



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

**AÑO:** 2023

**1- Datos de la asignatura**

Nombre | ADMINISTRACION EN ENFERMERIA

Código | 083

Tipo (Marque con una X)

Obligatoria	*
Optativa	

Nivel (Marque con una X)

Grado	*
Post-Grado	

Área curricular a la que pertenece | PROFESIONAL

Departamento | ENFERMERIA

Carrera/s | LICENCIATURA EN ENFERMERIA

Ciclo o año de ubicación en  
la carrera/s | 5 TO AÑO

Carga horaria asignada en el Plan de Estudios:

Total	250
Semanal	10

OCA 774/18 Doble franja horaria: MARTES: 15:30 HS A 17:00 HS; JUEVES: 08:00 HS A 09:30 HS.

--	--

Distribución de la carga horaria (semanal) presencial de los alumnos:

Teóricas	Prácticas	Teórico - prácticas
3	2	5



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

Relación docente - alumnos:

Cantidad estimada de alumnos inscriptos	Cantidad de docentes		Cantidad de comisiones		
	Profesores	Auxiliares	Teóricas	Prácticas	Teórico-Prácticas
29	1	1	2	2	2

2- **Composición del equipo docente** ( Ver instructivo):

Nº	Nombre y Apellido	Título/s
1.	MARIA FLORENCIA CAMPANELLA	LIC. ESPECIALISTA EN GESTION SANITARIA
2.	MARIA ROSA BOCCARDO	LIC. EN ENFERMERIA
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.	.....	

Nº	Cargo								Dedicación			Carácter			Cantidad de horas semanales dedicadas a: (*)				
	T	As	Adj	JTP	A1	A2	Ad	Bec	E	P	S	Reg.	Int.	Otros	Docencia		Investig.	Ext.	Gest.
															Frente a alumnos	Totales			
1.	*										*		*						
2.				*							*		*						
3.																			
4.																			
5.																			
6.																			
7.																			
8.																			
9.																			



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

10.																			
11.	.	.	.																

**(\*) la suma de las horas Totale + Investig. + Ext. + Gest. no puede superar la asignación horaria del cargo docente.**



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

**PLAN DE TRABAJO DOCENTE**

La administración como disciplina, aporta datos precisos ante la continua evolución que enfrentan las organizaciones de salud que demandan cada vez más profesionales formados en el área. Está demostrado que las organizaciones son una parte fundamental en la sociedad contemporánea, como eje en la búsqueda humana de formas más eficaces de utilizar los recursos del mundo. De ahí que todos los miembros actuales y futuros de las instituciones deben tener conciencia de sus responsabilidades específicas y generales respecto de la sociedad que integran.

Si las organizaciones humanas tienen que aplicar la administración, los campos donde se aplicara serán aquellos donde funcionen grupos de personas con objetivos. Y ya desde la familia, hasta la más compleja organización requiere coordinación sistemática de métodos, técnicas e instrumentos especiales para lograr objetivos.

El departamento de enfermería y todos los profesionales que lo integran no han podido sustraerse de formar parte ya que existe una fuerte inclinación por cambiar las estructuras del sistema de salud, incluyendo el modelo de calidad para propiciar cambios y establecer organizaciones más competitivas.

Para la elaboración de esta propuesta se tuvo en cuenta especial atención en los siguientes principios.

- 1- Personalización de la educación: Los estudiantes tienen diferentes intereses, experiencias previas y aptitudes.
- 2- Vivencias: Mediante contactos directos, con los recursos sustitutos, lecturas, ejercicios.
- 3- Unificación de conocimientos: Dentro y con otras asignaturas.
- 4- Evaluación formativa permanente: Esto permite orientar esfuerzos del alumno y el docente mediante la elaboración de guías y talleres de discusión.
- 5- Socialización: La educación debe tomar como punto de partida el medio social, por lo que cobra importancia el trabajo grupal. Este tipo de tareas se repetirá en su vida profesional mediante grupos interdisciplinarios.
- 6- Integración docencia-servicio: facilitando el desarrollo del análisis constructivo, con respecto a la realidad que refleja la situación del medio sanitario.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

## **INTRODUCCION**

La administración además de disciplina es cultura. La administración es una función social y está inserta en una cultura (en una sociedad) una tradición de valores, costumbres, creencias. Así como sistemas gubernamentales y políticos.

La prestación de atención a las poblaciones exige una acción colectiva, organizada y coordinada de las partes, interrelacionadas de una organización, esto permitirá lograr los objetivos comprendidos en la prestación del servicio.

La administración es el proceso mediante el cual se operativiza la producción de servicios de salud, debe medirse según la accesibilidad, continuidad y realidad de atención. La provisión de servicios debe responder a las necesidades y deseos de la población.

Enfermería forma parte del sistema que genera la producción de servicio de salud por ello trataremos el proceso administrativo desde la perspectiva de sistemas, con un enfoque epidemiológico, incluyendo a la organización y finalmente dándole el marco regulatorio como es el ejercicio profesional de enfermería.

En un contexto tan complejo como es el actual de atención de salud, la capacidad del administrador de enfermería debe ser mostrar en todas sus decisiones un conocimiento sustentado ya que es de vital importancia para la gestión de los servicios de enfermería

Los contenidos pretenden introducir al estudiante en los conocimientos del proceso administrativo para que obtengan entendimiento del proceso en el desempeño de sus funciones, tanto en el ámbito individual como colectivo, dentro del equipo de salud preparándose para la actividad profesional, basándose en principios de planificación, responsabilidad y control.

El estudiante tendrá la oportunidad de elaborar diagnósticos situacionales- administrativos de instituciones de salud, identificar a través del mismo no solo la estructura física y el comportamiento organizacional sino a través de la realización de una matriz tipo FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), diagnósticos que facilitaran planear su metodología de trabajo, organizar los recursos humanos, materiales, tecnológico, etc., ejecutar el cuidado enfermero, supervisar y controlar las variables que inciden y por último evaluar la pertinencia de las medidas implementadas en la calidad del cuidado aportado y percibido por el usuario, su familia y comunidad.



## **INSTRUMENTO A PLAN DE TRABAJO DEL EQUIPO DOCENTE**

En el marco conceptual de abordaje de las organizaciones de salud se inscribe en la teoría del aprendizaje de las organizaciones y las organizaciones inteligentes. Considerando que las organizaciones de salud complejas que además responden a la tipología de “Organizaciones del conocimiento”, donde el factor humano (capital humano) es fundamental para la producción de ese conocimiento. Todo conocimiento depende en principio de las capacidades o conocimientos individuales, sin embargo es fundamental la capacidad que tenga cualquier organización para movilizar y ampliar ese conocimiento individual y convertirlo en conocimiento organizacional. Así el conocimiento es el activo más importante de las organizaciones de salud. Se puede tener el producto correcto y se puede tener el personal adecuadamente capacitado, pero ¿Se posee el modelo de interrelaciones humanas adecuado el cual opera el producto, la tecnología, el proceso y la gente? . Por lo tanto se pondrá especial énfasis en vincular los instrumentos de gestión organizacional con la necesidad de contar con adecuados dispositivos de gestión de los recursos humanos. Por ello se hace fundamental la consideración de los aspectos culturales de la organización, tan ligados al fenómeno de aprendizaje de las mismas.

Cada vez más la realidad desafía nuestra profesión y debemos estar preparados para dar respuestas acertadas y coherentes a partir de diagnóstico situacional- administrativo contemplando las necesidades concretas de salud de nuestro país.

La tarea educativa en enfermería debe ser un proceso de creación y recreación de conocimientos propios y de las ciencias de las que se informa. Debe partir de la realidad, contextualizarse teóricamente, ser objeto de un proceso crítico de abstracción y retornar a la práctica devolviendo a la realidad el resultado de la reflexión y problematización de la misma. En esta posición la teoría es siempre la guía y un marco que contribuye a la comprensión e interpretación de la realidad y no un conjunto de especulaciones sin conexión entre ellas. Es necesario que los alumnos conozcan la utilización del método científico y lo empleen tempranamente en el transcurso de su carrera.

Todo conocimiento es complejo, desarrollo la inteligencia general no apela al desarrollo de competencias particulares sino a la facultad de tratar problemas específicos. ¿Cuánto de científico tiene el ejercicio de nuestra profesión? O dicho de otra manera en cuanto nuestra práctica profesional se relaciona con la investigación sobre la misma. ¿Qué preguntas podemos hacer en cada situación? ¿Quiénes toman las decisiones? ¿Con qué tipo de fundamentación teórica cuento? ¿Qué resultados obtengo? Y aquí entramos en la cuestión central, las capacidades requeridas para dar solución adecuada a estos problemas ¿Se aprenden?

Pero informar no es formar. Es solo una condición necesaria. Sobre todo hoy, que la velocidad con la que ocurren las nuevas referencias y su cantidad, requieren de un elemento más importante que la información misma. La capacidad de seleccionarla, utilizarla adecuadamente y sobre todo saber si es lo que se requiere: evaluarla. La información en paquete cerrado no es útil, porque carece de la posibilidad de adecuarse exactamente a nuestros requerimientos.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

El enfoque curricular, parte de un proyecto formativo donde la planificación de la material aspira a la relación con el resto del currículo formativo. Ha de guardar coherencia interna entre tres componente

Proyecto: pensado como conjunto y no añadido de partes (distintas asignaturas).

Formativo: su finalidad es la mejora de la formación de las personas a las que va dirigido, en las distintas dimensiones y no solo la enseñanza.

Integrado: tiene coherencia integra y guarda continuidad, capaz de promover el desarrollo personal y profesional de los estudiantes.

El diseño del programa se ha identificado con la determinación de contenidos que normalmente se desarrollan en clase, con metodología expositiva y de manera presencial. El diseño de la programación docente se llevara a cabo teniendo como eje de referencia al propio aprendizaje de los alumnos.

La materia Administración en Enfermería (código 086), corresponde al segundo año del plan de estudios de la carrera de Licenciatura en Enfermería según el programa OCS 1300/06 de la Universidad Nacional de Mar del Plata posee una carga horaria de 250 horas totales, es de cursada presencial anual obligatoria , sin opción a dar Libre, con tutorías (presenciales y on line ) para la realización de trabajos prácticos ,tiene una correlatividad con los códigos Enfermería Comunitaria (081) y Estadística (084) , de cursada semanal respetando OCA Num. 774/18 de doble franja horaria, además de estar comprometida al régimen especial para los y las estudiantes comprendidas/dos en OCA Núm. 997/15 para Trabajadores/ras y OCA Núm. 1768/20 para embarazadas, gestantes y cuidadores, distribuida en un total de 9 horas semanales.

Políticas de cuidado: Las acciones de cuidado propio y de los demás a cumplir en la presencialidad son:

- Uso constante de barbijo tapando nariz y boca, por parte de los estudiantes dentro de la institución.
- Distanciamiento social constante.
- Lavado de manos y/o uso de alcohol en gel.
- Cada estudiante deberá contar con los elementos necesarios para las clases. No se compartirán útiles ni ningún otro elemento.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

- Se minimizara el intercambio de trabajos y evaluaciones en formato papel entre el estudiante y docente. En caso de que debiera ser llevado a cabo, tanto el docente como el estudiante deberán higienizarse las manos con alcohol en gel.

Compromiso del docente y equipo docente.

Tanto en la presencialidad como en la virtualidad el docente se compromete a :

- Respetar a todos los estudiantes y saber escuchar sus propuestas e inquietudes.
- Subir las actividades de lunes a viernes en horario prudencial.
- Planificar e implementar distintas acciones para que el estudiante interactúe con el contenido a aprender.
- Explicar las dudas planteadas por los estudiantes.
- Avisar las fechas y temas de las evaluaciones con anticipación.
- Hacer la devolución de las evaluaciones y/o trabajos prácticos en tiempo y forma.
- Mantener el orden y la disciplina garantizando un clima propicio de trabajo.
- Fomentar la responsabilidad, los buenos modales y el respeto mutuo.
- Cumplir, supervisar y hacer cumplir las políticas de cuidado.

Compromiso del alumno

Tanto en la presencialidad como en la virtualidad:

- Asistir a las clases.
- Respetar las normas de convivencia durante las clases en ambas modalidades, así como el protocolo sanitario vigente.





**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

- Entregar las actividades solicitadas por el docente en los tiempos pautados por el mismo, de no ser posible, explicar razones del retraso demostrando buena voluntad y preocupación por el cumplimiento de las actividades.
- Mantener una comunicación fehaciente con el docente contestando los mensajes y /o realizando consultas .
- Elaborar de manera personal todas las actividades, salvo las solicitadas como grupales.

#### PROPOSITO DE LA ASIGNATURA

Identificar la realidad del sistema de salud del país, contribuyendo a su transformación y mejora , por medio de la gerencia de los servicios de enfermería, a través del desarrollo de habilidades en la implementación del proceso administrativo, en todos los niveles de intervención.

#### 1- OBJETIVO GENERAL

Analizar las herramientas administrativas que permitan intervenir en el proceso administrativo con visión estratégica, orientados a la innovación, mejora continua y calidad de cuidados en los servicio de enfermería.

#### Objetivos específicos

Que el estudiante pueda:

1-Describir y definir la naturaleza y el propósito de la administración.

2- Adquirir conocimientos sobre la realidad del Sistema de Salud en Argentina, con una mirada crítica según las características y tipologías donde están insertos.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

- 3- Conocer las distintas tendencias administrativas, influencia y aplicación en enfermería.
- 4- Desarrollar habilidades para planificar, establecer prioridades, ejecutar, supervisar y evaluar periódicamente la atención de enfermería.
- 5- Reconocer las contribuciones de la epidemiología a la administración en salud.
- 6- Identificar la legislación vigente para personal de enfermería a nivel Nacional y Provincial.
7. Conocer la importancia que tienen las condiciones y el medio ambiente de trabajo en Enfermería. Hospitales verdes.
8. Reconocer las principales herramientas de gestión de las organizaciones, especialmente aquellas que provienen de la planificación y la economía de la salud.
9. Analizar los aspectos que la etapa de control tendrá para la aplicación de su rol profesional.
10. Analizar la supervisión como proceso inherente a los cargos de Enfermería.
11. Diferenciar conceptualmente la planificación táctica, estratégica y operativa.
12. Asumir una actitud crítica positiva ante las diversas situaciones que le corresponden resolver en los distintos niveles ya actué en consecuencia. Manejo de metodologías en conflictos derivados de diferentes situaciones del trabajo .
13. Promover las buenas relaciones humanas, el sentido de la responsabilidad y cooperación reconociendo la importancia de los principios éticos y sociales que contribuyen a la eficiencia del servicio de enfermería, instrumentando la negociación.
14. Identificar y valorar los factores intervinientes en el proceso de comunicación organizacional y técnica.
15. Favorecer la internalización de la complejidad del proceso de conducción, de los cambios y la innovación manteniendo la integridad profesional.
16. Orientar sobre la importancia de la aplicación de indicadores, estándares y calidad de atención para lograr las mejoras en el sistema de salud y el reconocimiento social profesional.
17. Reflexionar críticamente en el marco de una organización institucional sobre la organización del trabajo, de los recursos, los mecanismos de coordinación y analizar los elementos intervinientes.



18. Transferir a la realidad los contenidos teóricos.

#### PERFIL DEL EGRESADO

La asignatura contribuye a la adquisición de las siguientes condiciones en el perfil del egresado.

- Capacidad para elaborar diagnósticos situacionales en los distintos sectores del sistema de salud.
- Identificar las actividades de enfermería y sus condiciones, aplicando las herramientas administrativas pertinentes.
- Habilidad para organizar distintas modalidades de atención de enfermería en todos los niveles de atención.
- Reconocer los conocimientos y habilidades necesarias para la aplicación eficaz de la gestión de enfermería.
- Reconocer la gestión integral de recursos humanos en el marco de las organizaciones del conocimiento y la importancia de la comunicación interna.
- Identificar la organización de actividades de enfermería en incumbencias técnicas, Administrativas, de docencia e investigación.
- Conocimiento: que el estudiante conozca los elementos básicos que conforman el proceso administrativo, especialmente en la funciones de enfermería individuales y colectivas.
- Actitud: que se desempeñe dentro del equipo multidisciplinario con respecto hacia el otro, honestidad, verdad y justicia.
- Competencia: ser profesional con conocimiento y habilidad para el manejo de grupos a través de la aplicación de teorías administrativas y de liderazgo.
- Creatividad: manifiesta a través de situaciones donde se le permita manifestarla.
- Potenciar la generación de ideas innovadoras, transformables a la tarea diaria.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

LOS TEMAS INCLUIDOS EN EL PROGRAMA SON LOS MINIMOS Y NECESARIOS PARA CUMPLIR CON LA MISION, PERFIL Y ALCANSES DEFINIDOS EN EL PLAN DE ESTUDIOS.

LA ORGANIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS PERMITE IR DE LO GENERAL A LO PARTICULAR, DE LO SIMPLE A LO COMPLEJO, ADEMAS DE INTEGRAR E INTERRELACIONAR LOS CONCEPTOS A MEDIDA QUE SE VA AVANZANDO EN EL CURSADO DE LA ASIGNATURA.

EL DOMINIO DE ESTA DISCIPLINA EN UNO DE LOS FACTORES QUE DIFERENCIA LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

## 2- ENUNCIACION DE LA TOTALIDAD DE LOS CONTENIDOS

### Unidad 1 : Propósitos de la organización

1.1. Las organizaciones de salud. Sus componentes. Objetivos. Grupos e integrantes. Políticas de funcionamiento, la división del trabajo, los procedimientos, los resultados, la autoridad y las líneas de comunicación.

1.2. La evolución de la Teoría de la Organización, el aporte de algunos precursores y la evolución de otras líneas de pensamiento. La organización en el área del conocimiento. Evolución de las teorías administrativas. Teoría de Sistemas. Sistemas de salud en Argentina. Financiamiento del sistema. Cobertura. Condicionantes. Teoría de contingencias.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

Unidad 2: Importancia de la Administración

2.1. La administración como proceso de adoptar decisiones e impartir directivas. El comportamiento de la organización. Filosofía de la administración: el sistema de pensamiento que impregna el comportamiento de una institución.

2.2. Análisis de situación: diseño, estructura. Matriz FODA.

Unidad 3: La gestión de enfermería

3.1. El proceso administrativo y sus etapas. Componentes de la gestión: Ser, Hacer y Estar: Misión, visión y valores. Hacer: Prioridades, funciones, actividades. Estar: Cultura Organizacional, estructura, ambiente. Niveles de gestión: macro, meso y micro. Herramientas.

3.2. Economía de la salud. Indicadores. Medidas de eficiencia y equidad. Gestión de costos. Gastos- Medida del producto sanitario.

Unidad 4: Estrategias para la ética institucional

4.1. Gestión comunicacional. Proceso comunicacional. Barreras comunicacionales. Flexibilidad cognitiva. Escucha activa.

4.2. Habilidades y destrezas vinculadas con los valores y decisiones. El proceso de reflexión de toda la comunidad organizativa. La responsabilidad social. La prudencia como virtud para discernir medidas acuerdos y confianza como activo para las relaciones con usuarios, profesionales y proveedores. Rol de las funciones ejecutivas y la regulación emocional

4.3. Estrategias organizacionales para la ética institucional. Análisis del impacto ético en los proyectos institucionales.

Unidad 5: Supervisión y liderazgo

5.1. La supervisión. Función para facilitar la calidad de cuidados a los individuos. Evaluación y mejoramiento de los factores que afectan el servicio de Enfermería. Relaciones cooperativas para resolver conflictos.

5.2. Liderar para lograr un equipo eficaz. Liderazgo ético. Capacitación, Escucha y Asesoramiento.

5.3. Visión y flexibilidad para completar el proceso de verificación, calificación y promoción del recurso humano.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

Unidad 6: Administración de recursos humanos

6.1. Políticas de conducción que surgen de la racionalidad. Leyes laborales y convenios colectivos de trabajo. Filosofía y cultura Organizacional.

6.2. Guías de acción y respuestas a los criterios de selección. Condiciones Intelectuales, destrezas y responsabilidades para la función-cargo.

6.3. Proceso de calidad de vida laboral. Capacitación en servicio. Métodos de evaluación.

6.4. Metodología y cálculo de planteles. Estimación de necesidades de recursos humanos. Gestión por competencias. Gestión Integral.

Unidad 7: Administración de recursos materiales

7.1. Equipos y materiales. Calculo de necesidades de cada servicio. Criterios a utilizar: complejidad de atención, equilibrio entre institución- paciente, costo-calidad (excesivo, ineficaz o innecesario). Eficiencia, Efectividad. Seguridad. Adecuación. Disponibilidad.

Unidad 8: Gestión de calidad

8.1. Planificación estratégica. Herramientas de la gestión. Las nuevas estructuras: equipos interdisciplinarios, el estímulo, la demanda y los recursos con la autonomía de gestión. Líneas de trabajo. Gestionar los cuidados (producción, calidad, costos). Fuerza de trabajo capacitada y competente. Solución de problemas y Generación de ideas innovadoras Auditoria.

8.2. Procesos y criterio de evaluación de los servicio. Herramientas: registros de enfermería, manuales de procedimientos.

8.3. Utilización de indicadores. Criterios. Estándares. Protocolos.

8.4. Nuevas tendencias: hospital de día, atención domiciliaria, cuidados paliativos ,telenfermeria, enfermería basada en la evidencia, nuevos ámbitos de trabajo.

8.5. Proceso de mejora continua. Modelo integrador. Enfoque en el cliente. Las 5 S. Sugerencias. Resolución de problemas. Autodiagnóstico.



### 3. BIBLIOGRAFIA (BASICA Y COMPLEMENTARIA)

#### BASICA:

- Balderas Pedrero, M L (2012). Administración de los servicios de Enfermería. México DF, Mc Graw- Hill Interamericana.
- Lemus J, Arangues V y colaboradores (2014) . Administración Hospitalaria y organizaciones de salud. Rosario. Argentina. Corpus.
- Tomey, A M (1997). Administración y liderazgo en enfermería. Madrid. España. Harcourt Brace.
- Módulos de actualización confeccionados por la catedra.

#### COMPLEMENTARIA:

- La Monica E (1994) . Dirección y administración en Enfermería. Barcelona. España. Doyma.
- Varo J (1994). Gestión estratégica de la calidad de los servicios sanitarios. Madrid. España. Diez de Santos.
- O' Donnel J (1999) Administración de servicios de salud. Ciudad de Buenos Aires. Argentina. Fundación Garrahan.
- Chiavenatto I (2009). Gestión del talento humano. México DF. Mc Graw- Hill.
- Gomez Lopez E (2004). El liderazgo ético. Ciudad de Buenos Aires. Argentina. Planeta.
- Romero A, Altamirano L (2011). Epidemiología y Estadística en Salud Publica. México DF. México. Mc Graw- Hill.
- Litwin E, (1997). Las configuraciones didácticas, una nueva agenda para la enseñanza superior. Ciudad de Buenos Aires. Argentina. Paidos
- Gore E (2012). El próximo management. Ciudad de Buenos Aires. Argentina. Granica.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

- Mumford J, Andres Verónica, Andres Florencia (2012) Coaching. Ciudad de Buenos Aires. Argentina. Artesud.
- Formento, Hector, (2016). El proceso de mejora continua. Provincia de Buenos Aires. Argentina. UNGS Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Libedinsky, Marta (2016). La innovación educativa en la era digital. Provincia de Buenos Aires. Argentina. Paidós.
- Introzzi I, Canet Juric L , (2016). Quien dirige la batuta. Provincia de Buenos Aires. Argentina. Eudem.

Sitios webs

- [www.ops.org](http://www.ops.org)
- [www.paho.org](http://www.paho.org)
- [www.campusvirtualsp.org](http://www.campusvirtualsp.org)
- [www.fae-web.com](http://www.fae-web.com)
- [www.msal.gob.ar](http://www.msal.gob.ar)
- [www.gba.gob.ar](http://www.gba.gob.ar)
- [www.indec.gob.ar](http://www.indec.gob.ar)
- [www.mdp.edu.ar](http://www.mdp.edu.ar)





#### 4- DESCRIPCION DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Individuales:

Por cada Unidad Temática, los estudiantes elaboraran trabajos de aplicación, respondiendo consignas expresamente formuladas. Ejemplos:

- Análisis de las condiciones de trabajo donde desarrolla sus actividades de enfermería (criterio propio, amplio y múltiple).
- Descripción de las fortalezas y debilidades de la organización donde se desempeña. Propuesta de cambio.
- Identificar y fundamentar donde está ubicado el mayor énfasis de las teorías administrativas en su ámbito laboral.
- Proponer un modelo de filosofía de la administración, según su criterio para la institución donde se desempeña, justificando su elección.
- Aspectos a revisar periódicamente normas, procedimiento, técnicas y registros, fundamentando la frecuencia de la revisión así como también por qué justificar el cambio.
- Compara estilos de liderazgo y tipos de poder con supervisión de enfermería.
- Problemáticas y conflictos de la supervisión de servicios.
- Presentar criterios para utilizar en la rotación de personal.
- Analizar el ausentismo de su área de trabajo, identificando motivos más frecuentes.
- Utilizar planillas o guías para la evaluación de la atención y satisfacción del usuario.
- Elaborar planillas de francos.
- Criterios para evaluar líderes.
- Resolución de problemas esporádicos o persistentes.
- Confección de protocolos de enfermería.

Se utilizaran diferentes dispositivos para organizar la experiencia formativa con el propósito de generar situaciones experimentales para los alumnos, se modificaran a medida que se valla interactuando con los otros y se adaptaran a las situaciones cambiantes, apropiándose de nuevos saberes.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

Durante todo el transcurso del ciclo lectivo se fomentara el aprendizaje reflexivo a través de la curiosidad, el análisis crítico y la comprensión de los principales conceptos.

Actividades más destacadas:

1. Observación: Educar la mirada.
2. Relatos de experiencias: Reflexiones, preguntas, dudas.
3. Micro- clases: Practicas simuladas.
4. Talleres de integración: Contextos auténticos, conflictos genuinos, role playing.
5. Grupos de reflexión: Experiencias. Charlatorio.
6. Tutorías: Espacio dialógico (presencial, virtual).
7. Clase invertida.

A continuación se desarrollan de manera más amplia las metodologías más utilizadas:

-Exposiciones para introducir el tema donde se tiene además en cuenta descripciones no reflexivas que informan acerca de los hechos o propios de la bibliografía; reflexiones descriptivas donde hallamos razones basadas en experiencias previas, reflexiones dialogadas donde se establecen relaciones entre los conocimientos previos y la bibliografía y las reflexiones críticas que son razones que nos llevan a tomar decisiones considerando el contexto histórico, social, político incluyendo decisiones futuras basadas en argumentos y razonamientos. A la hora de reflexionar sobre el contenido de los contenidos se tienen en cuenta además nuestros propios hechos, los sentimientos que estos provocaron, las valoraciones que estas experiencias nos dejaron, nuestras expectativas pero por sobre todo la profesión.

-Trabajos prácticos pensados con el propósito de guías al estudiante en la construcción del conocimiento, de esta manera se busca a través de la selección bibliográfica contrastar los contenidos desarrollados.

- Tutorías presenciales o través de correo electrónico o chat como un lugar para permitir el seguimiento de los trabajos prácticos donde se podrán realizar consultas, preguntas, aclarar dudas, solicitar orientación, etc. pensadas como un espacio para resignificar el aprendizaje. Se pretende que los estudiantes utilicen este espacio para producir el trabajo y evitar así la sobrecarga con actividades académicas o propias del área laboral. La utilización de los entornos virtuales forma parte de la utilización de las nuevas tecnologías de información y comunicación (página web, blog, correo electrónico, foros) para favorecer la interactividad entre docentes- estudiantes, -estudiantes-estudiantes, mejorando la comunicación y buscando que el estudiante se sienta acompañado y contenido facilitando el cursado de la materia.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

- Observación como estrategia transversal en la formación, orientar y educar la mirada.
- Relatos de experiencias analogías y grupos de reflexión, charlatorio, los trabajos áulicos se desarrollan utilizando técnicas de dinámica grupal con la intención de potenciar la comunicación, favorecer las relaciones interpersonales, desarrollar una actividad crítica de las diversas fuentes de información consultadas y propiciando oportunidades para estimular la creatividad procurando que los alumnos reunidos aprendan a organizar la tarea, convivir armónicamente, intercambiar y respetar las opiniones e ideas de los compañeros.
- Plenario es el lugar donde se exponen los puntos de vista y se analiza en esta instancia importante que permite el intercambio de ideas, experiencias para contrastarlas con el contenido teórico de los diferentes autores.
- Talleres de integración son instancias de trabajo y tiempo compartido entre diferentes asignaturas, donde además de intercambiar experiencias, dialogo crítico, discusión y reflexión, todo esto dentro de un marco de comunicación fluida y efectiva.

**Contenidos Mínimos:**

La gestión de los servicios de enfermería. Relación entre enfermería y Administración. Diagnostico situacional- institucional- administrativo. El servicio de enfermería: Funciones, estructura y puestos de trabajo. Herramientas enfermeras de utilidad en la gestión de cuidados. Modelos de organización del trabajo de las enfermeras/ros. Dirección, liderazgo y gestión de recursos humanos en los servicios de enfermería. Elementos para la dirección de las personas: liderazgo, comunicación, motivación, orientación y negociación. La dirección por valores. Ética institucional. La gestión de conflictos. Gestión de la calidad en los cuidados de enfermería. Indicadores y estándares. Garantía de calidad. Análisis de estructura, procesos y resultados. Políticas y planificación de recursos humanos. Estimación de necesidades de recursos humanos en enfermería. Estimación de necesidades de recursos materiales. Nuevos enfoques: la gestión por competencias. Planificación de recursos humanos. Variables. Sistema de calificación o categorización de pacientes. Distintos modelos. Criterios. Calculo de recursos humanos. Gestión integral. Selección. Incorporación. Distintas herramientas. Integración y retención de profesionales. Variables. Descripción y valoración de los puestos de trabajo. Programa de desarrollo en recursos humanos. Formación y perfeccionamiento. Evaluación de desempeño. Enfermería basada en la evidencia. Proceso de mejora continua. Enfoque en el cliente. Planificación estratégica, táctica.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

**CRONOGRAMA**

<b>UNIDAD</b>	<b>NUMERO DE CLASES</b>	<b>ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS DOCENTES</b>	<b>ACTIVIDADES ALUMNOS</b>
1 UNO	2 (DOS)	Titular: Exposición.  Equipo Docente: Pretest. Trabajo practico.	Observación dirigida.  Análisis Grupal.
2 DOS	3 (TRES)	Titular: Exposición. Orientación. Ejemplificación.  Equipo Docente: Trabajo practico.	Análisis crítico y exposición de ideas. Intervención.
3 TRES	4 (CUATRO)	Titular: Exposición. Explicación. Síntesis.  Equipo Docente: Trabajo practico.	Participación. Elaboración de ejercicios. Plenario.
4 CUATRO	3 (TRES)	Titular: Exposición  Equipo Docente: Trabajo practico  <b>1 ER. PARCIAL</b>	Resolución de casos. Ejercicio de trabajo grupal. Intervención. Propuestas.
5 CINCO	4(CUATRO)	Titular: Exposición  Equipo docente: Trabajo practico	Análisis y propuestas. Estudio de situaciones.
6 SEIS	4 (CUATRO)	Titular: Exposición Equipo docente: Ejercicios de cálculos	Construcción y resolución de ejercicios.
7 SIETE	4 (CUATRO)	Titular: Exposición Equipo docente: Trabajo practico	Intervención. Ejemplificación. Participación.
8 OCHO	5 (CINCO)	Titular: Exposición	Participación. Análisis.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

		Equipo docente: Trabajo practico <b>2 DO PARCIAL</b>	Ejemplificación.
TRABAJO INTEGRADOR	4 (CUATRO)	Titular: Devolución Equipo docente: <b>3 ER PARCIAL</b>	Exposición oral . Análisis crítico. Intervención.

<b>UNIDADES</b>	<b>TRABAJO PRACTICO</b>
1 UNO	NUMERO 1
2 DOS	NUMERO 2
3 TRES	NUMERO 3
4 CUATRO	NUMERO 4
5 CINCO	NUMERO 5 NUMERO 6
6 SEIS	NUMERO 7 NUMERO 8
7 SIETE	NUMERO 9
8 OCHO	NUMERO 10
TRABAJO INTEGRADOR	



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

**FECHAS PARCIALES**

- 1 ER PARCIAL (escrito)

6 JUNIO 2023 Y 8 JUNIO 2023.

RECUPERATORIO

27 JUNIO 2023 Y 29 JUNIO 2023.

- 2DO PARCIAL (escrito)

24 DE OCTUBRE 2023 Y 26 DE OCTUBRE 2023.

RECUPERATORIO

7 DE NOVIEMBRE 2023 Y 9 DE NOVIEMBRE 2023.

- 3 ER. PARCIAL .TRABAJO PRACTICO INTEGRADOR (presentación oral)

21 DE NOVIEMBRE 2023 Y 23 DE NOVIEMBRE 2023.

28 DE NOVIEMBRE 2023 Y 30 DE NOVIEMBRE 2023.



## 6- PROCESOS DE INTERVENCION PEDAGOGICA

Intenciones educativas:

Para la aplicación de este plan de trabajo docente el estudiante deberá tener además:

- Conocimientos teóricos de otras materias que forman la profesión incluyendo epidemiología, estadística, enfermería comunitaria, enfermería en alto riesgo, deontología, antropología, psicología, informática, etc.
- Habilidad de comunicación. Entrevista, observación, compartir experiencias, lectura, redacción, expresión no verbal, verbal, saber escuchar, técnicas de comunicación, asertividad, trabajo en equipo, argumentación, narrativa.
- Habilidades técnicas: organización, uso de programas básicos de información.
- Habilidades intra e interpersonales: formulación de objetivos propios y expectativas, responsabilidad en el proceso de aprendizaje, capacidad de empatía, capacidad para apreciar los sistemas de valores de otras personas y respetarlos, reconocer capacidades y limitaciones propias y de otros, visión amplia, responsabilidad, asertividad.
- Habilidad observacional: la observación está al servicio de una formación centrada en el análisis, analizar las situaciones observadas implica tomar distancia de las mismas y es justamente con el ejercicio del análisis que comienza el trabajo de formación, observar a otros y analizarlos para aprender a ser observadores.
- Tutorías por Jitsi Meet para la realización de trabajos prácticos en horarios preestablecidos.
- Material bibliográfico de consulta on line.
- Actividad integradora final .



## 7- EVALUACION

Proceso constructivo que se lleva a cabo durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. La evaluación no es ni puede ser un apéndice de la enseñanza y del aprendizaje. En la medida que el sujeto aprende simultáneamente evalúa, discrimina, valora, critica, razona, fundamenta, decide, enjuicia, opta... entro lo que considera que tiene valor en si y aquello que carece de el . (Alvarez Mendez 1996).

A la hora de diagramar un examen me pregunto: ¿Qué enseño?, ¿Por qué enseño esto y no otra cosa?, ¿De qué modo enseño?, ¿Pueden aprenderlo mis alumnos?, ¿Qué hago para contribuir en el aprendizaje significativo?, ¿Qué sentido tiene este tipo de aprendizaje?, ¿Qué otras cosas dejan de aprender y porque?

No existen formas de evaluación que sean absolutamente mejores que otras. Su calidad depende del grado de pertinencia del evaluado y la situación en la cual se ubiquen.

La evaluación se constituye en una fuente de conocimientos y lugar de gestación de mejoras educativas si se la organiza en una perspectiva de continuidad.

Para la evaluación se consideran los siguientes aspectos:

- Participación individual: se contempla asistencia, puntualidad, compromiso, relación entre contenidos teóricos y prácticos.
- Participación grupal: que logre la integración al equipo de trabajo, habilidad de comunicación relacionada con la tarea, liderazgo para el logro de los objetivos y capacidad que demuestre con respeto el manejo de conflictos.
- Análisis situacional institucional en este contexto es esencial el conocimiento de los actores involucrados y como mejorar la articulación con el sistema de salud.





**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

**CRITERIOS DE EVALUACION**

- Disciplina: cumplimiento de normas y puntualidad.
- Actitud (como hacer), iniciativa, interés, motivación, responsabilidad y comunicación.
- Aptitud (que hacer) conocimiento, habilidad, destreza.
- Compromiso.
- Responsabilidad.
- Participación.
- Integración.

**METODOLOGIA EVALUATIVA**

Los estudiantes podrán optar por los siguientes sistemas.

**1- Sistema promocional:**

- Alcanzar el 80% de la asistencia a las clases teóricas.
- Presentar y aprobar el 80% de los trabajos prácticos con un mínimo de 6 (seis) puntos, debiendo entregarse en un plazo de 7 (siete) días.
- Aprobar la totalidad de 3 (tres) exámenes parciales con un puntaje de 6 (seis) puntos.
- Aprobar un trabajo integrador final de ponencia oral con un puntaje de 6 (seis) puntos.

**2- Sistema de regularidad:**

- Alcanzar el 80% de la asistencia a las clases teóricas.
- Aprobar en un 80% los trabajos prácticos con 4 (puntos) puntos o menos, debiendo entregarse en un plazo de 7 (siete) días.
- Aprobar la totalidad de 3 (tres) exámenes parciales con un puntaje de 4 (cuatro) puntos.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

- Aprobar un trabajo integrador final de ponencia oral con un puntaje de 4 (cuatro) puntos.
- Aprobar un examen final de instancia oral.

Para los y las estudiantes comprendidas/dos en OCA Num 997 para Trabajadores/ras y OCA Num 1768 para embarazadas, gestantes y cuidadores los criterios de asistencia y evaluación serán los siguientes.

1- Sistema Promocional:

- Alcanzar el 60% de asistencia a las clases teórico.
- Presentar y aprobar el 60% de los trabajos prácticos con una puntaje de 6 (seis) puntos debiendo entregarse en un plazo de 14 (catorce) días.
- - Aprobar la totalidad de 3 (tres) exámenes parciales con un puntaje de 6 (seis) puntos.
- - Aprobar un trabajo integrador final de ponencia oral con un puntaje de 6 (seis) puntos.

2- Sistema de regularidad:

- Alcanzar el 60% de asistencia a las clases teórico.
- Aprobar en un 60% los trabajos prácticos con 4 (puntos) puntos o menos, debiendo entregarse en un plazo de 14 (catorce) días.
- Aprobar la totalidad de 3 (tres) exámenes parciales con un puntaje de 4 (cuatro) puntos.
- Aprobar un trabajo integrador final de ponencia oral con un puntaje de 4 (cuatro) puntos.
- Aprobar un examen final de instancia oral con un puntaje de 4 (cuatro) puntos.

ACLARACION: Para cualquiera de los dos sistemas los trabajos prácticos se recuperan una sola vez.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

La materia Administración en Enfermería se encuentra incluida en la modalidad de Evaluación Parcial Habilitante establecida en OCA Num. 725, teniendo la posibilidad de rendir solo UNO de los 3 (tres) exámenes : Parciales escritos y Oral en dicha instancia, para lograr la promoción de la asignatura siendo la fecha de la misma la establecida como 1 era fecha de final posterior a la finalización de la cursada Anual (según calendario académico vigente 2022-5 de diciembre de 2023).



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**





UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**





UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**





UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**





UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE MAR DEL PLATA

**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

**Plan de trabajo del equipo docente**

1. Objetivos de la asignatura.
2. Enunciación de la totalidad de los contenidos a desarrollar en la asignatura.
3. Bibliografía (básica y complementaria).
4. Descripción de Actividades de aprendizaje.
5. Cronograma de contenidos, actividades y evaluaciones.
6. Procesos de intervención pedagógica.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

7. Evaluación
8. Asignación y distribución de tareas de cada uno de los integrantes del equipo docente.
9. Justificación – (optativo)





**INSTRUCTIVO**

Observaciones:

1. Esta planilla se debe completar por asignatura.
2. Todos los docentes que integren la cátedra deberán notificarse de lo enunciado en esta Planilla.
3. La información consignada será certificada por las autoridades correspondientes.

---

**2- Composición del equipo docente:**

En la Planilla I se deberá completar para cada integrante de la cátedra los siguientes datos:

- **Apellido y Nombre**
- **Los títulos de grado y post-grado**
- **Marcar con una X el cargo correspondiente:**
  - T (Titular)-
  - As (Asociado)
  - Adj (Adjunto)
  - JTP (Jefe de Trabajos Prácticos)
  - A1 (Ayudante de primera)
  - A2 (Ayudante de segunda)
  - Ads (Adscripto a la docencia)
  - Bec (Becario)
- **Marcar con una X la dedicación correspondiente:**
  - E (Exclusiva)
  - P (Parcial)
  - S (Simple)
- **Marcar con una X el carácter de su designación:**
  - Reg (Regular)



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

Int (Interino)

Otros: Especificar si es: Libre/ Contratado/ Por convenio o alguna otra modalidad

- **Cantidad de horas semanales** (\*):

**Docencia: Frente a alumnos**

(Consignar las horas presenciales con los alumnos, considerando: toma de exámenes, clases de consulta, entrevistas, otras modalidades).

**Totales**

(Consignar, en promedio semanal, las horas dedicadas a las actividades docentes de la asignatura, tales como: preparación de clases, materiales, prácticos, otras modalidades)

**Invest.(Investigación)/ Ext.(Extensión) y/o Gest.(Gestión).**

(Consignar, en promedio semanal, las horas dedicadas a las mencionadas actividades, a lo largo del dictado de la asignatura).

(\*). Se respetarán los reglamentos internos de cada Unidad Académica que establezcan normativas en estos temas.

**3- Plan de trabajo del equipo docente**

**1.-Objetivos del curso:** *Deberán ser formulados en función de los propósitos de formación del plan de estudios, área curricular y/o de los sectores de formación privilegiados en el curso. Una vez finalizado el curso, los alumnos deben evidenciar niveles de logro aceptables en cada uno de ellos.*



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

**4.- Descripción de Actividades de aprendizaje:** *Se denomina al conjunto de tareas que deben realizar los alumnos, seleccionadas y diseñadas didácticamente, cuya resolución implica la utilización de saberes y habilidades. A continuación se enuncian algunos de los tipos de actividades posibles:*

\* *resolución de problemas, por ejemplo: precisar las consecuencias posibles que podrán derivarse de asumirse distintos tipos de decisiones; predecir lo que acontecerá en una situación dada si se modifican determinados factores que la definan.*

\* *elaboración de ensayos, monografías, proyectos, por ejemplo: preparar informes técnicos de rigor; elaborar síntesis sobre diversas líneas de pensamiento en relación con algún asunto controvertido y formular los propios puntos de vista debidamente fundamentados; efectuar análisis críticos fundados a partir del conocimiento de resultados obtenidos en investigaciones realizadas sobre un mismo problema.*

\* *tareas de investigación, por ejemplo: aplicar metodologías y procedimientos de investigación adecuados a las características del objeto de análisis y a lo que se procura descubrir; formular hipótesis para explicar hechos, fenómenos y proponer la metodología de la investigación más pertinente para su comprobación .*

\* *resolución de guías de estudio, por ejemplo: verificar inconsistencias, limitaciones en los argumentos sostenidos por algún autor, y plantear puntos de vista alternativos, descifrar el significado de diversas formas de información presentadas en gráficos, tablas, cuadros, etc. para expresar tendencias, relaciones, etc.*

\* *otros*

**6.- Procesos de intervención pedagógica:** *Se denomina al desarrollo de modos de acción docente que faciliten el proceso de aprendizaje. A continuación se enuncian las modalidades más utilizadas:*

**1. Clase magistral:** *Conjunto de sesiones organizadas centralmente por el docente para el desarrollo de temáticas insuficientemente tratadas en la bibliografía, ó de un alto nivel de complejidad ó que requieren un tratamiento interdisciplinario. Su objetivo es que los alumnos adquieran información difícil de localizar, establecer relaciones de alta complejidad, etc.*

**2.- Sesiones de discusión** (pequeños grupos 12-15): *para profundizar o considerar alguna temática cuyo contenido sea controvertible; ó para facilitar el intercambio de puntos de vista; ó para facilitar una mejor comprensión del contenido y alcance de ciertas problemáticas claves.*

**3.- Seminarios:** (grupos entre 15-20) *sesiones organizadas para el tratamiento grupal en profundidad de una problemática o temática relevante para la formación del alumno, sea por su nivel de complejidad o por el pluralismo de ópticas de abordaje cuyo aporte orientará algún tipo o tipos de alternativas de solución.*



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

- 4.- **Trabajo de laboratorio/taller:** Encuentros organizados por el docente para posibilitar a los alumnos la manipulación de materiales, elementos, aparatos, instrumentos, equipos, comprobación de hipótesis, observación de comportamientos específicos, para obtener e interpretar datos desde perspectivas teóricas y/o generación de nuevos procedimientos.
- 5.- **Taller - Grupo operativo:** Encuentros organizados por el docente en torno a una doble tarea, de aprendizaje y de resolución de problemas para que los alumnos en la conjunción teoría-práctica aborden su solución.
- 6.- **Trabajo de campo:** conjunto de horas destinadas a actividades a efectuarse en ámbitos específicos de la realidad, a fin de obtener información acerca de cuestiones de interés; vivenciar determinadas situaciones creadas al efecto; operar saberes aprendidos, lo que posibilitará al alumno entender mejor cómo acceder a una realidad dada desde perspectivas diversas y captar el ejercicio de las funciones que se desempeñarán al obtener el título.
- 7.- **Pasantías:** Conjunto de horas destinadas a posibilitar el acceso a determinados escenarios reales, para poner en práctica competencias que se requerirán para actuar idóneamente en el campo profesional, posibilitando al alumno disponer de mayores elementos de juicio sobre las características de su elección universitaria.
- 8.- **Trabajo de investigación:** Conjunto de horas diagramadas a fin de proveer oportunidades para familiarizarse con los modos operativos de explorar una realidad dada; comprobar hipótesis; idear originales formas de abordar algún problema.
- 9.- **Estudio de casos:** Conjunto de sesiones organizadas en torno a situaciones especialmente seleccionadas de la realidad para facilitar la comprensión, de cómo transferir la información y las competencias aprendidas y/o facilitar a los alumnos vivenciar situaciones similares a las que podrían obtenerse en situaciones reales, a fin de brindarle posibilidades concretas de integrar teoría y práctica y capacidad de interpretación y de actuación ante circunstancias diversas.
- 10.- **Sesiones de aprendizaje individual - grupal:** para posibilitar la resolución de ejercicios, teniendo acceso a materiales complementarios de estudio, asesoramiento sobre lo que fuere requerido según necesidades de los estudiantes y orientación metodológica de auto y co - aprendizaje, en las horas asignadas a tal efecto.
11. **Tutorías:** encuentros de asesoramiento y orientación en torno a una situación de aprendizaje ó en aquellas instituciones que lo prevén en la conformación de itinerarios curriculares según las necesidades e intereses demandadas por el alumno.



**INSTRUMENTO A  
PLAN DE TRABAJO  
DEL EQUIPO DOCENTE**

12.- Otras

**7.- Evaluación:** *Enunciar los requisitos(a), criterios(b) y tipos(c) de evaluación a utilizar.*

**a.- Requisitos de aprobación:** *descripción de las condiciones exigidas (promocional, con examen final, presentación de proyectos, etc.) congruentes con los criterios acordados.*

**b.- Criterios de evaluación:** *representan aspectos de lo actuado por los estudiantes que se juzguen de interés considerar, por ejemplo la originalidad, la exactitud, la suficiencia, la adecuación, la relevancia, etc.*

**c.- Descripción de las situaciones de pruebas a utilizar para la evaluación continua y final.** *La situación de prueba es un conjunto específico de tareas que integran teoría y práctica y para cuya resolución se requiere un adecuado manejo e integración de saberes. Las situaciones de prueba pueden ser: de respuesta múltiple, de respuesta abierta, cuestionarios, resolución de situaciones problemáticas reales y/o simuladas, otras.*

**8.- Asignación y distribución de tareas de cada uno de los integrantes del equipo docente:** *Se enunciarán las actividades que deberán cumplir los docentes. Incluir, si correspondiera, actividades de formación de recursos humanos tales como: coordinador y/o responsable de cursos, seminarios, talleres de formación del equipo docente (área o inter-área).*