICO# 4



Observándose en este gráfico que el 50% de las personas consultadas corresponden a secretarias, y el otro 50% para el personal de servicios generales, de la totalidad del personal administrativo y de servicios generales que laboran en la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería.

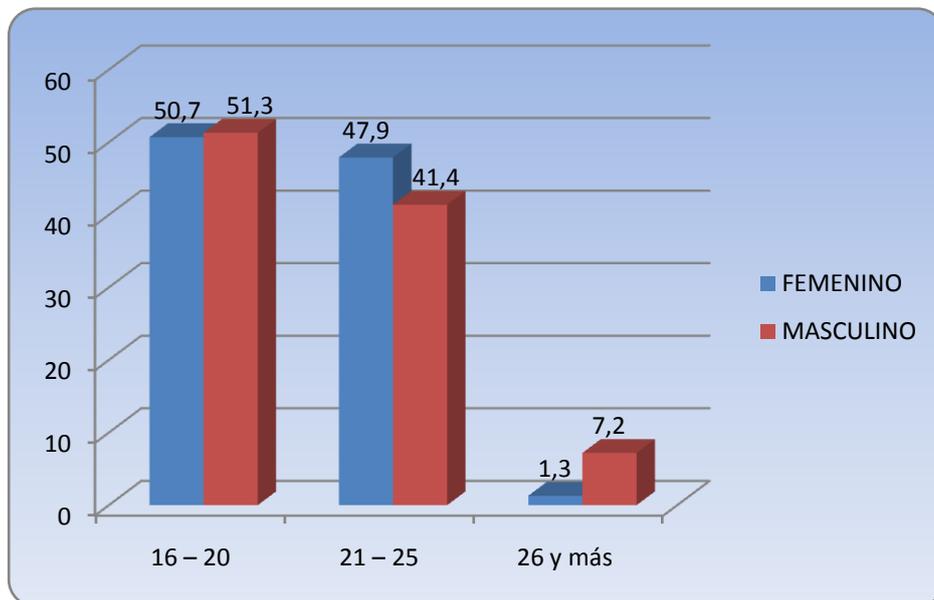
Tabla # 5.- Distribución porcentual de la población estudiantil por edad y sexo de la Carrera de Enfermería de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud UNEMI, 2011-2012

Grupo Etario	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	#	%	#	%
16 – 20	239	50,7	57	51,3
21 – 25	226	47,9	46	41,4
26 y más	6	1,3	8	7,2
Total	471	100%	111	100%

Fuente: Secretaria de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud

Elaborado por: Fanny Vera Lorenti

GRAFICO # 5 Población Estudiantil por Edad y Sexo



Del total de estudiantes de la Carrera de Enfermería 471 son del sexo femenino, y 111 del sexo masculino; en cuanto a la edad, el 51,3% están en las edades de 16 a 25 años, y el 47.9% tienen de 21 a 25 años. Y concluimos con 1,3% tienen 26 años y más. Lo que demuestra que existe una población joven de estudiantes, predominando el género femenino aún en esta Profesión.

3.2. Materiales e Instrumentos de investigación

En el trabajo de investigación presente, para la recolección de la información, las técnicas e instrumentos de investigación que se emplearon, fueron las siguientes:

Encuestas:

Se realiza las encuestas a los directivos, docentes y a los estudiantes.

La encuesta aplicada a los directivos consta de 13 preguntas, de las cuales 9 son de opción múltiple y 4 son de respuestas únicas (si o no), y está elaborada con fines de investigación para determinar las características de liderazgo en los directivos del plantel.

La encuesta de los docentes tiene 16 preguntas relacionadas sobre las situaciones de enseñanza en el clima escolar. Cada opción tiene tres posibles respuestas, las mismas que se basan en la experiencia personal de cada uno de los docentes encuestados, para de esta manera determinar las características del liderazgo de los directivos y docentes del plantel.

De igual manera, la encuesta para los estudiantes está estructurada por 14 preguntas que evalúan el ambiente real del clima escolar. Cada pregunta tiene cuatro respuestas para conocer el grado de aceptación que tiene cada estudiante en relación a las características de liderazgo de los directivos y docentes del plantel, para determinar las debilidades que existen en la unidad académica de la carrera de enfermería.

Entrevista:

Se entrevista a la Decana y Sub-decana de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud. Esta entrevista está estructurada con carácter personal, pero específicamente tiene diez preguntas de carácter profesional.

Observación de campo:

A través de este método se observaron todos los instrumentos de la gestión educativa que posee la Unidad Académica, luego se realiza un análisis de la gestión

en liderazgo y valores de los directivos y docentes de la unidad académica ciencias de la salud.

Cuestionario:

Con la aplicación de este instrumento a los docentes y estudiantes, se determinaron las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería.

Está estructurado con 37 preguntas, de las cuales las primeras 24 corresponden al análisis de las debilidades y las fortalezas y las otras 13 preguntas corresponden al análisis de las amenazas y de las oportunidades, y así analizar el ambiente escolar con la finalidad de determinar eficientemente el F.O.D.A.

Luego de aplicar los instrumentos de investigación antes mencionados, para llegar a diagnosticar la situación actual de la Carrera de Enfermería en la Unidad Académica, fue necesario organizar toda la información recopilada, aplicando las técnicas correctas de tabulación estadística, y de esta forma obtener resultados verídicos de la gestión en liderazgo y valores de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería.

También para el desarrollo de esta tesis de grado, se tuvo que revisar otros documentos propios de la Unidad y de la Carrera de Enfermería.

Para la elaboración del marco teórico se consultó a diferentes autores en lo referente a gestión, liderazgo y valores, el proyecto Pedagógico de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, abril- octubre 2006, y con ello fundamentar el desarrollo del trabajo de investigación.

Documentos curriculares, como la malla curricular, reglamentos de la unidad utilizados para la gestión educativa. Para determinar el diagnóstico de la situación actual sobre la gestión en liderazgo y valores de la institución, se utilizaron los documentos siguientes:

-  Manual de organización
-  Código de convivencia
-  Plan operativo anual

- ✚ Proyecto educativo institucional
- ✚ Reglamento interno de la unidad.
- ✚ Reglamento de internado rotativo para las prácticas pre profesionales.

3.3. Métodos y Procedimientos

Los métodos empleados en la presente investigación de la “Gestión de Liderazgo y Valores de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería para el procesamiento correspondiente de la información, fueron los siguientes:

Método inductivo-deductivo: Mediante este métodos procedió a la organización, tabulación y codificación de la información cuantitativa y cualitativa; para luego realizar un análisis desde distintos ángulos, para compararlos y contrastarlos y de esta forma, llegar a las conclusiones e interpretación de la información.

Método analítico: A través de este método se analiza la gestión educativa donde se evidencia la labor que realiza la Unidad Académica en relación al liderazgo y los valores; para determinar qué problemáticas pudieran estar afectando a los docentes y estudiantes.

Se procedió al procesamiento de la información, los mismos que luego fueron analizados e interpretados para establecer una verdad. Las conclusiones reflejan nuevas inquietudes y problemáticas generadas a partir del análisis y el diagnóstico de la institución educativa.

En esta investigación, el marco teórico constituyó el pilar fundamental para interpretar los datos recopilados a través de las encuestas, guías de observación y diálogos informales de los directivos, personal administrativo, estudiantes y docentes de la carrera de Enfermería. Una vez realizada la investigación y principalmente haber detectado los aspectos que afectan a la gestión liderazgo y valores, se procedió a realizar una propuesta de mejoramiento institucional.

4. RESULTADOS

4.1. Diagnóstico

En este trabajo investigativo, la parte medular del mismo es la situación actual de la institución y los resultados que se obtuvieron al finalizar este proceso investigativo, que dependieron en gran parte de la calidad del diagnóstico realizado. Los instrumentos diferentes de la gestión educativa o documentos de planificación educativa de la institución, evidencian el trabajo realizado en cuanto a liderazgo y valores de la estructura organizacional y del clima escolar. También se presenta el análisis de los distintos instrumentos de recopilación de información aplicados a los directivos, docentes y estudiantes. Finalmente, se describen los resultados de estos instrumentos, mediante las respectivas tablas tabuladas y su análisis correspondiente.

4.1.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores

Para la elaboración del diagnóstico situacional de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud Carrera de Enfermería, se analizaron los aspectos relacionados con la gestión, liderazgo y valores con que cuenta la institución. Por lo que se toma como referencia el manual de organización y el manual de funciones que desempeñan la Directora y Coordinadora Académica de la Unidad.

4.1.1.1. Manual de organización

Los manuales de organización explican con detalle la jerarquía y la estructura organizativa de la unidad, señalando puestos, funciones y la relación que existe entre ellos, grados de autoridad y responsabilidades.

- ✚ Manual de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud.
- ✚ Manual de Funciones de la unidad Académica de Ciencias de la Salud (Aprobado por Consejo Directivo 14-11-2006).

Presentación

El Manual presente se realizó con la finalidad de difundir las actividades que desempeñan cada uno de los integrantes de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, las cuales están encaminadas a lograr los objetivos que se persiguen a nivel Institucional.

Fundamento legal

1. Ley Orgánica de la Universidad Estatal de Milagro
2. Plan Estratégico Rector de la Universidad Estatal de Milagro.
3. Reglamento de los Consejos Directivos
4. Reglamentación interna de los laboratorios de Licenciatura en Enfermería, Terapia Respiratoria y Terapia Física. Además de la reglamentación de las capacitaciones de talentos no profesionales.

4.1.1.2. El código de Ética

Un código de ética es primordial en toda organización porque a través de este se determinan los principios, valores y los fundamentos morales y éticos que rigen a toda Institución u organización. Todo esto se reflejará en la forma como sus directivos la conducen y como sus miembros se desempeñan en ella.

Referente a la existencia de un código de ética la Universidad Estatal de Milagro no cuenta con un código de ética, pero en la actualidad debido a las exigencias de la nueva ley de Educación Superior se han formado comisiones para la elaboración del mismo en un corto plazo y tratar de superar esta debilidad.

4.1.1.3. El plan estratégico

Se basa en el análisis de los siguientes elementos: Valores fundamentales, principios, paradigmas y el FODA, enmarcado en el diagnóstico interno y el diagnóstico externo, los mismos que se describen a continuación.

Valores fundamentales:

- ✚ Humanismo
- ✚ Puntualidad
- ✚ Responsabilidad
- ✚ Honestidad
- ✚ Respeto
- ✚ Vocación
- ✚ Paradigma a desarrollar y mantener
- ✚ Predisposición al cambio
- ✚ Práctica docente integral e interactiva
- ✚ Apertura a la investigación científica
- ✚ Conciencia del valor educativo
- ✚ Cultura de autoevaluación docente para el mejoramiento continuo
- ✚ Tratamiento sistémico integral al proceso enseñanza-aprendizaje
- ✚ Proceso inducción docente-estudiante
- ✚ Incentivar los estudios dirigidos y de lectura
- ✚ Vinculación con la colectividad

Direccionamiento Estratégico:

Se encuentra formado por la: Visión, Misión de la Institución, y los objetivos estratégicos de la Unidad Académica, Carrera de Enfermería

Políticas y Estrategias**Visión 2016**

Liderar la formación de profesionales competentes, dinámicos y promotores en Enfermería, integrados a la atención del ser humano, familia y comunidad

Como se observa, en la visión de la carrera de Enfermería existe un ambicioso cambio hasta el año 2016 refiriéndose a aquello que la Unidad quiere alcanzar en el futuro, acompañada de los objetivos organizacionales que tienen como finalidad cumplir con los propósitos de acuerdo con un plan. Dentro de la visión planteada por la institución, podemos notar que, encaminado a mejorar la calidad de educación y el prestigio del Colegio. La educación en la actualidad está olvidando su objetivo

fundamental que es la formación de la personalidad de sus educandos, si bien es cierto esto le corresponde a la familia, pero también es fundamental que se incluya en los centros educativos; y en este sentido existe algo muy importante dentro la visión institucional, que es cultivar en los alumnos (as) actitudes y valores como la democracia, la honestidad, la transparencia, la justicia, la libertad, la equidad, la solidaridad y la responsabilidad entre otros; es decir es una institución que no pone énfasis únicamente en la formación científica sino que practica una educación también en valores.

Misión

Formar talento humano competente y emprendedor con conocimientos científicos, pensamiento crítico, eficiente e integral, orientados a la promoción, prevención recuperación y rehabilitación de la salud/enfermedad, del individuo, familia y comunidad, considerando la interculturalidad, equidad, universalidad, humanismo y ética profesional, capaces de conocer el perfil epidemiológico/social, resolver y plantear alternativas de soluciones centrados en el área de salud, encaminado a mejorar el buen vivir de la población.

Toda misión define el papel de la organización dentro de la sociedad y para cumplir con ésta Misión, la Unidad Académica Ciencias de la Salud carrera de Enfermería actualmente cuenta con ciertas fortalezas tales como: Infraestructura propia nueva, moderna y funcional con tecnología de punta en cada Aula, Laboratorios para realizar talleres con Equipos, materiales e instrumentos acordes a las competencias que deben desarrollar los estudiantes de enfermería, además estudiantes activos y participativos; la mayor parte de los docentes cuenta con título profesional en la Profesión; existe un reducido número de pérdidas de año.

Objetivos Estratégicos de Educación

Objetivos

Gestión docente:

- Formar profesionales altamente competitivos en la prevención y fomento en la salud, y emprendedores para brindar atención de enfermería de calidad y con calidez en las instituciones de salud.

Políticas

- Aplicar en las diferentes instancias los principios de la administración planificación, organización, ejecución y control de las actividades.
- Fortalecer la gestión educativa designando directivos y contratando personal docente calificado y con experiencia.
- Promover la práctica de principios y valores éticos y humanísticos en el talento humano de la Unidad Académica.

Estrategias

- Realizar un diagnóstico situacional de las necesidades de salud en la ciudad de Milagro y/o las áreas circundantes de la Universidad Estatal de Milagro.
- Capacitar en Pedagogía de manera continua a los docentes de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud.
- Incrementar personal docente con título de cuarto nivel.
- Ejecución de seminarios, talleres, convivencias para fomentar el liderazgo con aspectos científicos, humanistas y éticos.

Objetivos Estratégicos de la Unidad Académica

Objetivos

Gestión docente:

- Lograr la excelencia académica mediante una gestión eficiente y eficaz del recurso humano de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería.

Políticas

- Realizar gestiones de vinculación y alianzas estratégicas con organismos de Educación Superior a nivel Nacional e Internacional.
- Planificar las capacitaciones del talento humano de la Carrera de Enfermería, con base a la necesidad de la Unidad Académica.

Estrategias

- Mantener o proyectar más espacios de pasantías e intercambios docentes y de estudiantes a nivel Nacional e Internacional en Salud.
- Mejorar el Programa de Seguimiento al graduado e Inserción Laboral.

Objetivos estratégicos de Investigación

Objetivos

Gestión de Investigación:

- Promover la investigación científica y la investigación formativa en el ámbito de la salud para contribuir a la excelencia Académica de la Carrera de Enfermería.

Políticas

- Fomentar la investigación científica orientada a prevenir y recuperar los problemas de la salud de la colectividad circundante a la ciudadela universitaria, UNEMI.

Estrategias

- Desarrollar Programas o Proyectos Institucionales investigativos, basados en la evidencia, con estudiantes de Pre-Grado, últimos Semestres.
- Incentivar a los docentes a realizar proyectos investigativos y formativos con sus asignaturas. Considerando el trabajo en equipo y compromiso con la realidad y su entorno en el sector de la salud.

Objetivos Gestión Administrativa-Financiera

Objetivos

- Proyectar la construcción de un nuevo edificio o ampliar la estructura ya existente acorde a la demanda actual de estudiantes, por la carrera.

Políticas

- Solicitar la infraestructura y el equipamiento de los Laboratorios de Enfermería según necesidades de la carrera para el proceso enseñanza-aprendizaje.

Estrategias

- Continuar con la capacitación del talento profesional y no profesional, para el equipamiento de laboratorios, biblioteca especializada y sala de profesores.
- Optimizar la estructura organizacional del talento humano, para mejorar y lograr eficiencia en los procesos administrativos de la carrera

Políticas

- Implementar la estructura del talento humano acorde a los requerimientos actuales de la carrera.

Estrategias

- Contratar docentes para cubrir las plazas existentes e incrementar un 10% de docentes de cuarto nivel, para tiempo completo de 40 horas.

4.1.1.4. El plan operativo anual (POA)

El Plan Operativo Anual de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, se elabora con base a los lineamientos establecidos por los Ministerios Públicos respectivos, en el establecimiento de objetivos del Plan y objetivos operativos que garantizarán las acciones futuras a desarrollar, por las instancias pertinentes con el fin de fortalecer el servicio a la comunidad universitaria.

Presentación

II. Marco Legal

III. Marco Conceptual

Plan Operativo Anual – POA

El Plan Operativo Anual y su relación con el Plan de Desarrollo Institucional

Vinculación de Planificación con El Presupuesto

Criterios para la formulación del Plan Operativo Anual

IV. PLAN OPERATIVO ANUAL

Función: Gestión Administración

Función: Docencia

Función: Investigación

Función: Vinculación con la Colectividad

El establecimiento de objetivos a corto plazo permite fijar metas a cumplirse mediante la asignación de presupuestos del Estado.

4.1.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI)

La gran mayoría de Docentes son producto de una cultura de la dependencia es por esta razón que no se niega cuando es llamado a participar para realizar un modelo curricular que implica normativas detalladas de lo que debe hacer y de lo que debe decir en el aula, porqué investigar, conocer, pensar, discutir y hacer por su cuenta.

Ante esta dura realidad el PEI al se lo asimila como una alternativa con fuerza de Ley, que ayudará a rescatar el valor de la educación como fuente de desarrollo humano y al Docente como protagonista y líder de este desarrollo humano y social.

Es decir que la Importancia del PEI radica en que a través de él se logran cambios productivos, a mediano y largo plazo se construirán nuevas culturas de participación democrática ya que el docente va a buscar estrategias, alternativas de organización académica y social que le permitan re conceptualizar colectivamente sus tradicionales prácticas Docentes, es decir que a través del PEI se va a motivar al docente a ejercer su rol como Profesional de la Educación.

Concluyendo el PEI es la concreción Teórica Práctica mediante la cual la Institución Educativa expresa los procesos administrativos, organizacionales y académicos relacionados con aquellos que se debe hacer para dar cumplimiento con la Misión Formativa que divulga a la Sociedad,

1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones

En correspondencia al Art. 2 de la Ley de Creación de la Universidad Estatal de Milagro y con el compromiso de alcanzar la misión y objetivos específicos como es el de formar profesionales a través de una educación integral, fundamentada en la Ciencia y la tecnología, en principios éticos - morales y en los valores permanentes de la persona, de la cultura medio ambiente, capaz de contribuir criterio innovador en la solución de los problemas que tiene el desarrollo nacional y la promoción social para crear una sociedad justa, solidaría que pueda decidir su propio destino.

Se crea la Carrera de Enfermería para garantizar la calidad y eficiencia en todas las instancias administrativas y académicas de la Universidad y de la Carrera; se plantean los reglamentos siguientes:

Reglamentos:

- ✚ Reglamento Interno de la Unidad Académica Ciencias de la Salud.
- ✚ Reglamento de Internado Rotativo de la Carrera de Enfermería y las que se crearen.

4.1.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa

4.1.2.1. Misión y visión

Misión de la Carrera de Enfermería

Formar talento humano competente y emprendedor con conocimientos científicos, pensamiento crítico, eficiente e integral, orientados a la promoción, prevención recuperación y rehabilitación de la salud/enfermedad, del individuo, familia y comunidad, considerando la interculturalidad, equidad, universalidad, humanismo y ética profesional, capaces de conocer el perfil epidemiológico/social, resolver y plantear alternativas de soluciones centrados en el área de la salud, encaminado a mejorar el buen vivir de la población.

Visión de la Carrera de Enfermería

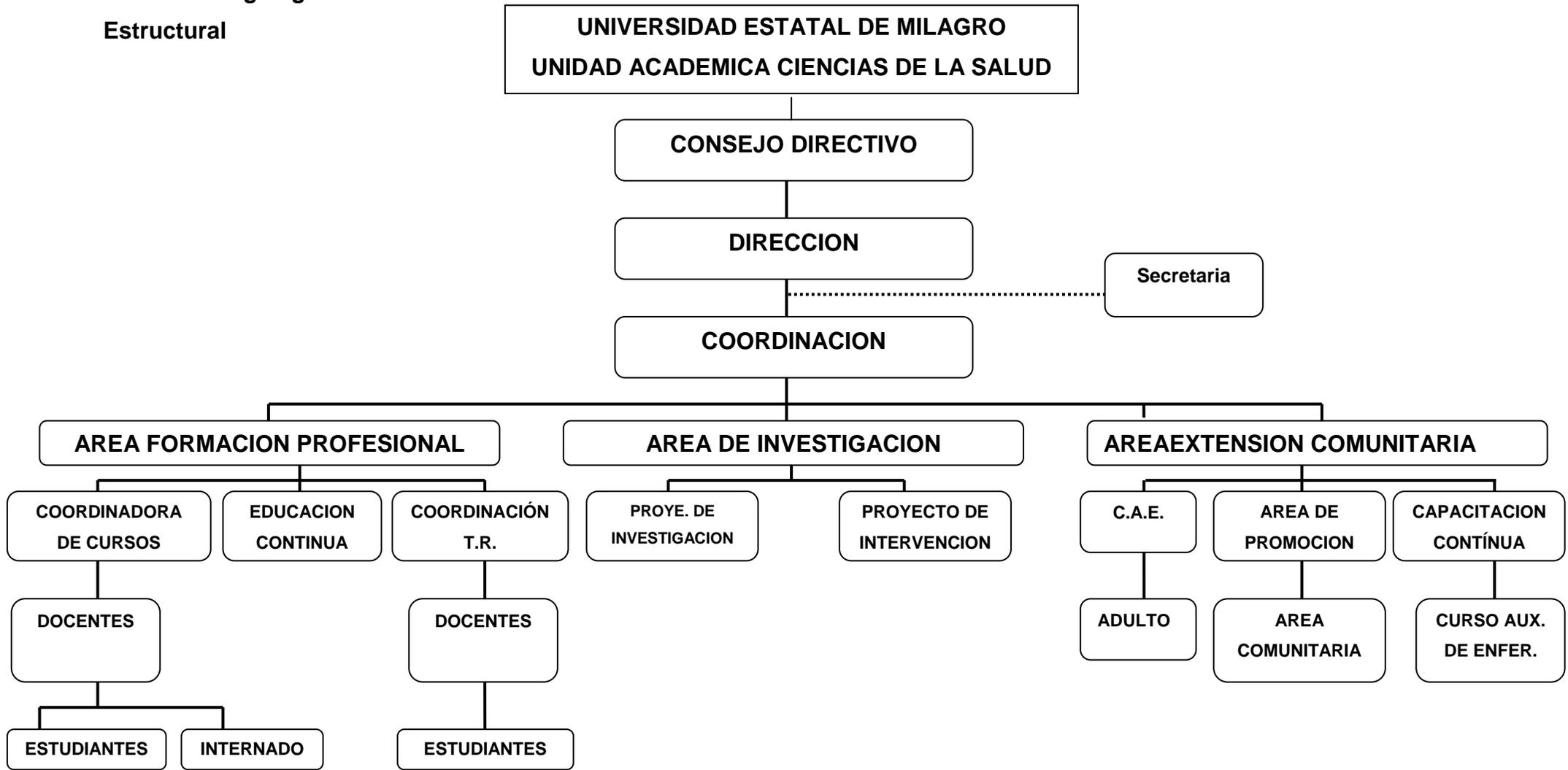
Liderar la formación de profesionales competentes, dinámicos y promotores en Enfermería, integrados a la atención del ser humano, familia y comunidad.

La visión de la Carrera de Enfermería históricamente está orientada a la formación de profesionales de Enfermería para la atención integral a individuos, familia y grupos comunitarios en las diferentes etapas de la vida en condiciones de Salud Enfermedad.

Fuente: Currículo de la Carrera de Enfermería Unidad Académica Ciencias de la Salud- UNEMI 2010.

Elaborado: Maestrante Fanny Vera L.

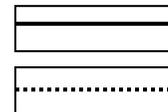
4.1.2.2. El Organigrama Estructural



MSc. Fanny Cortez de Fariño
DECANA

MSc. Alicia Cercado M.
SUBDECANA

CLAVE



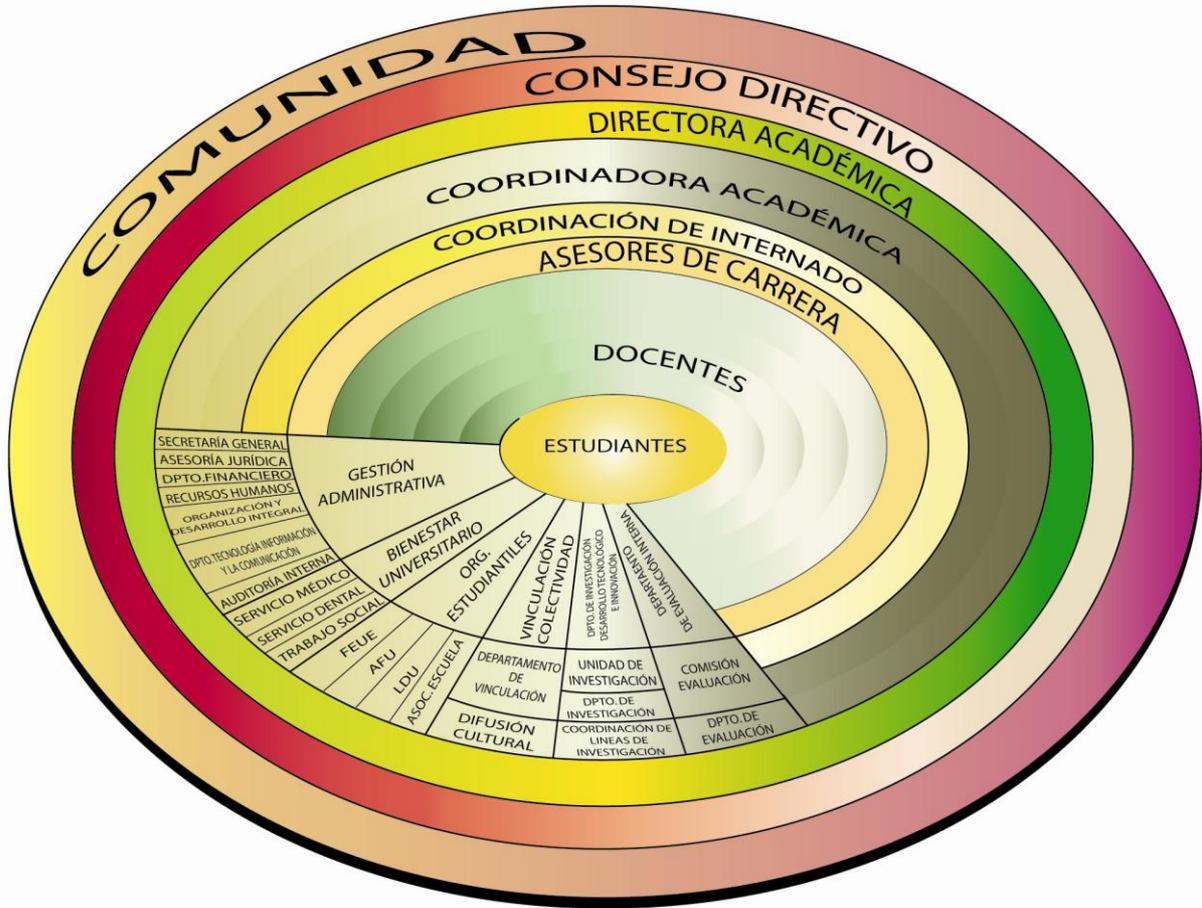
= LINEA DE AUTORIDAD

= LINEA DE COORDINACION

El organigrama de la Unidad Académica Ciencias de la Salud es un Organigrama Vertical, que representa con toda fidelidad la autoridad jerárquica existente, ya que las unidades se desplazan según su Jerarquía de arriba abajo en una gradación jerárquica descendente.

Según el organigrama tenemos al Consejo Directivo en el primer nivel como máxima autoridad, seguido de la Decana, luego tenemos a la Vice-Decana quien está a cargo del aspecto académico en relación directa con el área profesional con los Directores de carreras, Coordinación de Internado Rotativo y con las comisiones de trabajo en cuanto vinculación con la colectividad, programas de educación continua, Docentes y estudiantes; Área de investigación los proyectos de investigación y los proyectos de intervención; Finalmente encontramos el Área de extensión comunitaria con el Centro de atención de Enfermería (CAE), área de promoción comunitaria, área de capacitación continua los cursos de capacitación Auxiliares de Enfermería.

ORGANIGRAMA PEDAGÓGICO UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS DE LA SALUD



FUENTE: Elaborado por el Consejo Directivo de la UACS, aprobado y difundido en Modelo Educativo UNEMI, 2011.

4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos

Base: Reglamento Interno de la Carrera de Enfermería, Mayo 2005:

DE LA DIRECTORA DE LA CARRERA

ART. 7.- La Directora de la Carrera es la Autoridad Administrativa y Académica principal. Ejercerá sus funciones en tiempo completo, durará en el cargo 3 años y podrá ser reelegida por una vez de manera continua, pasando un período.

Para acceder a este cargo deberá ser Licenciado/a en Enfermería con título de Cuarto Nivel: Doctora o Magíster con experiencia en Servicios, Docencia de por lo menos 5 años y poseer estudios en docencia Superior o Pedagogía.

ART. 8.-Son funciones de la Directora de la Carrera:

- Representar a la Carrera en actos oficiales, reuniones de trabajo y demás asuntos relacionados a sus funciones.
- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la Ley, el Estatuto, los Reglamentos y las Disposiciones de la Carrera, de los Organismos y de las Autoridades Superiores de la Universidad.
- Planificar, dirigir, supervisar y controlar el trabajo académico y administrativo de los profesores, funcionarios y estudiantes, de acuerdo con las resoluciones de la Comisión Académica.
- Suscribir la correspondencia de la Carrera y demás documentos que se estipulen en el Reglamento Interno.
- Dirigir la marcha administrativa de la Carrera de Enfermería.
- Presidir la sesión de la Comisión Académica de la Carrera.
- Junto con la Coordinadora Académica, verificar la asistencia de los profesores y el cumplimiento de los programas de estudio.
- Informar mensualmente al señor Rector sobre la asistencia de los docentes, el avance y la ejecución del Plan de Estudios de la Carrera y el cumplimiento de sus actividades administrativas.
- Recibir informes de la Coordinadora del Área Académica.

- Emitir los informes que soliciten las Autoridades y los Organismos Universitarios.
- Poner a consideración del Rector los calendarios de clases, exámenes y los períodos de matriculación de acuerdo con el calendario de actividades aprobadas por el H. Consejo Universitario.
- Resolver en primera instancia las solicitudes referentes al régimen administrativo y académico de la carrera e informar al señor Rector.
- Presidir las comisiones que le fueran asignadas.

De la Coordinadora Académica

ART. 9.- La Coordinadora Académica para acceder al cargo debe cumplir con los mismos requisitos que la Directora de la Carrera.

ART. 10.-Son funciones de la Coordinadora Académica:

- Planificar, organizar y dirigir las actividades académicas durante el desarrollo de la Carrera.
- Coordinar con los docentes el desarrollo de las actividades académicas.
- Supervisar el cumplimiento de las actividades académicas planificadas.
- Receptar informes mensuales de los docentes, acerca del desarrollo de las asignaturas y asistencia de los estudiantes.
- Presentar a la Directora de la Carrera su planteamiento sobre los informes del plan de estudio.
- Evaluar periódicamente los niveles de rendimiento académico de los docentes y estudiantes.
- Asistir a las reuniones con los docentes para evaluar el plan de estudios y la planificación del siguiente período académico.
- Elaborar horarios de clases y distribución de los docentes, horario de exámenes parciales, finales y supletorios.
- Coordinar con el Director del Curso Pre - Universitario en la planificación y ejecución del mismo.

- Coordinar con las autoridades institucionales de salud, la selección de las prácticas hospitalarias y comunitarias de las/os estudiantes.
- Supervisar el desarrollo de las actividades académicas tanto en el aula como en las áreas de práctica y laboratorio.
- Apoyar las actividades de investigación de las/os estudiantes en la sala de estudios.
- Gestionar con las autoridades provinciales de la salud, las partidas presupuestarias para el internado rotativo de las/os estudiantes.
- Diseñar y Organizar Programas de Promoción de la carrera en los diferentes colegios de Milagro y su área de cobertura.
- Subrogar a la Directora de Carrera en ausencia de la misma.

DE LA DIRECTORA DEL INTERNADO

ART. 11.- Son Funciones de la Directora de Internado:

- Gestionar con las autoridades provinciales de salud la asignación de las plazas para el internado en las dependencias bajo su cargo.
- Planificar, organizar, ejecutar y evaluar el programa de internado.
- Seleccionar plazas para el internado rotativo de acuerdo a los convenios interinstitucionales.
- Coordinar con la Directora y Coordinadora Académica, las actividades previas al internado.
- Asistir a reuniones con autoridades y estudiantes para el sorteo de las plazas.
- Reunirse con las jefas de Enfermeras de las áreas hospitalarias para coordinar actividades previas.
- Seleccionar mediante concurso de merecimiento a tutoras de práctica para los diferentes niveles.
- Solicitar a secretaría informe de promedios de las futuras internas.
- Convocar y presidir reuniones con coordinadoras al final e inicio de cada nivel para conocer informes de actividades realizadas y la planificación de nuevo nivel.
- Elaborar banco de preguntas para los niveles de internado.
- Elaborar horarios de exámenes y de los informes finales de nivel.
- Elaborar horarios para los días académicos.

- Supervisar el desarrollo de internado en las áreas hospitalarias y comunitarias.
- Receptar informes mensuales y por nivel de las coordinadoras de áreas.
- Informar mensualmente a la Coordinadora Académica sobre el cumplimiento del programa de internado.
- Participar en las presentaciones de estudios de caso, revisión bibliográfica, los días académicos en la escuela.
- Revisar y aprobar el record anecdotario y sugerir modificaciones para la buena marcha del internado.
- Apoyar en la selección de las alternativas para la elaboración de los proyectos.

DE LOS DOCENTES

ART. 12.- Son deberes y atribuciones de los Docentes de la Carrera de Enfermería, a más de los contemplados en el Estatuto Orgánico de la Universidad:

- Asistir puntualmente y dirigir el proceso de enseñanza, con sujeción al horario y programas vigentes, a las reuniones de trabajo programadas por las autoridades de la Carrera o de la Universidad.
- Constituirse en ejemplo de probidad, disciplina y trabajo.
- Elaborar la Planificación Didáctica, desarrollando los planes de la unidad; utilizar técnicas y procesos que permitan la participación activa de los estudiantes, emplear materiales y otros recursos didácticos para objetivizar el aprendizaje y evaluar permanentemente el proceso.
- Controlar y participar activamente en el mantenimiento del orden y de la disciplina de los estudiantes.
- Mantener el respeto y las buenas relaciones con las autoridades, compañeros y estudiantes.
- Cumplir las disposiciones determinadas en la Ley de Educación Superior, el Estatuto Orgánico y los Reglamentos y las impartidas por las autoridades de la Universidad.

ART. 13.- Para ejercer la docencia en las áreas biológicas y específicas serán profesionales en la Carrera de Medicina o Enfermería con experiencia docente por lo menos dos años, haber aprobado dos cursos de actualización en su área; poseer formación en docencia Superior o Pedagogía y demás requisitos estipulados en el Estatuto Orgánico y Reglamento General de la Universidad.

4.1.2.4. El clima escolar y convivencia con valores

Los directivos, docentes, administrativos saben transmitir correctamente sus conocimientos. Esto se ve reflejado en los resultados obtenidos por los estudiantes. Los valores descritos en la elaboración de esta tesis, están considerados dentro del currículo de la institución, los mismos que sirven para desarrollar un trabajo tesonero y fructífero en beneficio de la institución. Todo esto se llevará a cabo cumpliendo con las siguientes dimensiones.

Las convivencias con valores se aplican a través de la ejecución de programas de educación continua y de integraciones tales como: Congresos de Salud para docentes, estudiantes y personal del área de la salud, fortaleciendo los valores de responsabilidad, solidaridad, gratitud y trabajo en equipo.

Los programas de Intercambio estudiantil, de conocimientos de áreas hospitalarias y áreas comunitarias, se realizan bajo Convenios Interinstitucionales, tales como el que se mantiene con la Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara Cuba “Dr. Serafín Ruiz de Zarate Ruiz” y el macro que beneficia a las Escuelas de Enfermería en el país, como el de ASEDEFE con las Instituciones del Ministerio de Salud Pública.

4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores.

La dimensión pedagógica curricular tiene este carácter por dos razones: porque todo lo que en los otros espacios de la unidad académica ocurre concluye allí, y porque en ella se realiza lo que es el objeto fundamental de la carrera, vale decir, que se desarrollan aprendizajes de calidad. La idea de que los aprendizajes se

desarrollen es destacable, porque no se logran solo a partir de la acción aislada de los docentes. Ansión, 2004:64.

La organización pedagógica se encuentra desestabilizada, especialmente en los sectores populares, lo que actualmente se está tratando de optimizar, es el talento humano docente que se desempeñan en las áreas hospitalarias, comunidades con salud pública, y vienen a prestar sus servicios, aportando sus experiencias de muchos años de trabajo. Las mallas curriculares están establecidas en la institución mediante un modelo educativo de la UNEMI y abaliza los programas académicos a desarrollarse en el proceso educativo de la Unidad.

Existen varios ámbitos o dimensiones de la gestión educativa en la Unidad Académica, debido a que para lograr los objetivos educativos propuestos, el docente debe capacitarse en aquellas competencias psicopedagógicas específicas para que lo vuelvan eficaz en el proceso educativo. Es decir, que con este modelo, lo que se pretende es que el profesor sea el promotor y facilitador del proceso de aprendizaje.

El constructivismo postula la existencia y prevalencia de procesos activos en la construcción del conocimiento, así pues, el docente tiene la función de desarrollar en el estudiante la capacidad de “aprender aprender”, es decir, guiarle para que él aprenda a hacer uso de sus propias herramientas cognitivas, para acercarse, descubrir, transformar y hacer suyos los distintos objetos de conocimiento. (Frida Díaz Barriga, “Educar para la vida”), pág. 34.

Cabe recalcar, que esta Unidad Académica está comprometida en el aprendizaje mediante el modelo curricular basado en las competencias, se caracteriza por utilizar recursos que simulan la vida real, ofreciendo una gran variedad de elementos para que los estudiantes analicen y resuelvan problemas, enfatizando el trabajo en equipo de campo apoyado por un tutor y abordando de manera integral un problema a la vez, manejando estudios de casos y resolución de los mismos.

Los docentes saben transmitir correctamente sus conocimientos. Esto se ve reflejado en los resultados obtenidos por los estudiantes. Los valores mencionados anteriormente están considerados dentro del currículo de la institución. Ningún

aspecto de la educación puede prescindir de la mediación pedagógica. El docente es considerado un mediador o un facilitador, que entrega la información a los estudiantes para que ellos procesen y adquieran sus propios conocimientos.

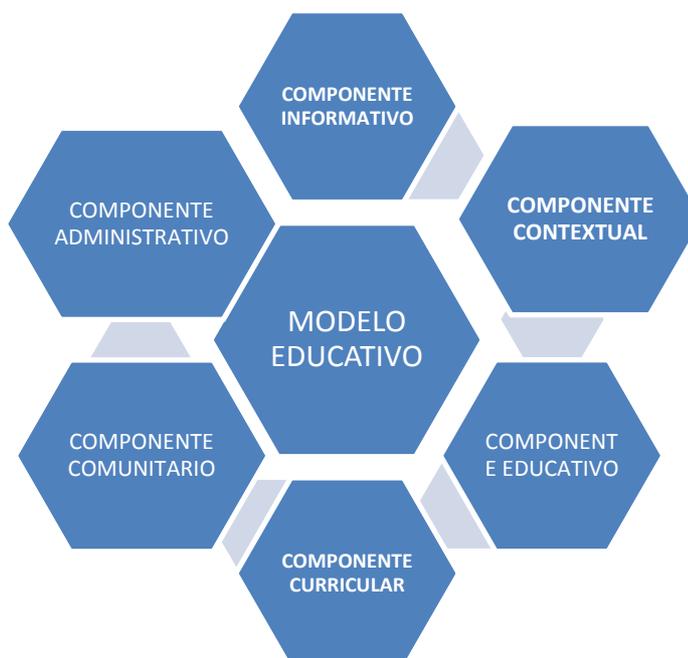
El docente tiene que fomentar los valores en los estudiantes durante la impartición de las clases diarias, y una educación centrada en los procesos de formación y aprendizaje, como se muestra en el cuadro siguiente:

EDUCACIÓN TRADICIONAL	EDUCACIÓN ACTUAL
Profesor/a – Alumno/a	Educando/a – Maestro/a
Repetición	Creatividad
Memorización	Investigación
Individualismo	Trabajo en Equipo
Conductividad	Autoformación
Conservación	Transformación
Resultados	Procesos
Produce Eruditos y Pragmáticos	Forma Personas y científicos

Fuente: Modelo educativo MEDUNEMI

Elaborado: Maestrante Fanny E. Vera L.

4.1.2.6. Modelo Educativo



Modelo pedagógico.- En concordancia con el mandato legal contemplado en el artículo 27 de la Constitución, la UNEMI tiene un modelo educativo basado en la búsqueda de la excelencia humana y académica para mejorar no solo su infraestructura física, sino también los aspectos formativos y académicos que permitan dar calidad de educación en un mundo de justicia, trabajo y paz.

Formación completa integral, personalizada con los conocimientos y las habilidades cognitivas emocionales y comunicativas, que hagan posible su participación en la construcción de una sociedad democrática pacífica e incluyente.

Enfoque educativo. Holístico-Sistémico-Por Procesos y Competencias.- El Dr. Gonzalo Morales Gómez PhD, en su libro “El Giro Cualitativo de la Educación”, indica que este nuevo enfoque combina armoniosamente la formación académica y científica de los estudiantes con la formación humana y ciudadana de los mismos, sin fragmentar los saberes ni los procesos, sino por el contrario, que construyendo redes sistémicas de pensamiento mediante la aplicación de metodologías de integración, interacción e interdependencia, conducen de una manera unificada a la mente, materia y vida, es decir, que este modelo permite formar personas armónicas

y completas mediante el desarrollo simultáneo de las tres dimensiones fundamentales del ser humano, Individualidad (ser único e irrepetible), comunitariedad (ser social y solidario) y trascendentalidad (ser abierto al infinito y a lo absoluto).MEDUNEMI pág. 55.

4.1.2.7. Diseño curricular

El diseño curricular por competencias con enfoque holístico-Sistémico por procesos, expresa los lineamientos que orientan el quehacer académico universitario, esta construcción tiene la inclusión de toda la comunidad universitaria, quienes se sienten comprometidos ya que de esta manera se materializa de manera concreta en la dinámica cotidiana de la Institución y quienes convivimos en ella asumiendo sus orientaciones en forma general.

Está preocupada por crear espacios para la investigación de las prácticas y el conocimiento pedagógico universitario, además de promover su identidad y el sentido de pertenencia institucional, vigorizar los procesos de Formación y Evaluación del aprendizaje; mejorar la gestión curricular, dinamizar la oferta académica y formar profesionales competentes con una visión humanística que promueva el desarrollo integral de la institución.

Desarrollo curricular.- El currículo de UNEMI es:

Abierto.- porque es una construcción conjunta en la que han participado varios miembros de la institución; contribuye además, a mantener un espíritu reflexivo y crítico frente a los constantes cambios de la realidad socio-cultural y educativa.

Consensuado.- porque es producto de la toma conjunta de decisiones y acuerdos de los equipos de rediseño curricular.

Contextualizado.- porque responde a las necesidades concretas de la realidad global y local en la que se halla inmersa la Universidad.

Flexible.- porque es ajustable a las necesidades de la comunidad y del medio tomando en cuenta la variable incertidumbre.

Hipotético.- porque está sujeto permanentemente a experimentación, investigación y construcción crítico-creativa.

Humanista.- porque los procesos y contenidos de aprendizaje formales y no formales se orientan a la formación de la persona desde el reconocimiento de su dignidad humana, el respeto a sus derechos y el mejoramiento de su calidad de vida.

Ético.- porque promueve la equidad y la práctica de los valores humanos en todos sus estamentos.

Holístico.- porque se orienta a la formación integral, armónica y multidimensional de las personas que conforman la comunidad educativa universitaria.

Sistémico.- porque integra en forma inter y disciplinaria espiritualidad, visión, misión, intencionalidades, perfiles, metodologías, habilidades, conocimientos y vivencias.

Procesual.- porque respeta los ritmos de desarrollo, los estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Competencial.- porque posibilita el desarrollo de habilidades múltiples (espirituales, psicológicas, cognitivas, comunicativas, sociales, físicas, entre otras).

Innovador.- porque busca y potencializa autenticidad, originalidad, creatividad y actualización permanentes, sin limitarse a seguir haciendo más de lo mismo.

Significativo.- porque vela por la calidad de la formación y del aprendizaje en todos los niveles.

Desarrollo curricular

Currículo por competencias esta focalizado al desarrollo continuo de habilidades múltiples que posibilitan desempeños idóneos y eficientes en contextos específicos de la vida cotidiana, la ciencia y la tecnología en el mundo laboral

La estructura curricular de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Milagro, se sustenta durante los cuatro años, los ejes horizontales están constituidos por niveles de atención de salud, y los ejes verticales constituidos por los métodos de Enfermería Epidemiológico, Científico, Educativo y Bioética; su desarrollo está implementado en ocho ciclos cada uno con 600 horas de duración y de 20 semanas; siendo la duración de la carrera de Licenciatura de 5040 horas distribuidas en 6 ciclos de 5 meses y de dos ciclos de 6 meses que corresponde al internado rotativo, el mismo que sus rotaciones, según la especialidad, es de 3 meses.

Esta estructura permite conducir la formación de la Licenciatura de Enfermería en los diversos niveles de complejidad, con conocimiento crítico de salud-enfermedad, para su aplicación de valores. (Ver syllabus en anexos).

Características del Nuevo Currículo

Abierto	Participativo
Flexible	Ajustable
Investigativo	Experimentable
Contextualizado	Pertinente
Consensuado	Socializado
Holístico	Completo
Sistémico	Integrado
Procesual	Personalizado
Significativo	Aplicable

Fuente: Dr. Gonzalo Morales Gómez, Ph.D. Currículo por Competencias. (2011)

4.1.2.8. Dimensión administrativa, financiera y valores



Fuente: Directivos de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud.

4.1.2.9. Dimensión comunitaria y valores

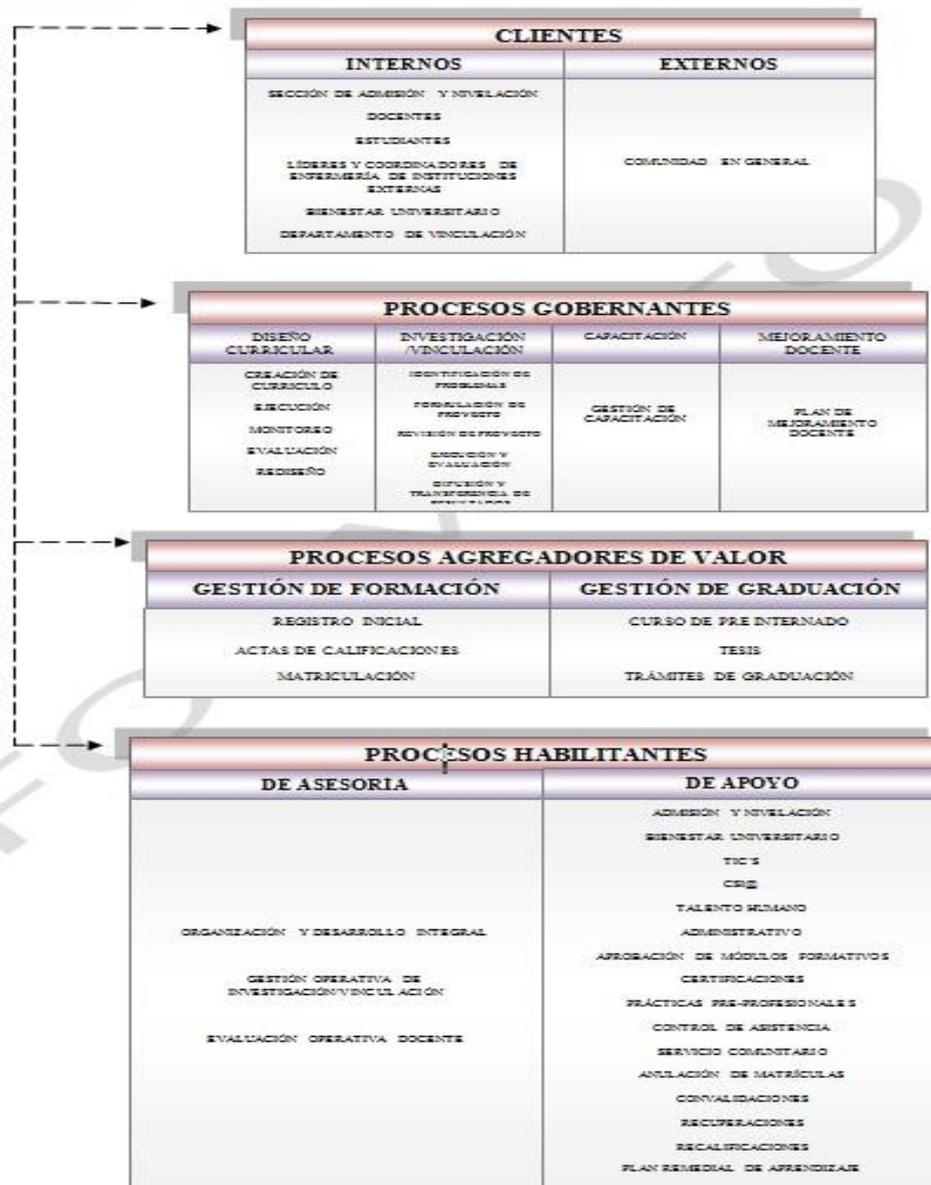
La dimensión comunitaria es el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro educativo. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno. Frigerio, 1992:25.

Las demandas, exigencias, problemas que existen en la carrera de enfermería es que no existe participación de padres de familia, pero sí de la comunidad universitaria. En el desarrollo del proceso educativo de la carrera de Enfermería, existen reglas de convivencias que tienen que cumplir tanto los estudiantes del

genero femenino como masculino, y el proceso educativo se lo realiza en su contexto, considerando a través de las asignaturas la vinculación con la colectividad universitaria y comunidades aledañas a la Universidad.

A fin de dar a conocer nuestro modelo educativo e interrelacionarnos con otras culturas y realidades educativas se realizan planificaciones y convenios en instancias nacionales cuyo resultado esperado es tener la aceptación por parte de los estudiantes de bachillerato hacia nuestra carrera, además de tener una buena percepción de esta institución educativa

MAPA DE PROCESOS (Procesos, Subprocesos, Actividades)



4.1.3. Análisis FODA

Luego de analizar los distintos instrumentos de gestión educativa descritos anteriormente y de aplicar los diferentes instrumentos de colección de datos sobre el liderazgo y el cuestionario para determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la Carrera de Enfermería se puede concluir lo siguiente:

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
GESTION	
85% Docentes de cuarto nivel	Déficit de profesionales de nivel de enfermería a nivel nacional
Contamos con un modelo educativo por competencias,	Aceptación de la comunidad.
Programas de capacitación docente.	Alta demanda por la carrera.
Convenios para prácticas interinstitucionales con instituciones públicas y privadas.	Oferta de trabajo para profesionales de enfermería.
Infraestructura física funcional.	Instituciones formadoras internacionales con posibilidad de convenio.
Laboratorios para docencia bien equipados.	Desarrollo en los estudiantes de habilidades y destrezas, para que sean competitivos.
LIDERAZGO	
Interacción de enfermería con la comunidad.	No existen más entidades de formación en enfermería, en Milagro.
Sistema de seguimiento a graduados.	Apoyo para desarrollo de investigación (SENECYT)-ONG.
Currículo por competencia y enfoque holístico.	Desempeño laboral eficiente, eficaz
Pasantías internacionales.	reconocimiento de la unidad Académica a nivel Internacional
VALORES	
Credibilidad.	Política nacional de formación en valores en todos los niveles educativos
Desarrollo de competencias: ética y trabajo en equipo.	

DEBILIDADES	AMENAZAS
GESTION	
Déficit de personal administrativo.	Designacion de Bajo presupuesto institucional.
Sobrecarga laboral en directivos de la carrera.	Descoordinación.
No existen docentes de planta, son contratados por hora clase	Uso de las nuevas tecnologías de la información en los sistemas educativos.
Falta del involucramiento de los docentes, ellos consideran que no son parte de la administración de la organización.	Exceso de trabajo hacia los directivos.
LIDERAZGO	
Déficit de docentes de planta y a tiempo completo.	Déficit vocacional de los estudiantes.
VALORES	
Falta trabajo en equipo.	Déficit de valores éticos-morales en las familias.
40% de docentes no comprometidos con la carrera.	Déficit en el aprendizaje de los alumnos y menores resultados obtenidos en torno a la calidad de la organización.
Docentes expertos en su profesión, pero sin conocimientos pedagógicos.	Falta de enseñanza de valores en los alumnos; los profesores enseñan conceptos de ellos y los alumnos no los adquieren simplemente memorizan.

4.2. Resultados de encuestas y entrevistas

Tabla #6.- Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo

Forma de organización de los Equipos de trabajo	f	%
a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	10	40
b. Coordinadores de área	3	12
c. Por grupos de trabajo	8	32
d. Trabajan individualmente	2	8
e. No contestan	2	8
Total	25	100

Fuente: Encuesta a los directivos de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

El grupo de directivos encuestados equivalentes al (40%) indicaron que los coordinadores de áreas se encargan de la organización y distribución de las tareas; otros miembros correspondientes al (32%) consideran que organizar grupos de trabajo ayudan a una buena organización y generalmente se realizan a inicio de cada ciclo académico, un 12 % lo hacen los coordinadores de área, por último un 8% trabajan individualmente el otro 8% no contestan.

Tabla#7.- Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización.

Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización	f	%
a. El número de miembros de la institución	4	16
b. Los resultados obtenidos en la institución	16	64
c. Valor y tiempo empleados en la institución	3	12
d. Otros	2	8
e. No contestan	0	0
Total	25	100

Fuente: Encuesta a los directivos de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

Con el resultados del 16% los encuestados indican de acuerdo al número de miembros de la Institución es que se mide el tamaño de la organización, y el 12% de acuerdo al valor y tiempo empleados en la institución.

Pero en cambio con el 64%, otros miembros manifestaron que miden el tamaño de la organización en base a los resultados obtenidos en la institución, lo que le da la proyección de calidad.

Tabla#8.- Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas

Tarea de los miembros	f	%
a. Sí	3	100
b. No	0	0
Total	3	100

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

El 100% de los investigados expresa que para cumplir con las tareas encomendadas es necesario saber cómo funciona la institución donde se está prestando los servicios educativos, pues todos los integrantes de la comunidad deben conocer la legislación educativa vigente para cumplir a cabalidad nuestras obligaciones.

Tabla#9.- El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones

Clima de respeto y consenso	f	%
Sí	2	67
No	1	33
Total	3	100

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

En cuanto al clima de respeto y consenso en la toma de decisiones, se ejecutan respetando el nivel jerárquico tanto institucional como de la unidad, en lo académico o administrativo, lo que se demuestra con la representación del 67%, y el 33% revela que no actúa en un clima laboral de respeto.

Tabla #10.- Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos

Delegación de la toma de decisiones	f	%
a. Sí	2	67
b. No	1	33
Total	3	100

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

Este gráfico indica que un 67% los directivos delegan la toma de decisiones, y con un 33% no las delegan. Es decir que para delegar la toma de una decisión primeramente se analiza el perfil de la persona que se le va a delegar, el tipo de decisión para de esta manera no existan más conflictos.

Tabla#11.- La administración y liderazgo del centro educativo promueve

Ord	Administración y liderazgo, promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	Excelencia académica	3	100	0	0	0	0
b.	Desarrollo profesional de los docentes	3	100	0	0	0	0
c.	La capacitación continua de los Docentes	3	100	0	0	0	0
d.	Trabajo en equipo	1	33	2	67	0	0
e.	Vivencia de valores institucionales y personales	3	100	0	0	0	0
f.	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	0	0	0	0	3	100
g.	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	3	100	0	0	0	0

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

En lo relacionado con la administración y liderazgo del centro educativo se puede sintetizar que en cinco de los siete aspectos encuestados se obtiene el 100%; no así en el trabajo en equipo con el 67% a veces; y en cuanto a la participación de los padres de familia en las actividades programadas, el 100% expresa que no se promueve, debido a que en la educación superior no hay inclusión de ellos, salvo actividades o programas específicos como la imposición de las cofias.

Tabla#12.- Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución

Orden	Habilidades de liderazgo	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	Son innatas	1	33	2	67	0	0
b.	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	3	100	0	0	0	0
c.	Se adquieren a partir de la experiencia	1	33	2	67	0	0
d.	Se desarrollan con estudios en gerencia	3	100	0	0	0	0
e.	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	3	100	0	0	0	0

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

De los resultados que observamos en esta tabla indica que con el 33% los directivos de la Unidad Académica realizan el liderazgo de manera innata, y un 67% a veces; en cambio con un 100% indica que el liderazgo lo realizan después de aplicar ciertos conocimientos de teorías o de una capacitación; y por último el 67% responde que la experiencia permite realizar un liderazgo. Ante esta realidad es evidente que los directores necesitan una preparación y apoyo que les permita desarrollarse o ir más allá que ser un simple administrador.

Tabla #13.- Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar.

Orden	Promoción para mejoras	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.	3	100	0	0	0	0
b.	La disminución del número de estudiantes por aula.	1	33	2	67	0	0
c.	La mejora de los mecanismos de control.	3	100	0	0	0	0
d.	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	3	100	0	0	0	0

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

Los directivos de la Unidad Académica Ciencias de la Salud, emplean la información de resultados de desempeños como mecanismos de control para crear ambientes cordiales de trabajo, estos se manifiestan con los resultados del 100%, en cambio un 67% indican que habría mejores resultados mediante la disminución de alumnos por aula. En la actualidad en las instituciones de educación primaria, secundaria y superior se está aplicando, y como docente estoy de acuerdo así se logra mejorar los resultados de aprendizaje

Tabla#14.- Organismos que integran la institución

Orden	Organismos que integran	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc.)	3	100	0	0	0	0
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	3	100	0	0	0	0
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	3	100	0	0	0	0
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	3	100	0	0	0	0
e	Otros (¿cuáles?)	0	0	0	0	0	0

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

Dentro de esta encuesta los datos revelan que en un 100% en la Unidad Académica existen los niveles de gestión de Consejo Directivo de la Unidad, Directora, Coordinación Académica, Directores de Carrera, Coordinadora de Internado Rotativo, Coordinador de Vinculación de la Colectividad, y otros como Secretarias, Responsable de logística.

Tabla#15.- Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores.

Orden	Actividades de los equipos	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.	3	100	0	0	0	0
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	1	33	2	67	0	0
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	1	33	2	67	0	0
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	2	67	1	33	0	0

Fuente: Encuesta a directivos de la Unidad Académica Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

En este cuadro se refleja llevar a cabo la evaluación docente con un 100%, el 67% con la finalidad de establecer acciones que mejoren el clima de convivencia y otro 67% para tomar las medidas necesarias cuando surjan conflictos. Con esto se manifiesta que se toman las medidas necesarias para tener un buen clima laboral.

Tabla #16.- Los departamentos didácticos y sus acciones

Ord	Los departamentos se encargan de:	SI		NO	
		f	%	f	%
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	3	100	0	0
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	0	0	3	100
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	3	100	0	0
d	Mantener actualizada la metodología.	3	100	0	0
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	3	100	0	0
f	Colaborar con el Departamento de Orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje.	0	0	3	100
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	0	0	3	100
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	0	0	3	100
i	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	0	0	3	100
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	3	100	0	0

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

En la organización no existe un departamento didáctico, pero los encuestados están conscientes que los Directivos de esta Unidad Académica Carrera de Enfermería, realizan funciones y acciones entorno al mejoramiento didáctico y así se reflejen resultados positivos en torno a la calidad del aprendizaje, lo que se puede evidenciar es que, como no existe un departamento didáctico, las capacitaciones no evidencia resultados.

Tabla 17.-La gestión pedagógica, diagnósticos y soluciones

Orden	ACCIONES	SI		NO	
		f	%	f	%
a	La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	3	100	0	0

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

Se debe resaltar que como es una carrera de formación en salud se fomenta la producción de diagnósticos situacionales del entorno a una comunidad para dar soluciones propias de esos diagnósticos, dando prevención de potencialidad a la comunidad y al entorno geográfico, lo que se demuestra con el porcentaje del 100%

Tabla 18.- Material de planificación educativa.

Orden	Material de planificación	SI		NO	
		f	%	f	%
a.	Reingeniería de procesos.	1	33	2	67
b.	Plan estratégico.	2	67	1	33
c.	Plan operativo anual.	3	100	0	0
d.	Proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes.	2	67	1	33

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

La mayoría indica que se trabaja con un plan operativo anual (100%), en la planificación de la reingeniería de procesos (67%), plan estratégico, y los proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes (67%).

4.2.1. De la Entrevista a Directivos

Matriz 2.- RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

Nro.	Pregunta	Respuesta positiva	f	Respuesta débil	f
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	X	3		0
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	X	3		0
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	X	2	X	1
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	X	3		0
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	X	3		0
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	X	3		0
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?		0	X	3
8	En el caso de existir anti valores, ¿cuáles son?		0	X	3

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

Por medio de la entrevista a profundidad realizada a los directivos ellos manifiestan con un 100% positivamente que la comunicación es fundamental en la organización y el manual de funciones y reglamentos están claros, el punto es cuando se los aplica por la falta de control y de personal; hay ciertas metas que no se pueden cumplir como en la actuación frente a un conflicto, también indicaron que sí existen anti-valores evidenciándose en la no aplicación de las normativas y disciplina de la carrera, lo que conlleva a resquebrajamiento de los valores en los docentes, malos hábitos(robos).

4.2.2. De la encuesta a los Docentes

Tabla#19.- Resultados de la encuesta a los docentes

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	2	8	3	12	20	80
2	El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	23	92	1	4	1	4
3	La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	13	52	10	40	2	8
4	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes estudiantes-familias- asociación civil padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	11	44	9	36	5	20
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	0	0	0	0	25	100
6	Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	18	72	5	20	2	8
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.	25	100	0	0	0	0
8	Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	0	0	0	0	25	100
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	0	0	0	0	25	100

10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	25	100	0	0	0	0
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	25	100	0	0	0	0
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	25	100	0	0	0	0
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	25	100	0	0	0	0
14	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.	25	100	0	0	0	0
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	8	40	15	40	2	20
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	25	100	0	0	0	0

Fuente: Secretaría de la Unidad Académica Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

Los docentes admiran el liderazgo y la gestión de las autoridades pero ellos no pueden ser líderes, no asumen responsabilidades entorno a lo administrativo o de gestión, consideran que su función es solamente dictar sus clases. El 100% de los docentes son profesionales de excelencia entorno a su profesión, pero no tienen bases pedagógicas y son reacios a la aplicación de las mismas. La integración dentro de la Unidad es basada en reuniones pero no en involucramiento del personal, por eso se refleja el resulta del 100% de los encuestados, no se sienten parte de organización.

4.2.3. De la encuesta a Estudiantes

Tabla# 20.-Resultados de la encuesta a estudiantes

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	13	65	5	25	2	10
2	Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.	5	25	10	50	5	25
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	8	40	9	45	3	15
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	9	45	7	35	4	20
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	16	80	3	15	1	5
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	3	15	5	25	12	60
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	1	5	2	10	17	85
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	4	20	7	35	9	45
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	3	15	6	30	11	55
10.	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	2	10	7	35	11	55
11	Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase	16	80	3	15	1	5
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	2	10	3	15	15	75
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	10	50	5	25	5	25
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	25	100	0	0	0	0

Fuente: Encuesta a estudiantes de la Unidad Académica Ciencias de la Salud.

Elaborado por: Maestrante Fanny Vera Lorenti

Análisis: En los resultados arrojados por la encuesta a los estudiantes, ellos consideran que casi no son atendidos por los docentes entorno a sus problemas en el momento indicado, por lo tanto acuden a las autoridades según jerarquía, y de ellos reciben un poco más de atención, indicando que no es una atención excelente por las múltiples actividades que desarrollan, pero se sienten satisfechos y apoyados.

El 60% de los estudiantes encuestados opinan que los docentes no son motivadores, ni trabajan sus clases entorno a valores dejan eso a otras autoridades.

El 85 % de los estudiantes consideran que no todos los docentes de la Unidad Académica, carrera de enfermería son innovadores en las clases, sobre todo las que tienen contenido práctico,

El 55% de los estudiantes consideran que los docentes no atienden sus problemas de asignaturas, y sí les dejan expresar sus opiniones luego sienten toman represalias.

Y el 75% considera que el docente no es claro con sus instrucciones del trabajo en grupo no les dan guías

4.2.4. Matriz de problemáticas

Problema observado	Causas	Efectos
Problema 1. Resistencia o temor cuando se indican que se llevará a cabo nuevos métodos de enseñanza.	Desconocimiento de los beneficios de las nuevas técnicas y métodos de aprendizaje	Resistencia por parte de los docentes
	Falta de comunicación con los alumnos	Caer en errores del pasado, descontento en los estudiantes.
	No existe liderazgo en los docentes	Los problemas los llevan a los directivos
Problema 2. Las autoridades hablan más, que escuchar los problemas de los estudiantes	El tiempo destinado para escuchar a los estudiantes es muy limitado.	Los estudiantes no se sienten atendidos
	Excesiva carga de trabajo de los directivos	Poca atención hacia los estudiantes
Problema 3. Falta de innovación y motivación de los docentes en sus clases	No se programan técnicas de estudio innovadoras	Ambiente de aula estresante, aburrido y monótono.
	Pensamiento reactivo de los docentes. Esperan que les dispongan para hacerlo.	No se ofrece una educación de vanguardia. Sigue el conductismo.
	Resistencia de los padres de familia y de ciertos compañeros de trabajo.	Se cometen los mismos errores del pasado.
Problema 4. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo.	Falta de capacitación y actualización de los docentes	Aplicación de modelos de enseñanza y currículos rígidos.
	Aplicación de programas de estudio al pie de la letra.	No se inculca en los estudiantes la pro actividad y la eficiencia.
	Percepción tradicional de la educación, donde el docente es quien da la información y el estudiante solo recibe.	No se permite desarrollar las habilidades y creatividad de los estudiantes
Problema 5 No se fomenta los valores por parte de los docentes e instructores, personas que pasan más tiempo con los estudiantes	Falta de capacitación y actualización de los docentes en el tema de valores	Aplicación de metodología que no llegan a los estudiantes
	Excesiva carga de trabajo de los docentes	Poca atención hacia los estudiantes dela carrera
	Cuando se programan charlas se dedican a hablar mucho más que obtener las necesidades de los estudiantes	Incomodidad entre los estudiantes al no poder expresar sus necesidades y al sentirse poco atendidos.

5. DISCUSIÓN

En cuanto a la organización de los equipos de trabajo, se considera por parte de la Directora estos están organizados con el 40% se demuestra esta situación, con el 12% por una coordinadora de área, los resultados de la carrera, el 33%, consideraron que están organizados por grupos de trabajo y un y un 8% trabajan individualmente. Esto certifica lo antes mencionado.

Existen diferentes dimensiones para medir el tamaño de una organización. Sin duda, la dimensión que se escoja dependerá de la percepción que se tenga de la institución o del nivel de liderazgo que se ha desarrollado en nuestras vidas. Para este caso, los directivos del plantel consideran que el tamaño de la institución se mide según los resultados obtenidos. Es decir, mientras más objetivos de aprendizaje o metas propuestas se alcanzan eficientemente, considerarán a la unidad educativa una unidad estrella, ya que realmente la grandeza de una institución se mide por los resultados que obtenga, mas no por el número de personas que la conforman ni por la cantidad de tiempo y valor que gaste en cumplir con el proceso de enseñanza aprendizaje.

El 100% de los directivos encuestados consideran que todas las normas, reglas y procedimientos existen, las misma se encuentran documentadas en diferentes reglamentos y manuales. En la Unidad Académica están claramente definidos los cargos y funciones de cada miembro, en el manual de organización, en el reglamento interno, y en el reglamento de internado rotativo se definen normas de conocimientos, valores y de comportamiento que deben cumplir los Directivos, Docentes y Estudiantes en todos los entornos que se van a desempeñar.

La toma de decisiones en toda organización educativa a nivel superior, está liderada por el consejo directivo, tal y como lo dispone la ley de Educación en vigencia. Por lo tanto la escuela de Enfermería no es la excepción; de esta manera, se logra tomar una mejor decisión frente a los conflictos y/o dificultades que se presenten, pero sobre todo que prime un clima de respeto y consenso.

El 92% de los docentes consideran que el liderazgo se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes. Y lograr cambios e innovación a través del cuestionamiento, este resultado es positivo.

El líder debe poseer la habilidad para debatir o cuestionar aquellas órdenes que no contribuyen con el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, mas no con todas las órdenes.

Sin embargo, puede ocurrir este caso, solo si tenemos un superior totalmente incompetente. Se dice que debe tener la habilidad porque para discutir una orden de un superior, se debe tener una argumentación válida o con el fundamento respectivo; de tal manera de que nuestra opinión cuente. Se debe considerar que para cada situación que se vaya a cuestionar de igual manera se presente una propuesta de solución para evitar malestares y pérdidas de tiempo.

Tenemos además que de los docentes encuestados consideran que para tomar decisiones de cambio de metodologías hay que hacerlo trabajando en equipo. Sin embargo, este no es el caso de esta unidad académica. Los resultados reflejan que existen docentes con amplias ganas de opinar y dar alternativas a los diferentes problemas que se presentan a diario.

El 100% de los docentes encuestados opinan que siempre en los procesos de enseñanza aprendizaje se considera a los valores como el eje transversal de la formación integral del estudiante. No cabe duda que la formación en valores complementa a la formación académica recibida en la institución. Un estudiante que posee una formación sólida en valores será mucho más productivo en la sociedad que aquel que posea deficiencias en valores. Esto se debe, a que los valores le permiten al ser humano actuar con dignidad, justicia, responsabilidad y enmarcados siempre en lo correcto. Los valores en la institución se inculcan desde los inicios de ciclo o sea en el primer semestre, continúan hasta que el estudiante egresa de la carrera.

El 100% de los docentes encuestados consideran que los directivos siempre mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera. Los resultados de la correcta gestión realizada por el Director y la Coordinadora Académica se pueden verificar en los resultados obtenidos por la institución en cuanto a la elaboración, planificación y distribución de los cronogramas de trabajo.

Luego de analizar la encuesta realizada a los docentes, se puede determinar que los directivos demuestran tener las características básicas de un líder, sin embargo hay que afinar ciertos aspectos para poder ejercer un mejor liderazgo a los docentes, administrativos y estudiantes. Recordemos que el líder arrastra multitudes, en cambio al jefe solo lo siguen por la autoridad que posee.

Los problemas que se pueden evidenciar entorno a la organización educativa, es por la falta de herramientas metodológicas de los docentes, con esto no se quiere decir, que los docentes de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud sean pésimos, en sí, ellos son excelentes en su Profesión Enfermero, tienen una vasta experiencia de años en el trabajo hospitalario, pero no tienen nociones de Pedagogía y se rehúsan a utilizarlas, porque han recibido capacitaciones no muy buenas entorno a ello.

La falta de pedagogía en los docentes de Enfermería genera un clima de resentimiento entre la relación docente–alumno dentro de la organización, porque el docente se queja del comportamiento del alumno y viceversa, y este problema repercute en las autoridades, y con mayor énfasis, en la calidad de los resultados de la gestión administrativa de la organización.

Entorno al clima organizacional, se genera una desintegración de los miembros, porque los alumnos no se comprometen con la Unidad y los docentes tampoco, cayendo todas las responsabilidades en las autoridades y en el personal administrativo de la institución, generando un colapso en las funciones sobre todo cuando las autoridades exigen evidencias de manera rápida.

Los resultados de las encuestas realizadas a los estudiantes de la Unidad Académica son mucho mas importantes que las anteriormente analizadas, porque los estudiantes están pendientes en todo momento de las acciones, omisiones y comportamiento de los docentes y directivos de la institución. Los estudiantes son los mejores evaluadores cuando se trata de proporcionar información sobre la eficiencia de los procesos educativos y sobre el liderazgo y valores de los docentes.

El 50% de los estudiantes encuestados dicen que las autoridades hablan más, que escuchar los problemas de los estudiantes. Sin embargo sí podemos darnos cuenta

que existe un 25% y 25% de estudiantes que están en desacuerdo con este enunciado indicados en siempre y nunca.

El 80% de los estudiantes encuestados están siempre y a veces de acuerdo con el enunciado que dice: En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo. Este ítem puede analizarse desde dos puntos de vista: el primero, se trata a los estudiantes con equidad, tratando de que todos logren los mismos resultados; caso que es muy complicado que ocurra, debido a que todos los estudiantes piensan y muestran un empeño y dedicación de manera diferente. Con este resultado podemos determinar que los docentes poseen una de las cuatro virtudes cardinales, que es la justicia. Además, también es una cualidad del líder. Y la segunda es que se está limitando de alguna manera la producción de un estudiante.

Es recomendable dejar que cada uno desarrolle su tarea de la forma que ellos crean conveniente, con la finalidad de formar jóvenes más activos y creativos. Existe un 5% que están en desacuerdo con este enunciado. A pesar de ser una cifra inferior a la anterior, existe un grupo minoritario que nos indica que hay un pensamiento diferente. Sin embargo las deficiencias persisten y se deben implementar estrategias de mejoramiento estudiantil. El líder proporciona a los trabajadores el tiempo y los recursos necesarios para que puedan descubrir o desarrollar una determinada actividad independientemente.

Un verdadero líder posee las virtudes cardinales y una sólida formación en principios y valores, por lo que es necesario que todos los docentes pongan en práctica este método de enseñanza.

El 45% de los estudiantes encuestados indican que no están de acuerdo, el 35% indican estar a veces de acuerdo y un 20% están siempre de acuerdo con el enunciado que dice: Los métodos de enseñanza en sus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes. Para el desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje se emplean métodos y técnicas de enseñanza innovadoras, donde prima la interacción permanente entre el docente y el estudiante. Estos procesos innovadores mejorarán el aprendizaje de los estudiantes, ya que se emplean técnicas donde se trata de hacer que el

estudiante adquiera por si solo el nuevo conocimiento. Como ya se lo ha mencionado en innumerables ocasiones, el líder se caracteriza por tener una actitud innovadora y estar siempre en la actualización del conocimiento de las nuevas tecnologías.

En referencia al enunciado que dice: Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas. Se discute que los estudiantes no son las personas adecuadas para opinar sobre este punto, ya que las respuestas de los estudiantes en cierta manera están son orientadas a ser positivas. Esto nos indica que tanto los docentes y estudiantes se sienten comprometidos con los objetivos de aprendizaje de la institución. Debido a las cualidades de liderazgo que poseen los directivos, que como se han determinado en esta discusión de resultados, han generado en los docentes y estudiantes un cierto grado de aceptación y simpatía, lo que les permite actuar por su propia voluntad. Esto a su vez da como resultado que el líder confíe ciegamente en ellos.

Y para concluir, el 100% de las estudiantes indican siempre y un 0% a veces y nunca están de acuerdo con el enunciado que dice: La ética y los valores se enseñan con el ejemplo. Esto quiere decir, que los maestros y directivos de la entidad educativa deben exigirse más dando ejemplo para obtener un siempre, mejorar empezando por ellos mismos para luego exigirles a las estudiantes. Un líder se caracteriza por predicar con el ejemplo.

No cabe duda, que el ejemplo es la única forma para lograr la simpatía de sus representados. Si esto se cumple se determina que los directivos y docentes muestran características innatas de un líder. Cabe recalcar que la ética y los valores son una de las exigencias de la carrera de Enfermería por ser una Profesión que tiene como responsabilidad el cuidado las 24 horas del día la vida de un Ser Humano

En muchos casos, los resultados obtenidos en las encuestas realizadas muestran mayor porcentaje en el a veces por lo que se realizará una propuesta para mejorar. Luego de analizar la encuesta realizada a los estudiantes, se pudo determinar las características de liderazgo que poseen los docentes de la institución, haremos una breve discusión de los resultados obtenidos en la entrevista realizada a la Directora

de la Unidad Académica, en la que se incluye tanto lo dicho por la Coordinadora Académica como el análisis y percepciones obtenidas luego de la entrevista.

Los valores que se promueven son, responsabilidad, honestidad, humanismo, solidaridad, puntualidad, compañerismo, respeto, amabilidad, paciencia, integra en su imagen, dedicada, sepa trabajar en equipo, y todos estos valores enunciados se encuentran detallados en el Sílabo, normas, reglamentos, manuales de la Unidad Académica y descritos en este trabajo investigativo.

En los docentes predominan la honradez, moralidad, buen comportamiento, solidaridad, respeto, compañerismo y lealtad. En los estudiantes se pueden observar valores como la honradez, la honestidad, respeto y buena conducta. En este punto los valores que predominan en los docentes servirán como guía para que los estudiantes asimilen lo mismo. Recordemos que los docentes son los facilitadores de la enseñanza y los estudiantes aprenden todo de ellos. Por esto es necesario que el docente ponga en todo momento el ejemplo.

Los anti-valores en la institución no son muy comunes, los estudiantes no muestran malos comportamientos, pero sin embargo hay una mínima cantidad de estudiantes que no quieren cumplir con la disciplina establecida, otros en cambio manifiestan malos hábitos.

Sin duda los resultados de la encuesta realizada a la Directora de la Unidad Académica Ciencias de la Salud, contribuye hacia la determinación del nivel de liderazgo que se ejerce en la carrera de Enfermería. La mayoría de los resultados son favorables, lo que indica una vez más que los directivos y docentes muestran características innatas de un líder, sin embargo hay que mejorar en determinados aspectos como la relacionada al clima organizacional, ya que se visualiza una desintegración de los miembros, los alumnos no se comprometen con la Unidad y los docentes tampoco, cayendo todas las responsabilidades en las autoridades y en el personal administrativo de la institución, generando recarga en las funciones generales que se desarrollan.

Asimismo, se obtuvo que en cuanto al rendimiento laboral los docentes lo asocian con el tiempo; se debe tener en cuenta que la mayoría de los docentes de nivel

superior son contratados y expertos en su profesión a esto se incluye que trabajan simultáneamente en dos sitios, y ahora con los nuevos cambios propuestos por el Senescyt, con la incrementación de horas de trabajo para los docentes enfermeros, ellos puedan integrarse mucho más a la organización, es decir dedicación Tiempo exclusivo.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

Conclusiones:

- Las características de liderazgo que poseen los directivos de la Unidad Académica les permiten realizar una buena gestión y administración; y las características básicas de liderazgo que poseen los docentes de la institución les permite dominio del grupo y capacidad de liderazgo.
- El análisis de los diferentes instrumentos de gestión educativa, manuales, reglamentos con los que cuenta la Unidad Académica permitió realizar un diagnóstico de la situación actual de la institución en cuanto a la gestión eficiente.
- La poca flexibilidad en la aplicación de los currículos por parte de los docentes limita el desarrollo de las capacidades, habilidades y creatividad de los estudiantes ya que se centran en cumplir tajantemente a lo escrito.
- El uso de equipos, materiales de trabajo y la cooperación que ofrecen los compañeros docentes facilita el desarrollo de las actividades cotidianas para la solución de problemas y por ende mejorar los resultados en el desarrollo de las actividades docentes.
- La formación en valores que reciben los estudiantes diariamente al inicio de cada clase permitirá hacer ciertos cambios de aptitudes y actitudes y mejorar su personalidad, y así entregar a la sociedad talento humano, capaces de desenvolverse en cualquier ámbito de la vida.

Recomendaciones:

Que se continúe con el liderazgo, abnegación y responsabilidad con que se ha estado manejando la dirección de la Unidad Académica Ciencias de la Salud Carrera de Enfermería. Además seguir fomentando el trabajo cooperativo; a fin de disminuir el grado de no aceptación que tienen los docentes y los estudiantes.

- Ejecutar la propuesta de mejoramiento en la institución de manera sostenible, estableciendo políticas, actualizando directrices, manuales, procedimientos,

para mantener estas estrategias en la gestión educativa y solucionar las limitaciones encontradas en el presente trabajo de investigación.

- Concienciar a los estudiantes en la constante participación de las actividades extracurriculares, de integración e ir incentivando el desarrollo de capacidades habilidades y creatividad de los estudiantes por medio de la aplicación de técnicas de investigación, procesamiento de información sobre cambios de metodologías, actividades extracurriculares que se desarrollan en la unidad.
- Propiciar el trabajo en equipo y cooperación con docentes y estudiantes para soluciones de conflictos y consensos para mejorar el clima organizacional en la entidad educativa.
- Fortalecer las características de liderazgo que poseen los docentes de la institución y concienciar a los estudiantes en la importancia del liderazgo y valores en la educación y en su posterior desenvolvimiento en la sociedad.

RECOMENDACIONES:

La propuesta esta entorno al proceso de Educación y Aprendizaje sobre Pedagogía de los docentes de la Carrera de Enfermería de la Unidad Académica Ciencias de la Salud, ya que como se mencionó en la introducción, existen resultados negativos del desempeño de los graduados en relación al liderazgo, gestión y valores; y en las conclusiones se refleja la existencia de docentes que no ejercen un liderazgo; por lo que se debe cambiar esa postura en este grupo de docentes.

Dentro de la gestión, tanto el docente como el alumno, espera que los directivos les solucionen sus problemas o conflictos.

El aprendizaje de liderazgo, valores y gestión, es un proceso largo donde toda la Institución es parte de este aprendizaje, no solo basta con dar una clase de contenido de “¿Cómo ser líder?” o “Los tipos de valores son:”, este tipo de aprendizaje son adquiridos por hábitos, por lo mismo, toda la institución debe tener como identidad organizacional: liderazgo, cada miembro de la organización es líder en su área de trabajo, como se mencionó en el marco teórico sobre las tendencias de liderazgo occidental, donde se visualiza al líder como un individuo que actúa para influir a los otros para cumplir una meta, pero en la actualidad, el liderazgo se destaca por la combinación del interés personal, como por el interés de cumplir la tarea, es decir, cada funcionario de una organización es su propio líder, porque debe motivarse para cumplir su meta personal como profesional. (Chen, 2002).

Los valores son semejantes al liderazgo, y más aun en la carrera de enfermería que por su naturaleza misma maneja dentro de su currículo a los valores, además todos los miembros de una organización son sujetos con valores, esto sirve de ejemplo positivo para los estudiantes ya que también son parte de la Institución Educativa.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

7.1. Título de la propuesta

Seminario Taller para la formulación, aplicación y evaluación del plan de capacitación para mejorar la Pedagogía y fortalecer los valores dentro de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud Carrera de Enfermería de la UNEMI.

7.2 Antecedentes

La Unidad Académica Ciencias de la Salud carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Milagro, desde sus inicios de creación ha estado formando Enfermeras/os con un modelo eminentemente social y de servicio a la colectividad.

Debido a las características del ejercicio Profesional de Enfermería, es necesario que los modelos educativos sean con visiones de teorías pedagógicas y valores para la elaboración y análisis de los programas de estudio.

La educación Superior está afrontando una serie de transformaciones para asegurar el mejoramiento de la calidad de educación, a cuyo contexto en la unidad académica se han generado situaciones de desinterés, desánimo en los estudiantes y docentes por las exigencias curriculares de la nueva Ley de Educación Superior.

Ante esta problemática se detallan los siguientes problemas encontrados durante el trabajo investigativo.

- 1.- Resistencia o temor de parte de Docentes y Estudiantes cuando se indican nuevos métodos de enseñanza y evaluación.
- 2.- Las autoridades hablan más, que escuchar los problemas de los estudiantes.
- 3.- Falta de innovación y motivación de los docentes en sus clases.
- 4.- En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo.
- 5.- No se fomenta los valores por parte de los docentes, personas que pasan más tiempo con los estudiantes

7.3. Justificación

Luego de analizar los resultados obtenidos en todo el proceso de investigación de la tesis, se han identificado algunas debilidades y deficiencias, en el ámbito del liderazgo y valores, que es necesario realizar los cambios necesarios y a la vez y fortalecerlos.

Dentro de la institución se presentan debilidades y deficiencias para las cuales se implementarán estrategias de mejoramiento. Faltan espacios de comunicación entre directivos y estudiantes; se encuentra resistencia de los estudiantes y de ciertos docentes cuando se intentan llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza aprendizaje y de evaluación; en las clases se espera que los estudiantes hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo; despreocupación en fomentar la educación en valores y cualidades de liderazgo en los docentes.

El resultado del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, depende de gran manera de las políticas y estrategias empleadas por los directivos de las instituciones educativas. Esta propuesta establece ciertos lineamientos para mejorar estas políticas o estrategias en el ámbito del liderazgo y valores, con la finalidad de hacerlas más eficientes.

Este proceso es muy importante debido a que los estudiantes son los líderes del mañana y depende de nosotros, los errores o aciertos que ellos tengan en el futuro. Sin duda los formadores o facilitadores de la educación son los responsables de que estos estudiantes lleguen a ser verdaderos líderes y tengan valores, quienes serán los encargados de contribuir con nuestra sociedad y con nuestro país y se guíe por el sendero correcto en un futuro cercano.

La crisis educativa por la que se encuentra atravesando la Educación Superior ha hecho que se planteen innovaciones y propuestas de emprendimiento que cambien la gestión educativa institucional de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería de la UNEMI, en este sentido, es necesario concienciar en la comunidad educativa la necesidad de potencializar la calidad y dignidad de la

educación, con base a un nuevo modelo educativo, donde hayan motivadores, orientadores, facilitadores, emprendedores y sobre todo mediadores del proceso enseñanza aprendizaje, que permeabilicen la formación de estudiantes autónomos, humanistas preparados en la diversidad para la vida,

La institución recoge las propuestas de los principios educativos generales y de aplicación universal, creativamente pensados desde un contexto local y nacional, considerando como pilares los principios que proclama la UNESCO, como son:

- Saber ser, Saber conocer, Saber hacer, Saber compartir, Saber emprender.

La UNEMI cuenta con profesionales de la educación y enmarcados en el mejoramiento continuo que les permita potencializar su carisma para lograr un perfil competente y que tengan las características siguientes:

- ✚ Competencias para manejar un Liderazgo integral prospectivo adaptado al modelo educativo.
- ✚ Competencias para implementar el diseño curricular contextualizado.
- ✚ Competencias para generar una nueva cultura educativa y de paz, reconociendo la biodiversidad étnica.
- ✚ Competencias de decidir y administrar los procesos de la gestión.
- ✚ Competencias para trabajar en equipo.
- ✚ Competencias para la innovación, emprendimiento y el mejoramiento continuo.
- ✚ Competencias y actitud para integrar la vida, del usuario, comunitaria y familiar.
- ✚ Competencias para practicar valores como filosofía Institucional.

7.4. Objetivos

- Fortalecer la Pedagogía, gestión en liderazgo y valores en la Unidad Académica Ciencias de la Salud Carrera de Enfermería, a fin de proporcionar a la sociedad talento humano capaz de realizar un desempeño de manera eficiente y con bases sólidas en principios y valores.
- Diseñar un currículo articulado y contextualizado
- Implementar un nuevo estilo de Liderazgo integral en la Unidad Académica
- Desarrollar procesos de mejoramiento continuo en el claustro docente en gestión Pedagógica.
- Capacitar a los Docentes de la Unidad Académica en metodología activa e innovadora.

7.5. Actividades

OBJETIVOS	ACTIVIDADES
Implementar un nuevo estilo de liderazgo integral en la Unidad Académica de Ciencias de la Salud.	A.1.Diseño de la programación de un taller sobre Liderazgo.
	A.2.Diseño de un Taller sobre Pedagogía, metodología y reactivos de evaluación.
	A.3.Sensibilización a estudiantes y la comunidad educativa.
Construir un diseño curricular contextualizado y articulado para la Unidad Académica carrera de Enfermería .	A.2.1.Socialización del nuevo modelo educativo.
	A.2.2.Conocimiento del modelo educativo- pedagógico y diseño curricular.
	A.2.3.Seminario taller sobre modelo educativo- pedagógico y diseño curricular.
Desarrollar procesos de mejoramiento continuo en el claustro de docentes en gestión pedagógica.	A.3.1.Diagnóstico de las necesidades de mejoramiento continuo.
	A.3.2.Taller pedagógico sobre talentos humanos y valores.
Capacitar a los maestros de la Carrera de Enfermería en Metodología activa e innovadora.	A.4.1.Círculo de estudio sobre metodología activa.
	A.4.2.Taller sobre la sistematización de la metodología activa.
	A.4.3.Diseño de un módulo de metodología activa.

7.6. Metodología

Para la implementación del proyecto presente, se considera iniciar con el método de investigación – acción – participación, ya que permitirá insertarse en los procesos innovadores. Se considera también el modelo HOLÍSTICO centrado en la experiencia del que aprende, se presenta en su secuencia lógica. Los procesos centran su trabajo a partir de la experiencia concreta, avanza con la observación reflexión, hacia la conceptualización – abstracción y termina su ciclo con la experiencia aplicada.

En la actualidad surge la necesidad de potenciar las competencias del ser humano como son: SABER SER, SABER HACER, SABER CONOCER, SABER EMPRENDER y SABER COMPARTIR, todo esto mediante la apropiación de procesos que permitan ir descubriendo en la práctica y en la acción....”

El proyecto educativo presente, se desarrolla considerando el método descriptivo y analítico sintético.

Técnicas:	Técnicas:
Consultas Proyectos Talleres Conferencias Charlas	Trabajos individuales Trabajo en equipo Observaciones Mesa redonda
Encuestas, entrevistas observación, seminarios talleres, conferencias, charlas, concursos, consultas, trabajo en equipo	Demostraciones, mesas redondas, debates, dramatizaciones, campañas de recolección de textos y otros procesos de autogestión comunitaria.

7.7. Localización y cobertura espacial

El proyecto presente está dirigido a realizar un Seminario Taller de Educación y Aprendizaje sobre Pedagogía y Gestión a los Docentes de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería de la UNEMI; y un taller de valores a los estudiantes; para que conozcan y apliquen de manera práctica y creativa las estrategias pedagógicas ayudándose y respetándose mutuamente con alto grado de carácter ético, demostrando en sus actitudes y prácticas profesionales dentro y fuera de la comunidad educativa.

Se considera primordial la implementación de un Taller Proyecto de Mejoramiento continuo de los talentos humanos de la Institución.

7.8. Población Objetiva

La presente propuesta está dirigida a:

- 20 maestros.
- 6 administrativos.
- 100 estudiantes de ambos sexos.
- Comunidad Educativa en general de la UNEMI

7.9. Sostenibilidad de la propuesta

La implementación de la presente propuesta cuenta con los recursos siguientes:

TALENTOS HUMANOS:	TÉCNICOS:
Directora de la Unidad Académica	Plan Estratégico Institucional
Coordinadora Académica	Evaluaciones Educativas
Docentes de la Unidad Académica	Fichas de observación y evaluación
Estudiantes de diferentes Niveles	Cuadernos de trabajo docente
Especialistas o asesores	Leccionarios, proyectos
Director Carrera Terapia Respiratoria	Textos

Materiales	
Mobiliario Aula TIC Equipo de Oficina Material de oficina Proyecto de multimedia Pantalla Televisión V.H.S - D.V.D. Impresora Aulas, Laboratorios de computación, mobiliario, plazoleta proyectores, Biblioteca	USB. CD Grabadora Filmadora Textos, libros, carteles Guía de trabajo para los maestros Audiovisuales Internet Guías de observación Fichas Materiales de Escritorio
FINANCIEROS	Propios de la UNEMI

7.10. Presupuesto

No.	Actividad	Concepto	Costo unitario	Costo total
1	A.1.Diseño de la programación de un taller pedagógico	2 días x 4 horas cada día, 2 persona	3 dólares	48 dólares
2	A.2.Taller pedagógico sobre liderazgo integral y trabajo en equipo.	5 días x 4 horas cada día, 1 persona	10 dólares	200 dólares
3	A.3.Sensibilización a estudiantes y comunidad educativa, sobre liderazgo y valores.	5 días x 1 horas cada día	3 dólares	15 dólares
4	A.2.2.Seminario taller sobre los niveles de concreción curricular	5 días x 4 horas cada día, 1 persona	10 dólares	200 dólares
5	A.2.3.Estandarización de la planificación educativa	1 día x 4 horas cada día	5 dólares	50 dólares
6	A.3.1.Generación del nuevo modelo educativo	20 días x 2 horas cada día x 3	3 dólares	360 dólares
7	A.3.2.Conocimiento del modelo educativo-pedagógico y diseño curricular	1 día x 4 horas x 20	5 dólares	400 dólares
8	A.3.3.Seminario taller sobre modelo educativo- pedagógico y diseño curricular	5 días x 4 horas cada día, 1 persona	10 dólares	200 dólares
9	A.4.1.Diagnostico de necesidades de mejoramiento continuo	2 días x 4 horas cada día	5 dólares	40 dólares
10	A.4.2.Taller pedagógico sobre talentos humanos y valores	5 días x 4 horas cada día, 1 persona	10 dólares	200 dólares
11	A.5.1.Circulo de estudio sobre metodología activa	30 días x 1 horas cada día X 20	5 dólares	300 dólares
12	A.5.2.Taller sobre sistematización de metodología activa	5 días x 4 horas cada día, 1 persona	10 dólares	200 dólares
13	A.5.3.Diseño de un modulo de metodología activa	20 días x 1 horas cada día X 2	5 dólares	200 dólares
14	Elaboración de informes técnicos	5 días x 2 horas x 2 personas	5 dólares	100 dólares
	Total			2,561 dólares

7.12. Evaluación de los procesos

Consiste en identificar o pronosticar, durante el proceso, los efectos de la planificación; proporcionar información para la toma de decisiones, describir y juzgar las actividades y los procedimientos más relevantes.

Los tipos de evaluación serán la Orientadora, la de Regulación y la Certificación, puesto que permite tomar decisiones “sobre la marcha”, aspecto que debe interesar al directivo, porque evita la dilación del tiempo y la rápida solución de los problemas.

La evaluación que se desarrollará, será sobre la base de los objetivos planteados en el PROYECTO EDUCATIVO. Se realizará en función de tres aspectos:

Funcionalidad: Se aplicará la agilidad en los flujos, claridad de los procesos, evitando la duplicidad y el desperdicio de esfuerzos.

Flexibilidad: El proyecto debe ser permisible a cambios procesuales, de acuerdo al monitoreo y a la evaluación de regulación

Representatividad: La dimensión geográfica será institucional con énfasis estudiantil.

- ✚ **Accesibilidad:** El proyecto presente será accesible a proceso de evaluación considerando criterios e indicios, como la forma de ejecución y se irá contrarrestando los obstáculos que se presentaren, los resultados de todas las actividades se irán elaborando informes periódicos.
- ✚ **Verificabilidad:** Los objetivos y todo el proceso deben ser posible de comprobación para ir ejecutando los cambios que se van produciendo.
- ✚ **Validez:** Todos los instrumentos, técnicas y procesos deben ser validados con el planteamiento del nuevo proceso de evaluación, para ir realizando ajustes entre las necesidades de adecuación del proyecto.
- ✚ **Accesibilidad y la viabilidad:** Sostenibilidad: Es sostenible cuando es capaz de suministrar un nivel apropiado de beneficios durante un período extenso de tiempo sin necesidad de la asistencia externa.

7.13. Fuentes

AUTORES/AS	TÍTULO	EDITORIAL	AÑO
POSSO, Yopez Miguel.	DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	UTPL	2005
CERDA,	DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS		2005
UNEMI	PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA	INSTITUCIONAL	2010- 2015

8. BIBLIOGRAFÍA

Avolio, S. (1979). La tarea docente (4^{ta} ed.). Buenos Aires: Marymar.

Alumnos de Barbiana. (1986). Carta a una maestra alumnos de la escuela de Barbiana (8^{va} ed.). Barcelona: Hogar del Libro.

Chen, X. (2000). Occidentalism: Theory of Counter-Discourse in Post-Mao China. Oxford: University Press.

Fernández, A., M. (2005). Calidad de enseñanza y escuela democrática. Editorial: Popular.

Colom: Sociología de la educación y teoría general de sistemas. Oikos-Tau

Edgar, F. & otros (1974). Aprender a ser. Alianza Universidad. Unesco.

Senge, P. (1990). La quinta disciplina. Buenos Aires: Granica / Vergara.

Dilts, R. (1997). Visionary Leadership Skills, Capitola: Meta Publications.

Goleman, D. (1999). La inteligencia emocional en la empresa. Buenos Aires: Vergara.

Coper, R., K. & Sawaf, A. (1998). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones. Bogotá: Editorial Norma Bogotá.

Blanchard, K. & O'Connor, M. (1997). Administración por valores. Bogotá: Editorial Norma.

Heifetz, Ronald A. (1997). Liderazgo sin Respuestas fáciles. Barcelona: Paidós.

Ministerio de Educación y Ciencia; Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE). (2006). La dirección pedagógica en los Institutos de Enseñanza Secundaria. Un estudio sobre liderazgo educacional. España: Editorial Gallegos y Santos Asociados.

Yukl, G. (1998). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.

INTERNET:

- Morin, E. (1995). Sobre la Interdisciplinariedad. *Revista Complejidad*, nº. 0. Recuperado de <http://www.complejidad.org/index.htm>.
- <http://buscon.rae.es/drael/> (17 de Agosto de 2010)
- <http://cidtur.eaeht.tur.cu/boletines/Boletines/Formacion/Formacion%20dic%2004/Directivos.htm> (18 de Agosto de 2010)
- <http://definicion.de/gestion/> (17 de Agosto de 2010)
- http://www.elplan.org/liderazgo_educacional-1.html (18 de agosto de 2010)
- <http://educar.jalisco.gob.mx/04/4santoyo.html> (31 de agosto de 2010)
- http://ingenieria.udea.edu.co/producciones/guillermo_r/concepto.html(17 de agosto de 2010)
- <http://www.monografias.com/trabajos13/lidered/lidered.shtml> (18 de agosto de 2010)
- <http://www.monografias.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtm> (18 de agosto de 2010)
- <http://www.monografias.com/trabajos15/valores-humanos/valores-humanos.shtml> (31 de agosto de 2010)
- <http://www.monografias.com/trabajos21/educacion-en-valores/educacion-en-valores.shtml> (31 de agosto de 2010)
- <http://religiosa.avmradio.org/mp3/ACTUALIDAD/NO%20TE%20SIENTAS%20SOLO/Lider%20y%20dirigente.pdf> (18 de Agosto de 2010)
- http://ogm.elcaribe.com.do/articulo_caribe.aspx?id=56347&guid=2F8B59CF9C1349DDAD0ECBCA426C5E5C&Seccion=4 (21 de Agosto de 2010)

9. APÉNDICES

APÉNDICE A ENCUESTA A DIRECTIVOS

Sr. (a) Gestores Educativos:

La presente encuesta, ha sido diseñada con fines de investigación. Respetuosamente solicitamos a usted contestar el siguiente cuestionario. Sus respuestas serán de gran validez para nuestra investigación.

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS DE LA SALUD CARRERA DE ENFERMERÍA

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: Guayas

Cantón: Guayaquil

Sector: Urbano (X) Rural ()

Marque con una X la opción que se ajuste a la realidad de su

1. Tipo de establecimiento:

- a. Fiscal ()
- b. Fisco misional ()
- c. Municipal ()
- d. Particular laico ()
- e. Particular religioso ()

2. ¿Cómo están organizados los equipos de trabajo en su institución?

El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general cada trimestre ()

- a. Coordinadores de área ()
- b. Por grupos de trabajo ()
- c. Trabajan individualmente ()
- d. Otros (Indique cuáles)

3. Para medir el tamaño de la organización, usted toma en cuenta:

- a. El número de miembros de la institución ()
- b. Los resultados obtenidos en la institución ()

- c. El valor y el tiempo empleados en la institución ()
 d. Otros (especifique).....

4. Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos.

SI ()

NO ()

5. El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el:

- a. Director ()
 b. Rector ()
 c. Consejo Directivo ()

6. Para la resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo usted delega la toma de decisiones a un grupo de colaboradores.

SI ()

NO ()

7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Excelencia académica			
b	El desarrollo profesional de los docentes			
c	La capacitación continua de los docentes			
d	Trabajo en equipo			
e	Vivencia de los valores institucionales y personales			
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas			
g	Delegación de autoridad de los grupos de decisión			

8. Las Habilidades de liderazgo requeridas para dirigir la institución:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Son innatas			
b	Se logra estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo.			
c	Se adquieren a partir de la experiencia			
d	Se desarrollan con estudios de gerencia			

e	Capacitación continua que combine la práctica la teoría y la reflexión			
---	------------------------------------------------------------------------	--	--	--

9. Para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, usted como directivo promueve.

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar			
b	La disminución del número de estudiantes por aula			
c	La mejora de los mecanismos de control			
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo			

10. De los diferentes órganos escritos a continuación, ¿cuáles se encuentran en su institución?

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	De dirección (director-a), consejo escolar, consejo académico, etc.			
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)			
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)			
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
e	Otros (¿cuáles?)			

11. El equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores de su Institución se encarga de:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos			
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia de grupo			
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos			
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje			

	que se proponga a los alumnos			
--	-------------------------------	--	--	--

12. Los departamentos didácticos de su institución, son los encargados de:

- a. () Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia
- b. () Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución
- c. () Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente
- d. () Mantener actualizada la metodología
- e. () Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros
- f. () Colaborar con el departamento de orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje
- g. () Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos
- h. () Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo
- i. Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas
- j. () Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología

13. La gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.

SI ()

NO ()

14. En la institución educativa que usted dirige se ha realizado:

- a. Una reingeniería de procesos (.....)
- b. Plan estratégica (.....)
- c. Plan operativo anual (.....)
- d. Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes

2. CUESTIONARIO:

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1.El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			
2.El liderazgo en la unidad educativa están intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través de cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización			
3.La gerencia educativa se promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante			
4.Los directivos y docentes promueven la Investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes, estudiantes, familias, asociación civil, padres, representantes, consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo			
5. Resistencia y escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores en el eje transversal de la formación integral del estudiante			
8. Resistencia en los compañeros o director- rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza			
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros			
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director- Rector del centro educativo			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área Académica			
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área Administrativa y financiera			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y Sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia Docentes y estudiantes			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores			

Apéndice C
ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estudiantes:

El cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO en que actualmente se encuentra. El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el AMBIENTE REAL- CLIMA ESCOLAR que existe en el establecimiento.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DATOS DE IDENTIFICACIÓN: Unidad Académica Ciencias de la Salud
Carrera de Enfermería

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: Guayas

Cantón: Guayaquil

Sector: Urbano (X) Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

- a. Fiscal ()
- b. Fisco misional ()
- c. Municipal ()
- d. Particular laico ()
- e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO:

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1.El Director-Rector tiene en cuenta las opciones de los docentes y estudiantes			
2.Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes			
3.El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar			
4.Rara vez llevan a cabo nuestras ideas en clase			
5.En las clases se espera que todos los alumnos hagan el Mismotrabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo			
6. Los docentes inician las clases con frases de motivación en “valores y virtudes” considerando la realidad del entorno familiar y comunitario			

7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen			
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes			
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes			
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión			
11. Es el profesor quien decide que se hace en esta clase			
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones Claras y participación del docente			
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas			
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo			

Apéndice D

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

ENTREVISTAS A DIRECTIVOS: Director/ Subdirector/ Supervisor

1. ¿Está considerado un espacio establecido para el diálogo entre directivos, profesores y estudiantes?
2. ¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?
3. ¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?
4. ¿Cómo está organizado el profesorado de su centro educativo?
5. ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?
6. ¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?,
7. ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?
8. ¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?
9. ¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?
10. En el caso de existir anti-valores, ¿cuáles son?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Apéndice E

ENCUESTA PARA DETERMINAR EL F.O.D.A.

El objetivo de este instrumento es coleccionar un conjunto de información con la finalidad de analizar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la institución.

De la pregunta 1 - 24 serán evaluados como fortalezas o debilidades.

De la pregunta 25 - 37 serán evaluados como amenazas u oportunidades.

Recuerde que una fortaleza es aquel factor positivo que le permite destacar entre otras escuelas y dar un mejor servicio educativo. Una debilidad es un factor negativo que representa un obstáculo o problema y que dificulta que la institución cumpla su misión.

Una oportunidad es aquel factor positivo de los entornos social, económico, político y ecológico que favorece el desarrollo de la institución para cumplir su misión. Una amenaza es un factor negativo del entorno que impide el desarrollo de la institución y ofrecer una educación de calidad.

Cada elemento será evaluado en una escala que tiene cinco opciones: -2, -1, 0, +1, +2.

-2 significa que usted considera ese ítem como debilidad o amenaza mayor

-1 significa que usted considera ese ítem como debilidad o amenaza menor

0 significa que usted no considera ese ítem ni como fortaleza ni como debilidad

+1 significa que usted considera ese ítem como fortaleza u oportunidad menor

+2 significa que usted considera ese ítem como fortaleza u oportunidad mayor

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Análisis de las debilidades vs las fortalezas de la institución educativa

ORD	ITEM	ESCALA				
		-2	-1	0	+1	+2
1	El nivel académico de los egresados					
2	El liderazgo del Director					
3	La preparación académica de los docentes					
4	El desempeño de los profesores como facilitadores de procesos de aprendizaje de los alumnos					
5	Los sistemas de capacitación y actualización de profesores					
6	La remuneración económica del trabajo de los docentes					
7	La preparación profesional del personal administrativo					
8	El desempeño del personal administrativo como apoyo al trabajo académico					
9	Los sistemas de capacitación y actualización del personal administrativo					
10	La remuneración económica del trabajo del personal administrativo					
11	El clima laboral que se respira entre los diversos trabajadores					
12	El ambiente estudiantil					
13	La disciplina de los alumnos					
14	El cumplimiento de los reglamentos					
15	La estructura administrativa de la institución (organización)					
16	La eficiencia de los procedimientos administrativos					
17	La comunicación formal entre los miembros de la comunidad educativa					
18	La comunicación entre los miembros de la comunidad educativa					
19	Las condiciones generales de los salones de clase					

n.	Objetivo	META	POLITICAS	SUPUESTOS
FIN	Gestionar y mejorar la calidad de formación de pre-grado en los estudiantes.	Tener 100% de las carreras con un perfil de egreso según estándares y lograr que el 40% de las carreras haya concluido la implementación del sistema de gestión de la calidad basado en estándares.	Modelo educativo de la Unidad y los estándares institucionales que de éste se desprenden. Estándares institucionales que permiten hacer el seguimiento y evaluación de la calidad de la formación de nuestros estudiantes en el pre-grado. Sistema informático que permiten la recolección de información y la generación.	Con la gestión se logrará mejorar la calidad de formación del estudiante.
PROPOSITO	Lograr reconocimiento público a nivel nacional a través de la acreditación de las carreras.	Acreditar con estándares internacionales.	Pertinencia de la unidad académica. Sistemas para la gestión de la calidad académica basados en los criterios de acreditación. Procesos de mejora continua.	Se logrará obtener el reconocimiento deseado con la acreditación.
COMPONETES	Implementar un sistema de gestión para la formación continua de docentes, estudiantes y el no profesional.	Determinar e implementar un sistema de gestión para la formación continua.	Oferta de formación continua articulada, organizada y bajo estándares de la calidad. Procesos eficientes que permiten dar respuestas rápidas a las necesidades cambiantes de salud dentro del entorno laboral.	El sistema de gestión será el adecuado para la unidad.
ACTIVIDADES	Reuniones académicas. Redacción de normas y reglamentos. Difusión de la gestión	750 dólares americanos		



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)

Año 2012

DATOS GENERALES

Código Institucional:	INSTITUCIÓN:				
Función Institucional principal según mandato Legal:	Base Legal:	Tipo de Norma	N°	R. O. N°	Fecha:
Misión:					
Visión:					

Objetivo del Plan:					
1. <input type="checkbox"/>	FORTALECER UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD, DESARROLLANDO SABERES Y	3. <input type="checkbox"/>	PROMOVER Y DIFUNDIR VALORES CULTURALES, ARTÍSTICOS Y CIENTÍFICOS		
2. <input type="checkbox"/>	DESARROLLAR CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE LA INVESTIGACIÓN	4. <input type="checkbox"/>	MEJORAR LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS Y DEL TALENTO HUMANO CON EFICIENCIA		

PLAN DE ACCIÓN

CODIGO	Objetivo Operativo	Indicador de gestión del Objetivo	Meta de gestión del Objetivo	Tiempo previsto para	Programación trimestral				Responsable(s) del Objetivo Operativo	Programas, proyectos, acciones y actividades claves
					I	II	III	IV		
1	Implementar en el laboratorio de enfermería 1 simulador robótico para las prácticas de los estudiantes en diferentes procedimientos de enfermería en el plazo de 6 meses con un presupuesto referencial de 50,000	Simulador Robótico adquirido	Disminuir riesgos de iatrogenias en los humanos durante las prácticas estudiantiles	6	20%	80%			MSc. Fanny Cortez Plúas	1. Cotización de proformas a nivel nacional 2. Gestionar la adquisición en Dpto. Administrativo. 3. Capacitación sobre la operatividad del Simulador Robótico tanto a Docentes y Directivos. 4. Implementar en el Laboratorio el simulador Robótico 5. Socializar la adquisición de Simulador Robótico en coordinación con RRPP
2	Diseñar 1 Programa de Maestría en Enfermería Nefrológica para promover su ejecución ante el Instituto de Post grado y educación a Distancia. Plazo de 6 meses, presupuesto referencial de \$5,000	Programa de Nefrología diseñado	Optimizar el nivel de atención de las personas con enfermedades renales crónicas en las Unidades de salud públicas y privadas	6			50%	50%	MSc. Fanny Cortez Plúas MSc. Alicia Cercado Mancero	1. Realizar estudio de mercado y Análisis de oferta- demanda 2. Diseñar el currículo de maestría 3. Presentación en Post-grado 4. Coordinación y seguimiento
3	Renovar el diseño y lograr la aprobación de la carrera de Terapia Física y Rehabilitación para responder a la problemática nacional de las discapacidades y de acuerdo a oferta de trabajo en el plazo de 3 meses con un presupuesto de \$3,0000.00	Carrera de Terapia Física y Rehabilitación aprobada	Lograr la aprobación para ofertar la carrera a la colectividad de Milagro y sus zonas aledañas.	3	100%				MSc. Fanny Cortez Plúas MSc. Alicia Cercado Mancero	1. Presentar en Comisión Académica 2. Sustentar ante Consejo Universitario para su aprobación
4	Implementar la carrera de Terapia Física y Rehabilitación para responder a la problemática nacional de las discapacidades y de acuerdo a oferta de trabajo en el plazo de tres meses con un presupuesto de \$10,0000.00	Carrera de Terapia Física y Rehabilitación implementada	Ofertar la carrera a la colectividad	6		50%	50%		MSc. Fanny Cortez Plúas MSc. Alicia Cercado Mancero	1. Planificar y ejecutar la Promoción de la Carrera en Colegios de la localidad 2. Iniciar el proceso de inscripción al preuniversitario en coordinación con Admisión. 3. Ejecutar la Carrera

FECHA DE ELABORACIÓN

RESPONSABLE



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)

Año 2012
DATOS GENERALES

Código Institucional:		INSTITUCIÓN:					
Función Institucional principal según mandato Legal:		Base Legal:	Tipo de Norma	N°	R. O. N°	Fecha:	
Misión:							
Visión:							
Objetivo del Plan:							
1. <input type="checkbox"/> FORTALECER UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD, DESARROLLANDO SABERES Y		3. <input type="checkbox"/> PROMOVER Y DIFUNDIR VALORES CULTURALES, ARTÍSTICOS Y CIENTÍFICOS					
2. <input type="checkbox"/> DESARROLLAR CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE LA INVESTIGACIÓN		4. <input type="checkbox"/> MEJORAR LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS Y DEL TALENTO HUMANO CON EFICIENCIA					

PLAN DE ACCIÓN

CODIGO	Objetivo Operativo	Indicador de gestión del Objetivo	Meta de gestión del Objetivo	Tiempo previsto para	Programación trimestral				Responsable(s) del Objetivo Operativo	Programas, proyectos, acciones y actividades claves
					I	II	III	IV		
5	Desarrollar 4 eventos científicos de salud y pedagogía, para actualización continua, dirigidas a docentes y estudiantes de la Unidad Académica Ciencias de la Salud en un plazo de 12 meses, presupuesto referencial de \$ 1.200,00	Eventos de actualización científica desarrolladas	Promover la actualización científica de docentes y estudiantes de la "UACS"	12	25%	25%	25%	25%	MSc. Alicia Cercado Mancero	1. Elaboración del programa 2. Presentación en Comisión Académica para su aprobación 3. Ejecución
6	Realizar 1 Foro Académico-Científico para desarrollar la cultura investigativa en docentes y estudiantes para ejecutarse como homenaje al aniversario de la UACS con un costo referencial de \$1.000,00	Foro Académico-Científico realizado	Promover la actualización científica de docentes y estudiantes de la Unidad	3				100%	MSc. Alicia Cercado Mancero	1. Elaboración del programa 2. Presentación en Comisión Académica para su aprobación 3. Ejecución
7	Lograr que 2 docentes realicen pasantías en el área de clínico-quirúrgico a nivel internacional en un plazo de doce meses, para mejorar el nivel académico de los estudiantes, con un presupuesto de \$20.000	Docentes capacitados en enfermería clínico-quirúrgico	Mejorar el nivel de conocimiento para transferir a los estudiantes	6 meses		50%	50%		MSc. Fanny Cortez Plúas MSc. Alicia Cercado Mancero	1. Seleccionar Universidad para firmar convenio 2. Presentar propuesta a Consejo Universitario para su aprobación 3. Firmar convenio

FECHA DE ELABORACIÓN

RESPONSABLE

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERIA**



SILABO

DATOS INFORMATIVOS

Plan Semestral/Anual/Modular de Asignatura

Unidad Académica: CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera: ENFERMERIA

Área: SALUD

Asignatura: FUNDAMENTOS DE ENFERMERIA **Código:** CO1

Fecha de Iniciación: _16 Mayo 2011

Fecha de finalización: 30 Septiembre/2011

Prerrequisitos: Pre Universitario

Correquisitos: Morfo fisiología, Bioquímica **Créditos:**

Horas presenciales: 150 horas. **Horas autónomas:** 20 horas

Horas Servicio Comunitario/Pasantías/Prácticas Pre profesionales: 60 horas

Ejes de Formación:

Humanístico () Básico () Profesional (x) Optativo ()

Servicio comunitario ()

Responsable (s): Lic. Fanny E. Vera L (Docente Principal)

Docentes Lic. Ana Vinuesa Mite

Ayudantes Lic. Julio Posligua Fernández

 Lic. Jorge Chong

 Lic. Iván Ventura Soledispa

Teléfono: 094756890 **casa:** 2976016

Correo electrónico: Kfael51@hotmail.com **Fecha de**

2. CARACTERIZACIÓN DE LA ASIGNATURA

2.1. Descripción:

2.2. Justificación:

2.3 Naturaleza:

Intencionalidad (objetivos generales del curso): Proporcionar conceptos

3.- Resultados del aprendizaje:

Resultados o logros del aprendizaje	Contribución alta, media, baja	El estudiante debe:
a) Dominio de las diferentes teorías, modelos y fundamentos de enfermería para facilitar el proceso de atención en el individuo sano y enfermo.	ALTA	*Procesar la información de revisión bibliográfica a investigar. *Describir en orden cronológico el desarrollo de la teoría y modelo
b) Reconoce los factores determinantes de la salud teorías, modelos y procesos de atención de enfermería para la atención del paciente.	ALTA	*Identificar los factores de riesgos que aumentan la vulnerabilidad hacia la enfermedad o susceptibilidad a un trastorno. *Analizar e interpretar las diferentes teorías de enfermería.
c) Apropiación de actitud crítica e investigadora en lo referente a la atención del paciente mediante la aplicación de los patrones funcionales.	ALTA	*Sintetizar las diferentes técnicas específicas de los procedimientos para aplicar esquemas de cuidados básicos *Ejecutar la valoración del paciente por patrones funcionales y disfuncionales.
d) Ejecución de los cuidados de enfermería con idoneidad y de manera ordenada y sistemática.	ALTA	*Detectar cuales son las intervenciones específicas a realizar. *Ofrecer cuidados comprensivos, terapéuticos y centrados en el cliente.

3. Competencias Básicas:

Proceso	Tipo	Formulación	Descripción	Estándar	Desempeño
Personal	Ética Profesional	Interactuar armónicamente con grupos humanos en la construcción de espacio de convivencia.	Respetar los derechos de los usuarios con parcialidad. Aplicar la normativa ética profesional con coherencia y autenticidad	Conocerá los derechos básicos de los usuarios Aplicar con pertenencia el código de ética profesional	Tratar a los usuarios como personas basando su actuación en valores y derechos. Asume conscientemente un comportamiento deontológico en el ejercicio profesional. Utiliza eficientemente los códigos profesionales. Tolera ideas y comportamientos con madurez. Evalúa con responsabilidad los impactos de sus decisiones.
Social					
Intelectual					
Laboral					

4. Competencias Genéricas:

Proceso	Tipo	Formulación	Descripción	Estándar	Desempeño
Personal					
Social	P r e v e n c i ó n	Aplicar programas de atención primaria en salud de acuerdo a las condiciones epidemiológicas de la población	Saber diagnosticar oportunamente necesidades de salud comunitaria Ejercer liderazgo en salud preventiva con empoderamiento y espíritu de servicio	Conocerá normas de higiene personal y bioseguridad según estándares internacionales. Fomentará la práctica de estilos saludable de vida Aplicará programas de promoción en salud preventiva de acuerdo a directrices del Ministerio de Salud Pública	Utiliza apropiadamente formatos oficiales en la recolección de información. Evalúa patrones funcionales de acuerdo a parámetros establecidos. Conciencia eficazmente a los usuarios sobre la importancia de la prevención en salud. Ejecuta programas de educación en salud según niveles de complejidad. Aplica normas de bioseguridad en su práctica cotidiana con responsabilidad.
Intelectual					
Laboral					

5.: Competencias Específicas (carrera)

Proceso	Tipo	Formulación	Descripción	Estándar	Desempeño
Personal					
Social					
Intelectual	Procesamiento de datos	Proc	Analizar la información de diferentes fuentes con precisión y velocidad.	Conoce y domina el método científico de los diferentes procedimientos de enfermería	Aplica el PAE, el mismo que le permite demostrar su potencial holístico de la profesión
Laboral					

6. Competencias Específicas (asignatura):

Proceso	Tipo	Formulación	Descripción	Estándar	Desempeño
Personal					
Social					
Intelectual					
Laboral	Funciones vitales del ser humano	<p>Aplicar en la toma de las funciones vitales las técnicas específicas.</p> <p>Registrar en forma correcta</p>	<p>Prepara y selecciona los materiales, y valora las funciones vitales en forma crítica.</p> <p>Utiliza y registra en el documento correctamente</p>	<p>Conocerá la fisiología de los aparatos y sistemas con sentido crítico.</p> <p>Manejará las técnicas de medición, y registrará las funciones vitales con precisión.</p>	<p>Valora las funciones vitales con seguridad.</p> <p>Utiliza y grafica las funciones vitales en el documento normado</p>

7. Unidades Didácticas:

UNIDAD N° 1.-

NOMBRE DE LA UNIDAD: TEORIAS Y MODELOS DE ENFERMERIA

Fecha de Inicio.-25 julio 2011

Fecha de Finalización.- 25 julio 2011

Estándares

Horario de clase/ laboratorio

Nº de sesiones de clase por semana	Duración de cada sesión (teoría y práctica)
------------------------------------	---------------------------------------------

	CONTENIDOS	HORAS
1	Teorías y Modelos de Enfermería, definición de teoría, modelos, objetivo e importancia dentro del proceso de atención de enfermería.	2 horas
2	Teoría de Florence Nightingale, Virginia Henderson, Imogene King	2 horas
3	Teoría de Martha Rogers, Dorotea Orem, Mayra Levine Teoría de Sor Calista Roy, Doroty Johnson, Betty Newman.	2 horas
6 sesiones	3 horas teoría 3 horas prácticas	

Competencias:

Básicas	
Genéricas	
Específicas (carrera)	Actuar con humanismo, ética, responsabilidad, creatividad en la atención del paciente sano.
Específicas (asignatura)	Aplicar las teorías, modelos y los fundamentos de enfermería en la atención del individuo con humanización mediante el uso de los métodos y técnicas específicas.

Para las Competencias (Habilidades)	Para los Estándares (Conocimientos)
Actitud crítica frente a las situaciones de aprendizaje. Exposición crítica. Creatividad e iniciativa para participar y aportar ideas.	Analiza los fundamentos teóricos conceptuales de las teorías y modelos de enfermería. Trabajos en grupos. Preguntas y respuestas.

Metodología:

Recursos:

1	Aulas con sus pupitres, fotocopiados pizarra acrílica, borrador, marcadores, formatos del MSP.
2	Infocus, pendrive, simuladores de adulto, brazo para canalización de vía venosa, camas hospitalarias, camillas, sillas de ruedas, soportes de venoclisis, cilindros de oxígeno, lencería,
3	Laptop.

Evaluación:
Escalas de evaluación

CUALITATIVA (Competencias)	CUANTITATIVA (Estándares)
Nivel de Desarrollo *Sustenta con argumentos lógicos el marco teórico de las principales teorías y modelos. *Ejemplifica los tipos de teoría y modelos con claridad.	Nivel de Dominio *Elabora esquema para realizar comparaciones de las teorías y modelos. *Analiza y expone. *Desarrolla técnicas de medios y materiales educativos.

Formas de evaluación

Formas	Porcentaje	Puntaje
Evaluación final semestral documentada	20	20
Gestión en el aula	40	40
Trabajo autónomo	10	10
Investigación	30	30
Total	100	100

Evaluación final semestral documentada: escrita, oral, práctica, integradora, individual, grupal.

Gestión en el aula: ejercicios de aplicación, trabajo grupal, taller, laboratorio, exposiciones, investigaciones, trabajo de campo, estudio de casos otros.

Trabajo autónomo: tareas y actividades del estudiante fuera del aula.

Investigación: Ensayos, informes, proyectos presentados por el estudiante.

Bibliografía.

	Complementaria

Firmas responsables: _____

Universidad Estatal de Milagro

Plan de Estudios de la Carrera de Enfermería

Nivel de complejidad	1er ciclo			2do ciclo		
	Comunidad	Créditos	Total	Familia y Comunidad	Créditos	Total
1er Año Prevencción y Protección de la salud	1.Morfofisiología	10	160	1.Metodología de la investigación	3.8	60
	2.Bioquímica	7.5	120	2.Metodología Epidemiológica	3.7	60
	3.Desarrollo Humano	4.30	70	3.Microbiología	5	80
	4.Sociedad y Salud	3.7	60	4.Educación de la Salud	3.7	60
	5.Fundamentos de Enfermería	7	150	5.Enf. Atención Primaria de Salud	14	300
	6.Expresión Oral y Escrita	2.5	40	6.Bioética	2.5	40
	Total	35	600	Total	32.7	600
2do. Año	3er ciclo			4to ciclo		
	Salud Mental - Reproductiva	Créditos	Total	Enfermería Clínica	Créditos	Total
Prevencción primaria y secundaria en salud	1.Semiología	5	80	1.Nutrición	3.7	60
	2.Fisiopatología	5	80	2.Farmacología	6.30	100
	3.Género y Salud	2.5	40	3.Enfermería Clínica	11	260
	4.Enf. en Salud Reproductiva	11	260	4.Enfermería Internacional	4	60
	5.Enf. en Salud Mental	4	100	5.Diseño de Proyecto	5	80
	6.Ecología	2.5	40	6.Mercadotecnia en los servicios de salud	2.5	40
	Total	30	600	Total	32.5	600
3er. Año	5to ciclo			6to ciclo		
	Enfermería Quirúrgica	Créditos	Total	Enfermería Crítica	Créditos	Total
Prevencción del riesgo y del daño Atención del Pte. Agudo	1.Farmacoterapia	3.7	60	1.Enf. Pediátrica	14	300
	2.Enfermería Quirúrgica	8	200	2.Dietoterapia especializada	3.7	60
	3.Gestion de los Servicios de Salud	5	60	3.Enfermería Crítica	4	100
	4.Enf. Ginecología Obstétrica	8	200	4.Legislación Laboral	2.5	40
	5.Medicina Alternativa	2.5	40	5.Evaluación de Proyectos	5	80
	6.Cuidados Paliativos	1	40	6.Relaciones Humanas	2.5	20
	Total	28.2	600	Total	31.7	600
4to. Año	7mo ciclo			8vo ciclo		
	Internado Rotativo	Créditos	Total	Internado Rotativo	Créditos	Total
Atención Integral del individuo sano o enfermo familia y comunidad	Salud Pública	11	360	Pediatría	11	360
	Clínica – Quirúrgica	11	360	Gíneco – Obstetricia	11	360
	Total	22	720	Total	22	720

