



# INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA FACULTAD DE ENFERMERÍA - FENF UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA DE URUGUAY 2024

## 1. DATOS GENERALES:

Institución evaluada	Facultad de Enfermería de la Universidad de la República de Uruguay
Lugares de desarrollo	Sede principal: Montevideo. Sedes en extensión: CENUR Litoral Norte (Salto, Paysandú, Artigas y Río Negro), CENUR Noreste (Tacuarembó, Rivera y Cerro Largo) y CENUR Este (Maldonado, Rocha, Treinta y Tres y Lavalleja)
Fecha de visita	26 al 30 de agosto de 2024
Fecha de entrega del informe	02 de octubre de 2024
Tipo de proceso	Primera vez
Nombre de los pares	Juan Cristina – Uruguay Elizabeth Texeira – Brasil Bibiana Vélez Medina – Colombia

## 2. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL PROCESO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

El modelo de evaluación institucional adoptado por la Universidad de la República de Uruguay (UDELAR) se fundamenta en el Libro de Pautas versión 2021 y pretende la configuración de ciclos de evaluación y mejora continua en cada Facultad, para alcanzar mayores grados de autonomía y coordinación. Está planteado a partir de 6 dimensiones y 21 componentes que recogen aspectos referidos al

contexto institucional (gobernanza y planeación), así como, el desarrollo de los ejes misionales integrales, tales como: enseñanza, investigación, extensión y actividades en el medio; la evaluación de la comunidad académica (docentes, estudiantes, personal de apoyo y egresados); y, finalmente, la revisión de la infraestructura para la adecuada ejecución de las actividades académicas.

El criterio temporal para la evaluación de la FENF incluyó los logros y retos del periodo 2019 a 2021, tal como se evidencia en el informe escrito. No obstante, durante la visita se presentaron datos más actualizados que permitieron a los evaluadores evidenciar la evolución de los componentes.

El informe recogió los resultados de la sede Montevideo y las sedes en extensión bajo el modelo de descentralización en CENUR Litoral Norte (Salto, Paysandú, Artigas y Río Negro), CENUR Noreste (Tacuarembó, Rivera y Cerro Largo) y CENUR Este (Maldonado, Rocha, Treinta y Tres, y, Lavalleja). Durante la visita, los pares interactuamos con las comunidades académicas de Montevideo y las diferentes sedes al interior del país, de manera presencial en Rocha y virtual con sede CUR. No obstante, se recomienda la realización periódica de encuestas de percepción y ejercicios de autoevaluación por cada lugar de desarrollo, con el fin de atender de manera pertinente las debilidades de cada CENUR.

El informe de evaluación presentado por la FENF es claro y da respuesta a casi todas las dimensiones y componentes (exceptuando el componente de asistencia y servicio). Sin embargo, las descripciones no se soportan adecuadamente para dar rigor al ejercicio, ya que no se evidencian encuestas de percepción para conocer de manera sistematizada la percepción de los diferentes actores: estudiantes, profesores, egresados, administrativos y sector externo. Tampoco, se presentan datos estadísticos que soporten las afirmaciones sobre logros en cada dimensión y componente; es decir, se plantean juicios valorativos no cuantificables, lo cual resta la capacidad de analizar la evolución de los procesos.

Pese a la observación anterior, durante la visita se solicitaron evidencias estadísticas que fueron suministradas, así como el informe de percepción resultado del último proceso ARCU-SUR, lo cual demuestra que sí cuentan con la información (en algunos casos desactualizada), pero no la incorporaron como parte integral del informe.

En este sentido es importante anotar que la FENF ya ha logrado dos procesos de acreditación internacional ante ARCU-SUR, lo cual refleja una cultura de la autoevaluación y el mejoramiento continuo. Como recomendación, se sugiere integrar la evaluación institucional con la evaluación de ARCU-SUR a fin de hacer más eficientes los recursos, los datos, las encuestas de percepción y los planes de mejora.

De otro lado, se observa un modelo de evaluación muy centrado en las capacidades institucionales, esto significa, un modelo que evalúa la existencia y el desarrollo de criterios o aspectos que sirven como sustento para la ejecución de las funciones misionales de formación, investigación y extensión. Esta estructura es muy válida, teniendo en cuenta que se trata de la primera evaluación institucional para

el caso de la FENF. Sin embargo, con el fin de afrontar la siguiente evaluación, sería conveniente que el modelo avanzara hacia la medición de resultados, logros e impactos, y no se quedara sólo en las capacidades instaladas.

Algunas recomendaciones sobre el proceso de autoevaluación, serían:

- Incluir en los informes de autoevaluación los resultados de las encuestas realizadas, así como casos ejemplares de actividades exitosas e innovadoras.
- Generar informes independientes por cada lugar de desarrollo para identificar con mayor claridad las fortalezas y debilidades de cada CENUR.
- Brindar oportunidades a los egresados de los últimos 5 años de la carrera para participar tanto en actividades de autoevaluación, como durante las reuniones con el comité evaluador institucional. La prioridad de escucha es para los titulados de los últimos años, quienes pueden señalar oportunidades de mejora en función de su experiencia profesional continua.
- Generar mayor participación a los aliados del sector externo y empleadores para que aporten a los procesos de autoevaluación y mejora continua.
- Proporcionar visibilidad a los datos, antes y después de las acciones realizadas según el plan estratégico. Es necesario soportar con estadísticas cada uno de los procesos, para lograr mejores resultados. Sin tener datos del "antes" no tenemos forma de evaluar el "después".
- Dar más objetividad al proceso de "evolución". La evaluación debe basarse en la evolución de los indicadores.
- Definir indicadores de logros e impactos para cada dimensión que sean evaluados con regularidad y permitan la toma de decisiones.

### **3. EVALUACIÓN DE LAS DIMENSIONES:**

#### **3.1. DIMENSIÓN 1: CONTEXTO INSTITUCIONAL**

La UDELAR es la única institución pública nacional de enseñanza superior en Enfermería, laica, gratuita, autónoma y cogobernada. La formación de grado y posgrado es gratuita, adicional a ello se ofrecen becas para transporte y alimentación a los estudiantes de escasos recursos.

##### **3.1.1. Componente: misión, visión y plan de desarrollo institucional**

La Facultad de enfermería está sujeta a las normas y lineamientos que rigen a la Universidad de la República de Uruguay y al Estado en general. La normativa es publicada en diversos medios, para que sea de carácter público y abierto a la comunidad académica. Sin embargo, al revisar la página web de la FENF, se observa que estas normas no tienen una visibilidad, ni acceso directo a través de esta página, sino que aparecen en la página institucional UDELAR; por tanto, se sugiere ubicar un micrositio que permita a la comunidad académica de la

Facultad el acceso fácil y directo sin necesidad de recurrir a otras plataformas de navegación. También se sugiere utilizar la plataforma EVA entre el personal administrativo y docente con actualizaciones sobre la normativa universitaria.

La Facultad de enfermería cuenta con un plan estratégico que define su identidad, la misión, la visión y los lineamientos para alcanzar los objetivos. El plan cuenta con una vigencia 2020-2024. En el contenido se observa el objetivo, la metodología la organización del proceso de construcción y las estrategias para la socialización del proceso y sus resultados. Así mismo, se presenta el plan estratégico de la Facultad para un periodo de 5 años, se describe la identidad, la misión, la visión de futuro de la FENF, los valores organizacionales, las variables de impacto y exigencias para la Facultad, los lineamientos institucionales, las áreas de resultados clave y finalmente, las referencias y anexos.

El plan estratégico se presenta bajo la estructura de objetivos, actividades, responsables y fechas de logro. Sería importante incluir, además, los siguientes elementos de planificación estratégica: metas concretas, indicadores de medición del logro, recursos físicos, tecnológicos y financieros requeridos; y la estructura de seguimiento a las metas.

Durante la reunión con las autoridades de la Facultad se evidenció el nivel de apropiación sobre el Plan de Desarrollo y las metas a cumplir; pero, no se presentó un informe estructurado del seguimiento a cada una de ellas. No significa que no exista compromiso frente al plan, sino que, diversas situaciones, como la inestabilidad del cargo en la unidad de planificación, ha dificultado una evaluación pertinente del mismo.

Entre las metas trazadas para el 2024 se encuentran las siguientes, sobre las cuales se hizo una revisión de algunas de ellas, mediante el diálogo con los directivos:

META SEGÚN EL PLAN 2020 - 2024	NIVEL DE ALCANCE
Sostenibilidad de la Acreditación.	Meta lograda recientemente con la renovación de la acreditación internacional.
Posicionamiento de la investigación para el crecimiento y la transformación de la Facultad y de la disciplina de Enfermería. Se asume en el plan la investigación como una prioridad.	A la fecha, esta meta presenta incipientes resultados, debido a la alta concentración en tareas de enseñanza y asistencia que tienen los profesores. Es una meta que requiere mayor atención por parte de la FENF.
Fortalecimiento de la extensión como resultado de aprendizaje del perfil del estudiante desde el desarrollo con la sociedad y el aporte de la mirada integral. Se explicita en proceso de enseñanza, investigación, así como proyectos de pertinencia y calidad para el intercambio con la comunidad al interior y al exterior de la Universidad en temas relacionados con la salud y con	Esta meta presenta un alto nivel de desarrollo, teniendo en cuenta que la naturaleza misma de la Facultad implica el permanente relacionamiento con el contexto y la intervención de prácticas en la sociedad.

una mayor interacción Universidad-sociedad.	
Fortalecimiento de las relaciones con la educación básica y media, mejorando la orientación vocacional y el interés de los estudiantes por la carrera. Esto se traduce en el crecimiento de la demanda Estudiantil y en elevar el número de egresados de la profesión.	La FENF cuenta con convenios de articulación con instituciones de educación básica y media que han logrado sostenerse en el tiempo, a pesar de las intervenciones burocráticas y los cambios gubernamentales.
Actualización permanente del perfil, el plan de estudios y los programas de la disciplina.	Se destaca el análisis de las demandas del contexto para la creación de nuevos programas de posgrado. El plan de estudios está actualizado y en un proceso de transición. Cada curso se ha revisado y ajustado para que los estudiantes desarrollen su propia ruta de formación. Como tarea pendiente está la actualización de los perfiles de egreso en los posgrados.
Formación a los estudiantes en pensamiento crítico, emprendedor y con énfasis en la atención primaria para satisfacer las necesidades de salud de la población.	Es de resaltar la formación de los estudiantes en habilidades propias de la enfermería, con especial énfasis en atención primaria. Se han venido realizando ajustes a los cursos para fomentar el pensamiento crítico. Sin embargo, sería conveniente que se revisara el alcance y las competencias en el ámbito del emprendimiento, para que sean más concretas y evidentes en el proceso formativo.
Se consolida el proceso de formación en las sedes con adecuados niveles de calidad, con políticas efectivas de descentralización y aseguramiento de sus actividades.	Existe una tensión entre los altos niveles de cobertura y la educación de alta calidad. Esta dualidad, tiene a ser contradictoria. En el caso de las sedes, se ha privilegiado el acceso universal; pero aún, sobresalen retos para garantizar la alta calidad y los recursos apropiados y suficientes para la formación.
Implementación de estrategias y programas de atención para incrementar el apoyo académico a los estudiantes, garantizando el progreso académico.	Según información suministrada durante la visita, ha sido un logro significativo la disminución de la deserción, pasando del 70% en 2019 al 30% en 2023. Sin embargo, durante las entrevistas con estudiantes de la sede Rocha, manifestaron que no existe un acompañamiento para garantizar el progreso académico. En efecto, fueron muy críticos frente a la posibilidad de interacción con la actual dirección y expresaron su inconformidad porque no avanzan al ritmo establecido en el plan de estudios, debido a que no existen suficientes sitios para la práctica.
El personal docente alcanza una elevada calificación profesional y científico pedagógica, mediante estrategias orientadas a la formación docente y posgradual.	Se ha incrementado el nivel de formación docente en el nivel de Doctorado, sin embargo, aún es incipiente y amerita planes de mejora.

Adecuada estructura organizativa del personal docente y no docente.	La estructura organizativa es clara y adecuada, no obstante, dado el elevado número de estudiantes, aún resulta insuficiente, tanto en Montevideo, como en las sedes.
Mejoramiento en la infraestructura tecnológica y física para el apoyo a los procesos universitarios.	La construcción (en curso) del nuevo edificio de la FENF es el principal logro, y, a la vez, uno de los grandes retos en esta vigencia. La Facultad cuenta con una edificación moderna en el campus de la salud que viene estructurando la UDELAR. Sin embargo, se han trastornado algunos procesos debidos a que parte del equipo aún permanece en la edificación anterior. Por su parte, merece una especial atención la biblioteca, la cual, a juicio de los expertos, no cumple los requerimientos exigidos para un adecuado funcionamiento.

Ahora bien, este cuadro resume un ejercicio sencillo de diálogo en la visita, por tanto, es necesario que se realicen evaluaciones con mayor nivel de rigor, con datos y con soportes de evidencias para que el comité responsable pueda tomar las decisiones a tiempo y planificar a futuro nuevas metas, soportadas en los logros y las deficiencias de esta vigencia.

Respecto a la gestión y organización interna, puede afirmarse que la Facultad de enfermería posee un organigrama académico acorde con los procesos que desarrolla y las funciones misionales que cumple. Se evidencian organismos de decisión, ejecución y evaluación de las actividades, con un alto sentido de compromiso para avanzar en el mejoramiento. Es de resaltar las reflexiones que estos organismos de gestión han adelantado sobre el Sistema Integrado de Salud de Uruguay, siendo pertinente mencionar y enfatizar la discusión sobre la forma que este sistema nacional encara la atención primaria de salud, que, en opinión unánime, no le da la prioridad que este importante tema tiene para la salud pública en Uruguay.

Durante el diálogo con los miembros del Consejo de la Facultad de Enfermería, se evaluaron los ejes de investigación, docencia, asistencia, extensión e infraestructura. Concluyendo con preocupación que la Facultad está muy mediatizada por la labor de asistencia (fundamental en el desarrollo de la enfermería) y la tarea de la enseñanza, pero estas labores no permiten el desarrollo de otras funciones universitarias sustantivas, tales como la investigación y el postgrado. Por estas razones, tanto en la reunión con las autoridades de la Facultad, así como con los directores de unidades académicas se termina hace referencia al nuevo Estatuto del Personal Docente de la Universidad de la República (que establece funciones de investigación, docencia y extensión para todos los docentes de UDELAR, de acuerdo a su grado y su carga horaria). Este nuevo estatuto del personal docente que traerá nuevos retos para la gestión y asignación de horas, con el fin de cumplir a cabalidad con las funciones sustantivas, especialmente, la de investigación.

La Facultad tiene aproximadamente 6500 estudiantes y 350 docentes, pero es de destacar que, dada la inserción laboral de la enfermería universitaria en Uruguay, donde el empleo o multiempleo fuera de la institución juega un papel muy significativo, un fenómeno que afecta a la institución y que hace que la Facultad deba optar por contrataciones directas (50 % de los docentes) y solo tenga 30 docentes con 40 horas semanales. Solo una docente tiene el régimen de dedicación total de nuestra UDELAR.

Con relación a las actividades que permitan la promoción de la cultura, la Facultad de Enfermería se adscribe a las actividades institucionales, por tanto, se sugiere que se realice una programación propia que atienda de manera específica las necesidades y expectativas de los estudiantes de la FENF.

La vinculación de los funcionarios administrativos, del sector técnico y de servicios se regula por las disposiciones de la Universidad de la República, en cuanto a la selección, concursos, movilidad y reglamentaciones. Existe el estatuto de funcionarios técnicos, administrativos y de servicios, así como, normas relacionadas con la administración del personal. Se evidencia, además, la existencia de un organigrama y manuales de procedimientos.

No se presentó en el informe la forma en que los funcionarios son evaluados en su desempeño, las retroalimentaciones que reciben y los planes de mejoramiento a los que son sometidos. Sin embargo, durante la visita se dio cuenta apropiada de ello. Sería importante que los resultados de estas evaluaciones de desempeño condujeran a planes de formación de la planta TAS.

En términos de la administración y gestión de la planta física, en octubre del año 2021 se inauguró el nuevo edificio, el cual cuenta con accesibilidad para personas con movilidad reducida, discapacidad visual y/o auditiva. Pero, no se presenta un plan para la atención de situaciones de emergencia, cambio climático, atención de contingencia sanitarias o gestión de riesgos de desastre.

El presupuesto se realiza de manera quinquenal para la proyección de gastos e inversiones y ejecuciones de sueldos. Esta proyección presupuestal está alineada al presupuesto de la Universidad. El Decano es el ordenador del gasto. Al comienzo de cada año se presenta un informe de ejecución financiera y rendición de cuentas.

Durante la visita se evidenció que es necesario generar estrategias para fortalecer la gestión y consecución de recursos para la Facultad, así como la necesidad de asignar recursos al plan estratégico y al plan de mejoramiento.

Finalmente, resulta importante señalar que el Consejo de Facultad es consciente de los retos, crisis y desafíos de la FENF y que, en tal sentido, ha asumido un compromiso para mejorar aspectos relevantes, tales como:

- Necesidad de incrementar la asignación presupuestal.
- Avanzar en la construcción del edificio y reunificación de la Facultad.

- Gestionar la aplicación del nuevo estatuto, asignando tiempos para la investigación.
- Mejorar los tiempos de graduación de los estudiantes.
- Fomentar la formación posgradual de los profesores.
- Retener el capital humano formado para la educación.
- Seguir reflexionando y promoviendo una actualización de la Ley Orgánica de 1958.

Finalmente, consideramos que pueden fortalecer esta dimensión si logran incluir consultores externos *ad hoc* en la unidad de planificación para lograr el seguimiento y el alcance de los objetivos. Tal vez, podrían brindar la oportunidad a los estudiantes de Maestría en Administración de realizar una pasantía avanzada en la unidad de planificación.

## **3.2. DIMENSIÓN: ENSEÑANZA**

### **3.2.1. Componente: enseñanza de grado.**

La FENF ofrece la licenciatura en enfermería de forma completa en cuatro sedes del país (Montevideo, Rivera, Rocha y Salto). El plan de estudios actual fue aprobado en el año 2016 por el Consejo de Facultad. El plan anterior correspondía al año 1993. Se realizó un proceso de transición de plan de estudios con participación de estudiantes, docentes, egresados y asesores externos. El documento que rige la transición fue aprobado en el año 2018. Ambos planes cuentan con una titulación intermedia de auxiliar de enfermería. Para garantizar la continuidad se creó un plan de permanencia en el año 2022. Se cuenta con un programa de profesionalización de auxiliares de enfermería para nivelarlas a la licenciatura.

Durante la visita se evidenció que los mecanismos y espacios para la administración y gestión de la oferta académica y la actividad de estudiantes y profesores, son adecuados, aunque, por el alto número de estudiantes, en el caso de los laboratorios, sitios de práctica y escenarios de simulación, resultan insuficientes.

Las competencias asociadas al perfil de egreso son claras, bien formuladas y alineadas con la disciplina. En términos generales el perfil de egreso demuestra una alineación con el plan estratégico de la Facultad para dar un rasgo diferenciador a los egresados, relacionados con fortalecer la investigación y la articulación con el contexto para fomentar el relacionamiento con el medio.

En el documento anexo denominado plan de estudios 2016, se expresa con claridad cuáles fueron las debilidades analizadas del plan de estudios del año 93, los objetivos de la transformación curricular, el perfil de egreso de la licenciatura, el cual está muy bien concebido y muy bien articulado a las necesidades formativas del campo disciplinar. De igual manera, se destaca el desarrollo de competencias en diferentes áreas, así: en el cuidado de Enfermería (10 competencias), competencias profesionales éticas y legales (12 competencias), competencias

interpersonales y de comunicación (6 competencias), competencias orientadas al desarrollo profesional (8 competencias), competencias orientadas al equipo de enfermería (4 competencias), Competencias orientadas al equipo de salud(3competencias). En total, se refieren a 43 competencias, las cuales pueden ser un número elevado al momento de realizar el proceso de evaluación del cumplimiento de las mismas.

La duración de la carrera es de cuatro años y un semestre. El plan de estudios se estructura a partir de cuatro ciclos que incluyen: proceso salud-enfermedad; salud-enfermedad en los diferentes grupos etarios; gestión de cuidados y de servicios intra y extrahospitalarios; y, práctica pre-profesional. Las áreas de formación son cuatro: enfermería, ciencias biológicas, ciencias sociales y humanas, y, metodologías. Cada una con una distribución de créditos porcentual equilibrada y apropiada para las necesidades de formación.

Ahora bien, con el fin de mejorar el proceso de alineación, coherencia y consistencia curricular, sería muy importante presentar una articulación entre cada una de las competencias del perfil de egreso, versus las áreas de formación y los ciclos formativos. De esta manera se podría evidenciar con claridad cuál es la ruta curricular que se sigue para garantizar el cumplimiento de cada uno de los resultados de aprendizaje esperados al finalizar la carrera. Así se podrían solucionar o aclarar situaciones como, por ejemplo, que en el perfil de egreso no se evidencia la apuesta del plan estratégico por fomentar habilidades en emprendimiento para los egresados.

En el informe, manifiestan que han realizado diferentes consultas con empleadores para actualizar el perfil de egreso. Sin embargo, no se observan estudios comparativos con programas internacionales o con marcos de competencia Internacional para alinear y actualizar el perfil de egreso. Es necesario tener en cuenta que el plan de estudios es de 2016 y el plan estratégico es de 2020; por tanto, se sugiere una alineación entre ambos.

El plan de estudios 2016 da cuenta de la aplicación de casi todos los lineamientos institucionales para la gestión curricular del programa. Sin embargo, no se evidencian los aspectos relacionados con flexibilidad curricular, internacionalización del currículo, y mecanismos relacionados con equidad y ambientes de inclusión. Es necesario que estos aspectos que se incluyan de manera explícita en el documento del plan de estudios y en el diseño curricular.

Se resaltan los aspectos relacionados con las didácticas, los instrumentos de evaluación, la retroalimentación sobre el cumplimiento de resultados de aprendizaje y los espacios de acompañamiento y asesoría en la sede Montevideo. Estos aspectos ameritan una especial atención en la Sede Rocha y en las demás extensiones, ya que los estudiantes manifiestan demoras en la entrega de sus calificaciones, falta de retroalimentación y acompañamiento, insuficiencia en el número de profesores y bajos niveles de formación pedagógica en los mismos.

En cuanto a la incorporación de la investigación en el programa de enfermería, se constata que en el plan de estudios 16, las unidades curriculares relacionadas con

la investigación son cuatro, todas muy encaminadas hacia la formación en metodología de la investigación, para entregar un trabajo final.

Se sugiere la incorporación de otras estrategias para la formación del pensamiento crítico y científico, no sólo las relacionadas con la metodología de la investigación, sino, ante todo, actividades que generen una mayor motivación en los estudiantes y despierten su espíritu y pasión por el conocimiento. Tales como: proyectos integradores, semilleros de investigación articulados a los proyectos de investigación de los profesores, campamentos de ideación (Boot Camp), aprendizaje basado en retos, entre otros.

Es motivo de atención especial en el plan de mejoramiento el hecho de que los estudiantes en general no participan en actividades de investigación (Informe FENF p. 41). Esta es una situación que amerita ser revisada para incorporar estrategias de mejora, teniendo en cuenta que, en el plan estratégico, la apuesta está centrada en la formación investigativa. Así mismo, en los perfiles de egreso se puesta por el desarrollo de competencias en investigación.

Caso contrario y muy destacado ocurre con la incorporación de la extensión en la formación, ya que existe una notoria participación de todos los estudiantes en actividades de extensión, asistencia y con espacios curriculares específicos con contenido de trabajo comunitario y hospitalario. Ésta se presenta como una fortaleza del programa.

Con relación a la evaluación de la enseñanza de grado, recientemente el programa realizó una actualización del plan de estudios y de cada programación de asignaturas y campos de formación. Sin embargo, no es claro si en las etapas intermedias del desarrollo del plan de estudios se evalúan los logros alcanzados en los perfiles de egreso y si, se trazan o no, acciones de mejoramiento a partir de la evaluación de los resultados de aprendizaje.

Finalmente, se plantean algunas recomendaciones adicionales, tales como:

- Incrementar el contenido de la investigación cualitativa en asignaturas metodológicas.
- Incrementar las actividades prácticas y proyectos de investigación vinculados a programas de extensión en los contextos.
- Crear un grupo o comité de estudio para registrar y dar a conocer los "saltos cualitativos" de calidad en función del nuevo plan de estudios implementado.
- Incrementar los aspectos teóricos y prácticos de la APS en todo el plan de estudios.
- Habilitar canales de comunicación permanente con los empleadores y egresados con miras a identificar formas de mejorar cada curso.

### **3.2.2. Componente: enseñanza de posgrado**

Todos los reglamentos que rigen la gestión y administración de los programas de posgrado son claros, están debidamente aprobados por los órganos competentes y son publicados en la página web de la Facultad.

En los anexos, se presenta una caracterización de las titulaciones de posgrado en las cuales se define el tipo de programa (especialización o maestría), la denominación, el año de aprobación del plan, las horas totales, los créditos, la gestión del programa en términos del responsable académico y el grado académico del profesor, así como la información de ingresos y egresos de los últimos 3 años. En el informe se presentan 10 especialidades, 1 diploma, 3 maestrías y no se evidencian titulaciones de doctorado propias, sino en convenio con Brasil y Cuba.

En las sedes del interior no cuentan con programas de posgrado, por tanto, esta se convierte en una debilidad que debe ser atendida con el fin de promover en las regiones el tránsito del grado al posgrado, así como, el desarrollo de investigaciones que atiendan a los desafíos de cada lugar de influencia.

Los criterios para el diseño de los programas de posgrado, ha sido muy bien definido, ya que atiende a las demandas de la interdisciplinariedad, el análisis del contexto, así como los principales requerimientos del sector sanitario a nivel nacional.

Tanto en el informe, como en los diálogos de la visita, expresan que aún no se han logrado desarrollos evidentes sobre el procedimiento a seguir para la actualización de los planes de estudios de los posgrados, pero que ya existe un mecanismo aceptado y que están planeando cumplir con este proceso.

Tampoco es claro si en los posgrados existe una evaluación de impacto en la calidad de los aprendizajes alcanzados por los estudiantes (evaluación del perfil de egreso), sino que se refieren a la evaluación de cada unidad curricular y a unos métodos e instrumentos con que cuenta la comisión de carrera. De hecho, en el informe señalan que una oportunidad de mejoramiento es la necesidad de tener un mayor contacto con los empleadores, como una forma de evaluación continua para evaluar el perfil de egreso en coherencia con las demandas sanitarias del país.

Por recomendación de la comisión de pares, la Facultad de Enfermería, en su situación actual, debería desarrollar nuevos posgrados con un enfoque que permitan iniciar un proceso de investigación a través de los mismos. Los programas de tesis de maestría (y las de doctorado) son una buena ocasión para incrementar la labor de investigación y la calidad docente de una Facultad. Así mismo, es una excelente estrategia para ir desarrollando una cultura de investigación en la institución, la cual solo se puede realizar a largo plazo.

Los cursos de especialización ya permiten tener créditos en un área específica, permitiendo al estudiante optar y armar su propio currículum. A través de una evaluación diferencial se podrían sumar estudiantes de maestría a dichos cursos. De tal manera que, si se suman cursos a los que los estudiantes de posgrado puedan aspirar (ya existentes o nuevos) se podrían armar nuevas maestrías en una primera fase (tesis de doctorado en el futuro), las cuales deberían ser distintas en la forma de organización del posgrado tradicional. A modo de ejemplo, solamente con las historias clínicas de los pacientes, existe una oportunidad de realizar numerosas tesis de maestría en múltiples especialidades.

Para fortalecer la investigación a través de los posgrados, la Facultad deberá contar con tutoras/es, tanto de la misma, como perfectamente de otras Facultades con profesores (grado 3 y superiores) de la UDELAR, lo cual es francamente factible de realizar.

Todos los cursos teóricos de estas maestrías deberían migrar a la plataforma EVA (Entornos Virtuales de Aprendizaje) permitiendo a la/el estudiante poder tomarlo en el momento del día que le sea posible, o ser un curso presencial concentrado de no más de tres días. La/el tutor juega aquí un rol fundamental en el diálogo con la/el estudiante en la construcción de su currículum. Cada estudiante deberá tener además una comisión de seguimiento formada por tres docentes (no todos tienen porque ser docentes de la Facultad de Enfermería), que se reunirá una vez al año con la/el tutor para observar la marcha de la tesis. El programa de la tesis de maestría debe ser un programa acotado a dos años de duración, deberá tener una defensa formal de la tesis ante un tribunal y en el caso de publicación de resultados en una revista arbitrada internacional, deberá contar con una defensa para el pase directo al doctorado.

### **3.2.3. Componente: otros programas de formación.**

En la plataforma Eva se verificó la existencia de otros programas de formación. Sin embargo, es necesario desarrollar una oferta de programas para las regiones, que atiendan a las necesidades particulares de cada contexto.

### **3.2.4. Componente: enseñanza mediada por tecnologías.**

Se destaca la migración de todos los cursos a la plataforma Eva (entornos virtuales de aprendizaje), así como la adaptación que se vivió durante el periodo de pandemia.

### **3.3. DIMENSIÓN: INVESTIGACIÓN**

#### **3.3.1. Componente: desarrollo de la investigación en el servicio.**

Se resalta el proyecto EQUITY-LA I Y II, (2014 a 2018) <https://www.fenf.edu.uy/ensenanza/unidades/unidadinvestigacion/proyectos/proyecto-equity/> realizado en convenio con la Universidad de Cataluña y con 7 instituciones de educación superior de América Latina, con el fin de evaluar el impacto de las estrategias de integración de la atención en el desempeño de las redes integradas de servicios de salud. Este proyecto contó con recursos de financiación de la comisión europea. No obstante, el proyecto no se enmarca dentro del período de evaluación y en tal sentido, es recomendable que avancen hacia la gestión de nuevos programas de investigación con impacto internacional y financiación de recursos.

En la Página Web que direcciona a los proyectos de investigación de la FENF, se observan 6 proyectos, pero no todos tienen acceso para profundizar en el desarrollo que tuvieron. Salvo el proyecto Equity, los demás proyectos presentan una información descriptiva, en la cual no se pueden analizar los impactos generados a partir de los resultados de la investigación, ni los productos derivados para la transferencia del conocimiento, tales como publicaciones indexadas, ponencias, libros o capítulos de libro.

La Universidad ha creado el programa de fortalecimiento de la investigación de Calidad con el fin de apoyar propuestas que apunten a mejorar las capacidades de investigación en áreas o sectores débiles. Gracias a este programa, la FENF logró la financiación para fortalecer sus capacidades en investigación, consolidar el núcleo de investigadores, desarrollar un programa focalizado en la investigación clínica y métodos de investigación cuantitativos en salud y dar sustentabilidad al proyecto de fortalecimiento de la investigación. En el marco de este programa se plantearon tres líneas de investigación: cuidado humano, formación y desarrollo de recursos humanos en enfermería, y, sistemas y modelos de atención a la salud.

Durante el año 2019 se planificó la escuela de verano, la cual entró en funcionamiento en el año 2020, a través de un encuentro anual que promueve la integración y el intercambio de conocimientos entre docentes, egresados, estudiantes y otros actores de la comunidad científica.

No obstante, teniendo en cuenta lo descrito en líneas anteriores acerca de la alta carga docente en dedicación para las labores de enseñanza y asistencia, los procesos de investigación, desarrollo científico y producción intelectual no han tenido el desarrollo esperado y aún se encuentran en una etapa incipiente.

Desde la Comisión de investigación a nivel institucional se creó un programa de apoyo a la investigación Estudiantil. Entre 2019 a 2021 un grupo de estudiantes de Montevideo y otro de Rivera, participaron en las convocatorias de este programa. Se sugiere incrementar la participación de estudiantes, mediante la creación de

estímulos para fomentar su inserción en escenarios de investigación, tanto de la Facultad, como a nivel de la UDELAR.

Ni en el informe, ni durante la visita se presentaron mecanismos claros de evaluación de los procesos de investigación. Una oportunidad de mejoramiento es la creación de indicadores para la medición de esta función sustantiva, entre ellos, son necesarios los indicadores que midan los impactos de los proyectos de investigación ejecutados; el número de docentes investigadores con su perfil académico (formación y experiencia en investigación); horas de dedicación a la investigación; número de publicaciones de investigadores en revistas científicas o libros derivados de investigación; número y calidad de las citas e índices de visibilidad de los investigadores; número de proyectos de investigación realizados en las sedes de la Facultad; y, número de estudiantes que participan en las convocatorias del programa de apoyo a la investigación estudiantil.

Otras recomendaciones finales, están relacionadas con:

- Potenciar los resultados del mapeo de las líneas de investigación del profesorado con vistas a organizar grupos de investigación en torno a estas líneas.
- Incrementar proyectos con enfoque participativo y cualitativo con énfasis en estudios sobre cuidados de enfermería, utilizando teorías de enfermería.
- Incrementar los proyectos coordinados por profesores y aprobados por el comité de ética en los que los estudiantes se integren con sus trabajos de finalización de cursos.
- Proporcionar medios para que los proyectos de investigación sean coordinados por los docentes y los estudiantes se integren para ejecutar los objetivos establecidos, los cuales culminarán en su trabajo al finalizar sus cursos de pregrado, especialización y maestría.
- Realizar investigaciones con miras a publicar, sobre las experiencias de estudiantes privados de libertad.

### **3.3.2. Componente: formación en investigación**

Este componente no se desarrolló con detalle en el informe. Pero, en la plataforma Eva se constató lo referente a la Escuela de Verano y al protocolo de trabajos finales de investigación, teniendo en cuenta que, la formación en investigación está muy centrada en el desarrollo de la metodología de la investigación.

Aquí es crucial establecer una distinción entre la formación en competencias investigativas y la formación en metodología de la investigación. Históricamente, se ha supuesto que cuando un estudiante domina rigurosamente las etapas del método científico, incluyendo la formulación adecuada de la pregunta, los objetivos, el marco teórico, el marco metodológico, la recopilación y

sistematización de información, así como la exposición de conclusiones, está adquiriendo implícitamente competencias investigativas como la capacidad de observación de la realidad en su complejidad, el pensamiento crítico, el análisis, la articulación de variables multifactoriales, la inventiva y la capacidad de proposición. Sin embargo, estos son dos procesos distintos, aunque complementarios.

La sugerencia del equipo de pares es que el enfoque se centre más en la formación en competencias investigativas, para que la asimilación de una metodología específica se convierte en un aspecto secundario. En el marco de las exigencias del mundo contemporáneo es más relevante promover una serie de estrategias de aprendizaje que fomenten la observación, el pensamiento crítico y la generación de soluciones a los problemas del contexto.

Al mismo tiempo, teniendo en cuenta el bajo nivel de desarrollo investigativo de la Facultad, sería más eficiente generar espacios de proyectos de investigación liderados por profesores a los cuales se adscriban estudiantes, con el fin de inculcar lo que podríamos llamar un "espíritu investigativo" o una pasión por la indagación. Una vez que el estudiante ha desarrollado una motivación intrínseca por la investigación, la adopción de la metodología se produce de manera más natural, siempre con la comprensión de que el método es un medio o instrumento para lograr la validez científica, pero no garantiza la originalidad, las competencias de observación, análisis crítico, argumentación, proposición y creatividad.

De igual manera, estos proyectos de investigación en los cuales deberían participar estudiantes y profesores pueden derivarse o anclarse a los escenarios de práctica clínica y atención comunitaria, con el fin de lograr mayor armonización en los procesos que se adelantan.

En síntesis, la recomendación es pasar de asesorías de tesis de grado de estudiantes a proyectos de investigación armonizados con los escenarios de extensión y asistencia, a los cuales se vinculen los estudiantes. Estos proyectos, si se sistematizan, pueden concluir en la publicación de libros, artículos, foros y ponencias de carácter nacional e internacional.

### **3.3.3. Componente: Financiación de la investigación.**

No se desarrolla en el informe. Pero, en las debilidades advertidas por la FENF, se presenta como una de las oportunidades de mejoramiento.

### **3.3.4. Componente: resultados de la investigación.**

Como ya se ha descrito, no se evidencia una sistematización de los resultados de la investigación y sus impactos por medio de indicadores que permitan evaluar los avances y apreciar las evoluciones de los resultados en el tiempo.

Tampoco se evidencia la existencia secuencial de eventos científicos en los que se presenten los resultados de las investigaciones de los docentes, ni la participación en eventos internacionales.

No se evidencia la existencia de grupos de investigación consolidados.

En una facultad mediatizada por la labor de enseñanza y por la actividad profesional externa a la misma, ha sido difícil desarrollar un programa de investigación con resultados visibles. Como se puede observar, en una búsqueda en bases de datos internacionales de revistas científicas arbitradas como PubMed, entre 2020 y 2024 se publicaron solo cuatro trabajos con autores de la Facultad de Enfermería. Desarrollar un programa de investigación clínica no ha sido fácil en nuestro país, y es sumamente necesario para nuestra UDELAR poder contar con el conocimiento clínico, irremplazable para conocer las patologías y proponer soluciones a todo el sistema de salud.

Dada la baja carga horaria, así como el significativo porcentaje de interinatos que existen en la Facultad de Enfermería (tanto en Montevideo como en las sedes del interior del país), se debe diseñar una estrategia apropiada para la realidad que en este momento vive la facultad (más allá de los posgrados hoy existentes, que son bien valorados, así como los acuerdos que la facultad tiene con universidades del exterior). El empleo o multiempleo de las enfermeras universitarias también es un elemento importante a considerar en el desarrollo de posgrados y la investigación.

Más allá que la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC, UDELAR) pueda desarrollar nuevos programas de apoyo específico para la investigación clínica (que la facultad junto a otras del área salud debe plantear), es necesario comenzar a trabajar de manera estratégica en este tema. Tal como en el componente 3.2.2. referido a la creación de nuevos programas de posgrado para fomentar la investigación.

### **3.4. DIMENSIÓN IV: Extensión y actividades en el medio.**

#### **3.4.1. Componente: desarrollo de la extensión en la entidad a evaluar.**

Existen políticas de extensión a nivel institucional y de Facultad que se desarrollan a través de la excelente gestión que desarrolla la unidad de extensión y actividades en el medio. No solo la comisión de relacionamiento en extensión promueve el intercambio y potencia el trabajo en el contexto, sino que este ha sido un proceso transversal de todos los profesores y directivos de la FENF, intrínseco en el ADN del programa de enfermería. Durante la visita, así como en la información anexa y en la página web de la Facultad se lograron verificar una serie de actividades de extensión y relacionamiento con el medio, que evidencian el alto compromiso de la Facultad con esta dimensión y los impactos que ha logrado generar en el marco del desarrollo de la extensión universitaria.

Se afirma en el documento que las actividades de extensión se desarrollan en el marco de metodologías de investigación-acción-participación, sin embargo, no se evidencian mayores resultados en términos de artículos científicos, ponencias, libros, capítulos del libro u otras producciones derivadas de la sistematización de estas investigaciones. Se destaca la publicación de un capítulo del libro en el año 2019, incluido en la publicación denominada tejer la Red. Experiencias de extensión desde los servicios universitarios 2008-2018. Pero, en el tiempo reciente no se han realizado más publicaciones.

Se destaca el premio obtenido en la tercera convocatoria de MARCA&SEGIB, con la propuesta denominada innovación universitaria en contribución a la vinculación y extensión, la cual fue ganadora por el trabajo colaborativo con Universidades de Brasil, Bolivia, Colombia y la Universidad de la República de Uruguay. Es muy importante seguir consolidando logros como este.

De igual manera se destacan las diferentes acciones realizadas en conjunto con el Ministerio de Salud Pública y las intervenciones en situaciones de catástrofe, epidemias y pandemia, que por la naturaleza de la disciplina favorecen el trabajo directo de prevención, atención y apoyo a las comunidades.

La Facultad, evidencia un trabajo articulado con otras entidades dentro de la misma Universidad relacionadas con el área de educación, información y comunicación, salud y psicología comunitaria.

### **3.4.2. Componente: formación en extensión.**

La forma más clara de visualizar la articulación entre la extensión y la formación se da en el campo de las prácticas, que tienen lugar en la totalidad de los espacios académicos. Este sin duda, es un logro significativo en la formación a estudiantes y un rasgo diferencial del programa de enfermería.

Se resalta el curso denominado fortalecimiento del desarrollo docente en extensión universitaria, presentado en julio de 2020, orientado a los profesores de todas las sedes de la Facultad de enfermería, con el propósito de actualizar contenidos y metodologías para el desarrollo de la extensión universitaria, en referencia a la disciplina Enfermería.

La presencia de la carrera de enfermería universitaria en las distintas sedes de UDELAR (Montevideo y los tres CENURES) es un hecho muy significativo y positivo. No obstante, persiste un importante escollo cuando los estudiantes deben hacer las prácticas pre-profesionales, donde existe un negativo atraso en la carrera debido a las oportunidades de acceder a realizar dichas prácticas en centros de salud. Esto se observa tanto en Montevideo, como en las sedes del interior del país. Es importante trabajar este tema con los organismos nacionales, tales como: el Ministerio de Salud Pública, Sistema Nacional Integrado de Salud, Administración

de Servicios de Salud del Estado (ASSE), etc., y llegar a todos los acuerdos y convenios posibles. Ejemplos de esto son las unidades docentes asistenciales (UDAs) que ASSE ha conformado con participación de Facultad de Medicina y que la Facultad de Enfermería podría tener un mayor protagonismo.

En esta misma línea, es importante participar de proyectos de fortalecimiento de la carrera en el interior del país, como ya se está haciendo en el CENUR Noreste.

### **3.4.3. Componente: financiación de la extensión.**

La Facultad cuenta con recursos humanos expresados en horas docentes y financiados por partidas presupuestales. Cuentan también con financiación de materiales didácticos y de oficina, provenientes de fuentes mixtas.

Adicional a ello, se suman ingresos por convenios específicos, mediante los cuales se obtienen otras fuentes de financiación de la extensión, entre ellos, se destaca el banco de previsión social, el Hospital policial, la administración de los servicios de salud del Estado, entre otros.

Existen dos cargos docentes destinados en exclusividad a la unidad de extensión y articulación con el medio, lo cual ha fortalecido el desarrollo de esta importante función misional.

### **3.4.4. Componente: resultados de la extensión.**

Un logro significativo es la armonización entre las actividades de extensión y las unidades académicas de los planes de estudios, mediante lo cual, se permite que los estudiantes en todos los espacios académicos realicen prácticas y actividades relacionadas con el medio.

Se evidenció el compromiso social de los estudiantes y su vocación por el trabajo con responsabilidad social.

Si la FENF logra armonizar la investigación con la extensión, los resultados de sus prácticas sociales serían más evidentes a través de publicaciones y ponencias, de tal manera que podrían servir de ejemplo para otros programas a nivel internacional.

### **3.4.5. Componente: asistencia y servicio**

Este componente no se desarrolló en el documento, pese a ser una de las fortalezas evidentes en la estructura de funcionamiento de la Facultad. Es importante que se definan indicadores y se sistematicen datos para dar cuenta de la evolución de los procesos relacionados con asistencia y servicio.

## **3.5. DIMENSIÓN V: COMUNIDAD**

### **3.5.1. Componente: estudiantes**

La dirección General de planeamiento realiza una información sobre el perfil sociodemográfico de los estudiantes a través de un formulario estadístico obligatorio que se diligencia desde el año 2016. Sin embargo, esta información no está actualizada.

Los mecanismos y protocolos de ingreso están debidamente organizados, tanto para la sede principal, como para la sede de Rivera y Rocha (ingreso cada dos años, en forma alternada). Además, se evidenció que existen mecanismos para atender el ingreso de personas privadas de la libertad.

Cada año se realiza un diagnóstico educativo con el fin de identificar las necesidades de apoyo pedagógico para los estudiantes. También se recopila información sobre el estado de salud de cada uno de ellos. Durante la visita fue claramente manifiesta la necesidad de incorporar herramientas de medición de la salud emocional de los estudiantes, así como generar estrategias (o fortalecer las existentes) para promover la adecuada gestión de las emociones, detectar a tiempo situaciones de riesgo y lograr una atención oportuna. Esto, resulta ser un desafío grande para la FENF, teniendo en cuenta el alto número de estudiantes que ingresan al programa.

Los estudiantes realizan la evaluación de cada curso para conocer la percepción de la organización, los recursos de los que se disponen, las instalaciones, aulas y campos clínicos, entre otros. Este instrumento se realiza a través de la plataforma Eva. Sería importante que, al recopilar esta información, se logre sistematizar, trazar estrategias de mejoramiento a partir de ellas y socializar con los estudiantes estos resultados y planes de mejora; esto, ante todo, con el fin de dar a conocer a los estudiantes la gestión de retroalimentación que realiza el programa, tanto en Montevideo, como en las sedes.

La Universidad ofrece una variedad de programas de movilidad estudiantil, Tales como: ESCALA, MARCA, PAME, PIMA, Erasmus y el programa de Becas Iberoamérica. Sin embargo, la participación de los estudiantes en programas de intercambio internacional es aún escasa y amerita acciones de mejoramiento. Es importante que se incrementen los indicadores de movilidad entrante y saliente de estudiantes.

Los estudiantes de Facultad de Enfermería manifiestan de manera masiva y reiterada que existe una falta de oportunidades para el desarrollo de buenas prácticas pre-profesionales, donde grupos de estudiantes tienen materias clínicas atrasadas hasta ocho (8) meses. Este atraso curricular conspira con cumplir en tiempo y forma el nuevo plan de estudios de la Facultad. Así mismo, hay que considerar los estudiantes que trabajan, sobre todo a partir de obtener el título

intermedio. Esta falta de oportunidades para las prácticas pre-profesionales lleva a que los docentes establezcan como criterio la escolaridad para elegir las plazas y lugares para llevar adelante las mismas. Este es un criterio a discutir, porque todos los estudiantes deben hacer las actividades que constan en su plan de estudios en tiempo y forma, más allá de los resultados académicos.

Durante las reuniones con estudiantes, éstos consideran que existen diferentes criterios de calificación entre los profesores (y entre sedes en el interior), lo cual impacta en los estudiantes, dado que eligen el internado, como se ha mencionado, por calificaciones. No está claro para los estudiantes las evaluaciones docentes, siendo este tema importante para los docentes y los estudiantes para valorar la marcha de los cursos y sus aprendizajes.

De otro lado, para favorecer la asistencia (especialmente en las sedes), plantean una evolución de los cursos teóricos mediante la utilización de plataformas virtuales. Consideran que la facultad debe brindarles un salón gremial en el nuevo edificio y que los grados 1 docentes (ayudantes) deben ser una prioridad para permitir el inicio de la carrera docente. En los CENURES del interior, principalmente en el CURE, es importante observar la organización de los semestres de manera que no lleve a cambios a última hora, sobre todo cuando los estudiantes se deben trasladar de una sede (ciudad) a otra.

### **3.5.2. Componente 15: docentes**

El ingreso de docentes se lleva a cabo mediante concursos públicos, que exigen para la vinculación contar con las calificaciones profesionales y títulos de grado. Se espera que cumplan con las tareas de enseñanza, investigación y extensión, en función de su carga horaria. Sin embargo, tal como ya se ha mencionado, las horas destinadas para investigación son mínimas, casi inexistentes, lo que impide el desarrollo adecuado de esta tarea misional.

Se menciona que existe un número significativo de licenciados en enfermería, pero no se presentan datos estadísticos concretos en el informe. La facultad tiene aproximadamente 6500 estudiantes y 350 docentes, lo que evidencia una relación insuficiente de profesores para atender el alto número de estudiantes. Con un agravante frente a la dedicación de los profesores, es que, dada la inserción laboral de la enfermería universitaria en Uruguay, donde el empleo o multiempleo fuera de la institución juega un papel muy significativo, hace que la Facultad deba optar por contrataciones directas (50 % de los docentes) y que solo tenga 30 docentes con 40 horas semanales. Además, solo una (1) docente tiene el régimen de dedicación total de la UDELAR.

Para una facultad que tiene aproximadamente 6500 estudiantes la situación del cuerpo docente se ve mediatizada por la labor de enseñanza, dado que las franjas horarias de la mayoría de los cargos docentes de la facultad (entre media y baja en promedio), lleva a que las mismas estén volcadas fundamentalmente a la labor de enseñanza. Estas cargas no permiten dedicación a la investigación y menos si

consideramos el empleo o multiempleo de los docentes de la institución en el sector salud, ajeno a Facultad de Enfermería. Un porcentaje muy significativo de los docentes están por contratos, lo cual puede ser una solución para afrontar los temas relacionados con la actividad de enseñanza en el día a día, pero no acrisola el cuerpo docente de la institución. Los docentes establecen que la UDELAR en su conjunto no da una respuesta adecuada a la situación del cuerpo docente de la FENF. Por otra parte, plantean como fortaleza la vocación y el compromiso del cuerpo docente de la institución para hacer frente a estos problemas.

Además, la falta de efectivización de los cargos (un porcentaje significativo en interinato) no permite afianzar el cuerpo docente de la institución. Consideran que fortalecer la carrera en todo el país es fundamental para el desarrollo de la Facultad de Enfermería. Así mismo, plantean que la situación edilicia no es la más adecuada, la que se debe planificar ahora que se está construyendo el nuevo edificio de Facultad de Enfermería. Manifiestan también las dificultades para realizar postgrados que permitan avanzar en su carrera y que sean adecuados a la realidad de la enfermería universitaria en el Uruguay. El tema de salud mental también es un tema abordado por los docentes, y se resume en que si el lema de la facultad es enfermería te cuida, debe cuidar también su cuerpo docente.

En cuanto a la formación en la carrera docente, la Facultad implementado un programa de capacitación a los recién incorporados mediante el acompañamiento de un supervisor o director de cada unidad académica. En la medida en que van adquiriendo competencias pedagógicas, van asumiendo mayores responsabilidades, siempre bajo la tutela de un profesor de grado de nivel superior.

Existen convocatorias del orden nacional para la formación de profesores en el nivel postgradual, así para la vinculación al programa de movilidad e intercambios académicos. Sin embargo, no se presentan datos estadísticos de la participación de docentes y durante la visita, se corroboró que las cifras son bajas.

Respecto a la descentralización, la carrera de enfermería se encuentra presente en los tres centros universitarios regionales (CENURES) del interior del país (Centro Universitario Regional Este, CURE; Centro Universitario Noreste; Centro Universitario Regional Norte). El multiempleo de los docentes es un problema común a todos los centros relacionados con la facultad de enfermería. En la visita realizada al CURE encontramos que la carrera está presente en las tres sedes (Maldonado, Rocha y Treinta y Tres). En cuanto a los docentes del CURE relacionados con la carrera se observa un alto volumen de cargos interinos, situación que también comprende a otros CENURES, como por ejemplo Rivera, donde casi todos los docentes son Grados 2 (Asistentes, 20-24 horas semanales). Este hecho de bajas cargas docentes y falta de grados superiores conspira con tener un equipo docente estable. Es distinta la relación que existe entre los estudiantes y el cuerpo de profesores en distintas sedes del interior (e incluso en Montevideo). Mientras se observa un buen diálogo entre los estudiantes y los profesores en Montevideo y en otras de las sedes del interior del país, no se observa la misma situación de diálogo entre estudiantes y docentes en las sedes del CURE.

### **3.5.3. Componente 16: egresados**

Una vez los estudiantes del programa de enfermería egresan, pueden participar de una variedad de cursos ofrecidos por el centro de posgrados, con el fin de mantener su actualización.

Al parecer no existe una unidad específica, ni un sistema que permita hacer el seguimiento a los impactos de los egresados en el medio, a su desempeño, a los niveles de ingreso salarial, a la continuidad en la formación, o a la satisfacción con la formación recibida, entre otros aspectos que son muy importante para retroalimentar el currículo y mejorar los aspectos formativos del programa.

Los egresados plantean el importante tema del déficit de enfermeros universitarios en todo el país, en los distintos niveles de atención. Así mismo, han presentado ante la Consejo de Facultad de Enfermería un programa de vinculación con los egresados. En este momento de desarrollo de la facultad, un programa de vinculación con los egresados es una herramienta muy valiosa para la misma. Manifiestan el interés por realizar posgrados que sean apropiados a la realidad laboral de la enfermería universitaria y las dificultades de acceso a especialidades y posgrados en el interior de país, en los distintos CENURES.

En este momento histórico de la Facultad de Enfermería, la misma, debe apoyarse en sus egresados. Es necesario tener un plan que los involucre en la vida universitaria de la facultad. Esto es importante, tanto para el desarrollo de la carrera, como para ir generando una cultura de investigación. El involucramiento de los egresados en las prácticas pre-profesionales puede ser de enorme utilidad en estos momentos de desarrollo y crecimiento de la Facultad de Enfermería.

### **3.5.4. Componente 17: personal de apoyo (funcionarios técnicos, administrativos y de Servicio**

Los funcionarios TAS se nombran de manera centralizada y cumplen con las políticas institucionales en cuanto al ingreso y el ascenso. Los concursos para ocupar los cargos se realizan a nivel central. Los funcionarios cuentan con un Instituto de capacitación y formación, para facilitarles la actualización de sus competencias y habilidades, además de fomentar el ascenso en sus carreras. Existen diferentes normativas que regulan los derechos y obligaciones del personal que cumple labores administrativas.

En las reuniones con los funcionarios TAS se observó una institución muy rica en historia y con una fuerte vocación. Por demoras administrativas, o falta de concursos, la facultad no cuenta con un(a) intendente(a), cuya función articuladora es fundamental. Según los funcionarios TAS, la cantidad de funcionarios es insuficiente para atender la demanda de una facultad masificada.

Así mismo, la falta de efectivización de los cargos genera una situación de riesgo para consolidar un plantel de funcionarios estable y adecuado. Plantean una integración del campus de salud, dado que el nuevo edificio se encuentra junto a otros de la misma área, lo cual permitiría un mayor uso apropiado del esfuerzo administrativo y de servicios. Consideran insuficientes los aularios para la cantidad de estudiantes. Valoran el diálogo con las autoridades de la facultad, así como, plantean el papel de la Unidad de Capacitación de la UDELAR y la formación de tecnólogos en gestión universitaria (formación a nivel de tecnólogo que también brinda UDELAR). El tema de la salud mental fue planteado como una prioridad para ser abordada en el servicio.

Teniendo en cuenta estas apreciaciones, es importante ir efectivizando los cargos, más allá de que en el caso de los funcionarios no docentes, esta es una decisión que debe tomarse por parte de las autoridades de UDELAR, ya que los funcionarios no docentes poseen una jurisdicción única. Sin embargo, es urgente resolver el cargo de intendente de la Facultad de Enfermería, de vital importancia para la gestión global en la facultad, ante todo, en este momento que se está construyendo el nuevo edificio de la facultad para generar las relaciones que se puedan lograr con otros servicios del área de salud, a fin de lograr mayor eficiencia en la gestión administrativa.

En cuanto a los docentes de la Facultad de Enfermería, la efectivización de los cargos es urgente para mantener un cuerpo docente estable. Esto repercute de manera muy importante en el desarrollo de las actividades de enseñanza, debiendo muchas veces la facultad tener que optar por una contratación para paliar situaciones que son complejas. Un cuerpo docente con la mayoría de los cargos en efectividad y con tareas docentes asignadas permitirá sin duda acrisolar la actividad de enseñanza.

### **3.6. DIMENSIÓN VI: INFRESTRUCTURA**

#### **3.6.1. Componente: infraestructura física y académica**

En octubre del año 2021 se inauguró la primera etapa del nuevo edificio, el cual cuenta con accesibilidad para personas con movilidad reducida, discapacidad visual y/o auditiva. Durante la visita se evidenciaron los avances en la obra, la cual está habilitada y en funcionamiento hasta el piso 3.

La FENF cuenta con salas de laboratorio de simulación, con una capacidad de atención restringida, teniendo en cuenta el alto número de estudiantes. Existen espacios para las prácticas y para la rotación de los estudiantes, cumpliendo el número de horas del plan de estudios. Sin embargo, en las sedes del interior, estos escenarios de práctica son insuficientes y retrasan el cumplimiento del plan de estudios en los tiempos estipulados.

Una de las dificultades actuales es que el cuerpo docente está disperso entre el edificio nuevo y el hospital de clínicas, esto dificulta la consolidación de diálogos y

comunidades académicas. Este reto podría superarse mediante ayudas tecnológicas que integren a la comunidad académica, no solo al interior de Montevideo, sino, ante todo, en la necesaria interacción con los CENURES.

Finalmente, se recomienda renovar el espacio de laboratorio ubicado en el hospital universitario a base de estaciones de enseñanza-aprendizaje, y, proporcionar un espacio únicamente para el almacenamiento y embalaje de los consumibles utilizados en el laboratorio (deben existir dos espacios: el laboratorio y el almacén de materiales de apoyo).

### **3.6.2. Componente: biblioteca**

El área de la biblioteca en el Hospital de Clínicas cuenta con diversas bases de datos, acceso remoto y suficientes paquetes de libros y revistas especializadas de manera digital. También se conservan en buen estado las colecciones físicas y la hemeroteca. La biblioteca desarrolla capacitaciones para los estudiantes y docentes de grado y posgrado. Es importante que se realicen mediciones de consulta de estudiantes y profesores para fomentar una cultura de mayor lectura e indagación en la comunidad académica.

Respecto a la construcción del nuevo espacio de biblioteca en el edificio que se encuentra en obra, los profesionales de la biblioteca manifestaron que no cumple con los requerimientos para el adecuado funcionamiento. Se recomienda un diálogo entre los arquitectos y constructores, con los directivos y funcionarios de biblioteca para llegar a acuerdos que permitan una funcionalidad de espacios y cumplimiento de requisitos para este importante centro de consulta académica.

## **4. REFLEXIONES SOBRE EL SISTEMA DE SALUD EN EL CONTEXTO DEL NUEVO PLAN DE DESARROLLO DE LA FENF**

Es de resaltar la discusión sostenida con los diferentes actores de la FENF sobre el Sistema Integrado de Salud de Uruguay y es pertinente mencionar y enfatizar la discusión sobre la forma que este sistema nacional encara la atención primaria de salud, que en opinión unánime no le da la prioridad que este importante tema tiene para la salud pública en Uruguay.

Existen causas culturales, históricas, que no han permitido una valoración adecuada de la profesión de la enfermería universitaria en Uruguay. Esto se traduce tanto a nivel hospitalario como en la atención primaria de salud, donde el accionar de los enfermeros universitarios no tiene la visibilidad, ni el prestigio social que la misma merece por derecho propio. Corresponde aquí en el nuevo plan institucional de la Facultad de Enfermería continuar desarrollando una estrategia de comunicación adecuada y pertinente a este respecto para la facultad.

Sin embargo, cambiar estas circunstancias culturales solo se puede realizar a largo plazo y depende de lograr una apropiación social de la enfermería en nuestro país.

Por otro lado, al interior de la institución (UDELAR), como ha pasado con todas las facultades de enfermería del mundo, el prestigio de una importante actividad de investigación marcará sin dudas un cambio en la visión de la Facultad de Enfermería, tanto en el área de la salud como fuera de ella. Esto dependerá de tener una visión creativa a largo plazo sobre cómo llevar adelante estos cambios. En la medida que más enfermeros universitarios sean magister y doctores, la visión histórica tiene oportunidad de cambiar, tanto dentro del ámbito de la salud, como en la sociedad en general.

El sistema nacional integrado de salud actual no prioriza de manera importante la atención primaria de salud. Aquí hay un tema en el cual la Facultad de Enfermería tiene mucho para decir en beneficio de la salud pública nacional. Este debe ser un punto de acción de la facultad en el próximo plan, a nivel de los máximos órganos de nuestra UDELAR, las comisiones del Parlamento Nacional, así como los gobiernos departamentales y el gobierno nacional. El ejemplo de las actividades realizadas en policlínicas departamentales permite corroborar el rol fundamental de estas experiencias en el territorio y brindan significativa evidencia de los resultados positivos de estos emprendimientos.