

INFORME ANUAL DE LABORES (setiembre 2017-setiembre 2018)

Horacio Alejandro Chamizo García

Director

Escuela de Tecnologías en Salud

Tabla de contenido

Tema	Página
Diseño y Gestión del Plan Estratégico de la Escuela de Tecnologías en Salud	3
Eje 1. Excelencia Académica	4
Eje 2. Generación del Conocimiento	11
Eje 3. Transferencia del Conocimiento	12
Eje 4. Movilidad y Cooperación	13
Eje 6. Gestión Académica	15
Consideraciones finales	21

Como parte de los deberes que corresponden al Director de Escuela, contemplados en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica: "ARTÍCULO 106.- Corresponde al Director de Escuela, inciso n) Presentar un informe anual de labores al Decano respectivo, así como los que le soliciten el Rector, los Vicerrectores y el Decano" procedo a través de este documento a presentar mi Informe Anual de Labores correspondiente al tercer año de gestión como Director de la Escuela de Tecnologías en Salud (15 de setiembre 2017-14 de setiembre 2018).

El informe no se propone mostrar o explicar el quehacer en las tareas cotidianas de carácter operativo que asume la dirección de una unidad académica de la UCR y que están contempladas en el marco normativo. Estas actividades corresponden a procesos sustantivos en las áreas de docencia, acción social e investigación, en las carreras que se imparten en la Escuela de Tecnologías en Salud (ETS): Bachillerato y Licenciatura en Salud Ambiental, Bachillerato y Licenciatura en Terapia Física, Bachillerato y Licenciatura en Imagenología Diagnóstica y Terapéutica, Licenciatura en Audiología (incluyendo el plan especial y el regular), Bachillerato y Licenciatura en Ortoprótisis y Ortopedia y el Bachillerato y Licenciatura en Histocitotecnología.

Los procesos sustantivos cotidianos tienen que ver con la matrícula de los y las estudiantes, los propios de la administración del plan de estudios (asignación de cargas académicas, prácticas en espacios de atención clínica y otros, acceso a equipamiento didáctico y materiales de apoyo a la docencia, modificaciones del plan de estudios, entre otros), así como los relacionados con la gestión administrativa del personal que en promedio alcanza entre 150 y 170 docentes por ciclo lectivo (solicitudes de permisos, nombramientos, vacaciones, procesos disciplinarios y otras solicitudes), la gestión presupuestaria, suministros, control de activos y los relacionados con la planta física, participación en órganos colegiados universitarios, entre otros. Así mismo, los vínculos con otras dependencias que implica el desempeño como representante de la Escuela ante el Consejo Asesor de Facultad o el Consejo Asesor de Área de la Salud de la UCR. En cada uno de estos procesos bien definidos está involucrada toda la estructura organizativa de la Escuela de Tecnologías en Salud (ETS) y también intervienen diversas instancias de la UCR.

El presente informe se enfoca en los aspectos que la dirección de la ETS considera estratégicos y que están definidos en el Plan Estratégico de la Escuela de Tecnologías en Salud 2017-2018, sin menoscabo de la importancia que tienen los procesos sustantivos cotidianos. De igual forma, se trata de tareas y procesos que involucran el quehacer de todos los compañeros y compañeras de la ETS, los que la dirección de la unidad académica cataliza o pretende impulsar. El informe tiene un carácter ejecutivo para facilitar su lectura ágil y comprensión, así como un carácter informativo, comentado, crítico y reflexivo sobre los principales nudos o barreras que persisten y comprometen la gestión académica y el desarrollo de la Escuela de Tecnologías en Salud (ETS).

Se pretende presentar entonces, el estado de avance en la gestión estratégica que lleva a cabo el colectivo de la ETS y que está acorde a la misión y la visión definida en su Plan Estratégico vigente.

Es importante puntualizar que desde el segundo semestre del año 2017 y sobre todo durante el primero del 2018, toda la estructura organizativa de la Escuela se vio involucrada en un intenso proceso de identificación de necesidades de equipo científico-técnico y el mobiliario destinado a la nueva planta física así como el traslado a la nueva planta física. Estas tareas debieron ser priorizadas lo que ha debido enlentecer la gestión de otras actividades estratégicas previstas en el plan.

A continuación se muestran los avances en la gestión estratégica siguiendo la propia estructura del Plan Estratégico de la ETS. La discusión se organiza por ejes estratégicos (que coinciden con los ejes del Plan Estratégico Institucional 2013-2017), se apoya en el seguimiento que se hace del mismo a través de la herramienta Cuadro de Mando Integral diseñada para estos fines.

Eje 1. Excelencia Académica

En este eje estratégico 1.1 "Fortalecer la excelencia de la oferta académica de grado en Tecnologías en Salud, con el fin de incidir de manera pertinente, en el desarrollo académico integral, humanista e interdisciplinario y en las necesidades de atención en salud y ambiente", sobre las estrategias:

1.1.1. Actualización permanente de planes de estudios.

Durante el primer semestre del presente año, las carreras de Bachillerato y Licenciatura en Salud Ambiental, Bachillerato y Licenciatura en Terapia Física y Bachillerato y Licenciatura en Imagenología Diagnóstica y Terapéutica, han avanzado en la primera etapa de revisión del perfil de egreso de sus estudiantes llegando casi a completar esta fase.

Es oportuno mencionar que la revisión curricular, paso sucesivo a la revisión del perfil de egreso es un proceso estrechamente relacionado con la autoevaluación de la calidad para la acreditación de estas carreras. Es así como ambos procesos se intersecan, evidencia de esto es que actualmente se llevan a cabo etapas más avanzadas de la revisión del perfil de egreso como son las consultas a distintas poblaciones (estudiantes, egresados, empleadores), como parte de las consultas del proceso de autoevaluación de carreras.

Esto quiere decir que una vez concluida la fase de consulta a poblaciones con fines de autoevaluación, la revisión de los perfiles de egresos estaría también muy avanzada y en una fase conclusiva.

1.1.4 Conocer las condiciones laborales de los y las egresados y el marco regulatorio de cada carrera, para alimentar la revisión integral de los planes de estudio y fortalecer la oferta de la educación continua.

Las tres carreras mencionadas también han iniciado un proceso de diagnóstico de las necesidades de capacitación y actualización que permitirá un mayor contacto con la población de personas egresadas. Este proceso debe avanzar en paralelo y darle

contenido proyecto de Extensión Docente de la ETS para el año 2018 que se encuentra en fase de ejecución.

Ser parte del criterio que las competencias profesionales no se adquieren de manera completa ni siquiera al final de la vida profesional, mucho menos durante el período de formación universitaria. En este sentido, el compromiso de la universidad con la persona egresada no termina con la entrega de un título universitario. La ETS ha estado comprometida con la actualización de personas egresadas de las carreras a nivel técnico, pero no ha ocurrido lo mismo con las personas egresadas de las licenciaturas, por eso se considera una actividad prioritaria el desarrollo de un programa de educación continua robusto.

La Escuela de Tecnologías en Salud (ETS) continua sin un conocimiento basado en evidencias científicas sobre la situación del mercado laboral y sobre todo la situación de las personas egresadas. Las carreras Bachillerato y Licenciatura en Salud Ambiental, Bachillerato y Licenciatura en Terapia Física y Bachillerato y Licenciatura en Imagenología Diagnóstica y Terapéutica se encuentran fortaleciendo sus bases de datos sobre personas egresadas y el diseño de este estudio sobre condiciones de trabajo se encuentra avanzado, plasmado en trabajos finales de graduación de estudiantes que aún no avanzan plenamente.

El contacto de la ETS con las personas egresadas se considera el fundamento para asegurar la educación continua, pero también para la evaluación de los planes de estudios, aspectos estrechamente relacionados con la gestión de la calidad y la excelencia académica. A finales del mes de setiembre del año 2018 se inicia la consulta a las personas egresadas y empleadores en el marco de los procesos de autoevaluación de las tres carreras más consolidadas en la Escuela, por lo que se cree que será recabada importante información.

Es oportuno mencionar que en enero de este año, por acuerdo del Consejo Universitario se asume la administración completa del proyecto de educación continua por parte de la coordinación de este proyecto (anteriormente se ejecutaba desde la administración de la Escuela). Así mismo, se establece otra forma de efectuar sobre los cobros de los cursos que se imparten haciéndolo por transferencias y la plataforma digital diseñada para este fin. Eso obliga a controles diferentes sobre estos dineros los cuales hubo que generar, así como un sistema de matrícula virtual para los usuarios de los mismos. Sin embargo, le da mayor agilidad a este proceso.

Como parte del proyecto de educación continua se sostuvieron reuniones con los profesores de los cursos para orientar aspectos organizativos y didácticos y se controla lo referente a la administración educativa de estos, haciendo que se gestionen cambios en la didáctica empleada pasado de ejes verticales a ejes transversales educativos desde una visión epistemológica moderna y bimodal. Basado en lo anterior se conforma una oferta de cursos que se contemplan en la educación continua tanto para la sociedad civil como para nuestros educandos y egresados, los cuales son los siguientes: curso de Desechos Hospitalarios, curso de Inocuidad en la Gestión de Alimentos (que son tradicionales en la

Escuela) y además: el curso de Imagenología Maxilo Facial, PEC/CT en Imagenología, Taller de Primeros Auxilios dirigidos a la comunidad, curso de RCP para la Comunidad, Auditor de Normas ISO, Protección Radiológica en Veterinaria, charlas de Primeros Auxilios. De los cursos anteriores ya se impartió el de Buenas Prácticas Clínicas, y este mes inician el de Desechos Hospitalario y uno de Primeros Auxilios.

Al cierre de este informe varias personas docentes de la escuela se capacitan para emprender el proyecto de Docencia Multiversa, al tiempo que se adquirió un kit tecnológico que permitirá su desarrollo. Se espera que este proyecto beneficie tanto a la docencia regular como a la educación continua.

Sin embargo, aún no se logra avanzar lo necesario para contar con un programa de educación continua robusto y alineado con las necesidades de las personas egresadas. Actualmente se encuentra en diseño un proyecto ambicioso que abarque los cuatro departamentos de la ETS para el siguiente año 2019. No existe prácticamente tradición en la Escuela de estos procesos al nivel que se espera tener, por lo que el esfuerzo por instaurar una cultura académica que visualice el quehacer de la Escuela más allá de los estudiantes regulares tendrá que ser un proceso progresivo.

Las principales limitaciones encontradas durante el primer ciclo 2018 es la escases de espacios físicos y la disponibilidad de los docentes, sin embargo a nivel logístico se han puesto a prueba procesos de virtualización que permitirán hacer mucho más viable el programa en la práctica para la divulgación, la matrícula, el cobro y la propias actividades programadas en cada curso a través de modalidades semi presenciales y completamente virtuales. Para el segundo ciclo lectivo del 2018 ya se cuenta con espacios físicos en el nuevo edificio, aunque aún queda por resolver la disponibilidad de personal que permita la apertura durante todo el día los días sábados. Se adiciona a lo anterior que se trata de un proyecto autofinanciado que no busca como principal objetivo generar beneficios económicos sino la actualización de nuestros egresados y el intercambio académico.

Ha quedado claro que la Escuela de TS necesita contar con una estrategia de acercamiento a egresados e incluso a empleadores. El Plan Estratégico define actividades operativas en esta dirección, sin embargo estas no se integran bajo una estrategia de vínculo entre TS y estas comunidades de gran interés en materia de calidad y excelencia académica. Esta estrategia debería definir instrumentos y procesos que se deben ejecutar periódicamente para asegurar la retroalimentación del quehacer académico con base a evidencias sobre necesidades.

Es oportuno indicar que los Departamentos de la Escuela cuentan a la fecha con bases de datos de egresados como parte de los esfuerzos en autoevaluación. Esta es una información muy relevante para robustecer los vínculos con parte de la comunidad académica vinculada a la Escuela, aunque deberán diseñarse y gestionarse procesos de actualización permanente.

Como parte del eje 1 y el objetivo estratégico 1.1 ya mencionado, también se avanzó en las estrategias:

1.1.2. Desarrollar nuevas carreras innovadoras que sean pertinentes para el desarrollo del país.

Se inició la gestión del plan de estudios de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Histocitotecnología para egresados del diplomado en Citología de la Escuela. Es importante destacar que la mayoría de estos estudiantes se encuentra ya laborando en los servicios de diagnóstico de la CCSS, por lo que se prevé que su formación impacte muy positivamente en la calidad del servicio que ofrecen.

Así mismo, el Departamento de Otras Carreras trabaja en el diseño de otros planes de estudio: bachillerato y licenciatura en Oftalmología así como el de Emergencias e Informática Biomédica. Se espera que para el siguiente año se haya logrado alcanzar un nivel muy avanzado de estos nuevos diseños para ser sometidos al debido proceso de aprobación.

En el caso específico de la carrera de bachillerato y licenciatura en Informática Biomédica se ha avanzado ostensiblemente al punto de alcanzar a la fecha un documento semifinal de su plan de estudio. Es posible afirmar que este es un producto del trabajo conjunto de la Escuela y la Escuela de Ciencias de la Computación.

En cuanto a la carrera Salud Ambiental desconcentrada en la Sede Regional Guanacaste, se concluyó el estudio de factibilidad para renovar su proceso de desconcentración y se elaboró una versión de carta de entendimiento que finalmente fue aprobada en la Asamblea de Escuela de nuestra unidad académica. Estos documentos fueron entregados a la Vicerrectoría de Docencia en tiempo y forma.

El Técnico y el Asistente en Emergencias Médicas se encuentra cerrado a la fecha. Sin embargo, el Departamento de Otras Carreras se encuentra elaborando un plan de estudios que eleva su nivel al menos al de bachillerato. En este caso se necesita avanzar más rápido en su diseño para someterlo a consideración de las autoridades universitarias cuanto antes.

Es oportuno mencionar que el desarrollo de nuevas carreras en la escuela está sujeto a las disponibilidades presupuestarias de la Vicerrectoría de Docencia (VD) y obviamente de la UCR. En las condiciones actuales de restricción económica, el presupuesto de apoyo que la escuela ha solicitado a la VD no ha sido completado de acuerdo a las necesidades de gestión de los planes de estudio no permanentes que se llevan a cabo en nuestra unidad académica en el presente ciclo lectivo, circunstancias que se advierten como amenazas para proyectos académicos futuros.

1.1.3. Impulsar por medio de estándares nacionales e internacionales el mejoramiento continuo en las actividades académicas.

En gestión de la calidad se ha continuado dando pasos orientados a la autoevaluación con miras a la acreditación de tres carreras: Bachillerato y Licenciatura en Salud Ambiental, Bachillerato y Licenciatura en Terapia Física y Bachillerato y Licenciatura en Imagenología Diagnóstica y Terapéutica.

Se ha logrado un buen nivel de apoyo en recursos humanos para la autoevaluación. Cada subcomisión cuenta con 1/4 de tiempo exclusivo así como la coordinación de la Comisión. Así mismo se ha logrado (aunque de manera inconstante) el apoyo estudiantil. También se ha contado durante todo el año con apoyo administrativo de 1/4 de tiempo.

Las tres subcomisiones han avanzado en sus respectivos informes de autoevaluación y actualmente se llevan a cabo las consultas a las distintas poblaciones, previstas en este proceso. Los formularios que se aplicarán en línea han sido diseñados y las bases de datos con las direcciones de correos electrónicos y las referencias de las personas egresadas, estudiantes, docentes, administrativos y empleadores han sido habilitadas.

Durante este año de gestión también se ha promovido la reflexión sobre las debilidades o no conformidades que frente al referente establecido por SINAES deja al descubierto. Estas debilidades, sin que aún se defina un plan para la mejora continua, están siendo objetivo de trabajo por la estructura organizativa de la Escuela. El ejemplo más notable de esto es la elaboración de más de veinte procedimientos de procesos sustantivos en docencia, investigación, acción social y también en el área administrativa. Se espera que estos manuales que deberá aprobar la Asamblea de Escuela, permitan establecer procedimientos estandarizados y que a su vez garantice la toma de decisiones en espacios participativos directos como son las reuniones de profesores en los Departamentos y en las distintas Comisiones.

Como parte del eje No 1 Excelencia Académica también trazó el objetivo estratégico 1.2, que se comenta a continuación:

1.2 "Impulsar la formación de alto nivel del personal académico, con el fin de mejorar la enseñanza, la acción social y la investigación de la Institución". En este sentido se avanzó en la siguiente estrategia, según corresponde al primer semestre del presente año:

Las siguientes estrategias fueron abordadas:

1.2.1 Promover que la Escuela consolide la formación de alto nivel (posgrado) para asegurar el relevo generacional, así como la atención de las necesidades de las áreas emergentes.

1.2.2. Desarrollar un programa de mejoramiento del personal académico que facilite la actualización y la capacitación permanente.

1.3.1. Mejorar las condiciones laborales del personal académico.

A partir del trabajo de la Comisión de Docencia se cuenta este año como punto de partida, con un Plan de Actualización y Capacitación del personal docente y un Plan para la Reducción del Interinazgo (debidamente aprobado por la Asamblea de Escuela y comunicado a las autoridades)

En consecuencia, se concluyó con el proceso del concurso antecedentes de cinco plazas en propiedad para la ETS. Esto implicó el diseño de las plazas que presenta la Comisión

de Docencia a la Dirección de la ETS que a su vez la presentó a la Asamblea de Escuela. Este concurso se justifica y ajusta a lo que plan mencionado anteriormente establece. El concurso de antecedentes de la ETS se abrió oficialmente para el mes de octubre 2017 y se concluyó esencialmente en los primeros meses del año, luego de resolver un recurso de apelación presentado por una persona participante.

Como parte del plan mencionado se estableció un paquete de medidas emergentes que deben ser tomadas priorizando a los docentes que presentan mayor regularidad en la ETS y con mayor carga académica. Resulta necesario estimular a aquellos docentes que no cuentan con posgrado o están en proceso de concluirlo, así como incentivar la investigación y las publicaciones científicas para que los docentes asciendan en régimen académico.

Con el propósito de favorecer la apertura de un Concurso de Antecedentes en la Escuela de Tecnologías en Salud en el año 2018 que permita la aprobación de nuevas plazas docentes en propiedad, la Comisión de Docencia solicitó en oficio TS-1099-2018 a las Direcciones de Departamentos, analizar y emitir un reporte de las condiciones de los docentes que podrían participar actualmente o en un nuevo concurso en el corto plazo como candidato/candidata para optar por plazas docentes en cada Departamento de Carrera.

Con fines de asegurar la generación de relevo del personal docente de la Escuela de Tecnologías en Salud, la Comisión de Docencia diseñó un breve cuestionario con el apoyo de la Comisión de Comunicación, el cual será distribuido de manera digital a todos los docentes de la Escuela, con el fin de indagar algunos datos relevantes para la conformación de un plan de relevo generacional. Este es un proceso estratégico que tiene la intención de garantizar la disponibilidad o provisión de recurso humano a mediano y largo plazo a partir de la identificación de futuras vacantes y necesidades de formación y/o especialización. El cuestionario se aplicó en el mes de setiembre del 2018.

Es oportuno mencionar que la ETS necesita que los docentes asciendan en régimen académico para facilitar el funcionamiento de la unidad académica ya que diversos puestos de coordinación de comisiones permanentes y temporales en las que se apoyan muchos procesos implica llevar a cabo levantamientos de requisitos, como es el caso por ejemplo de los equipos asesores de los trabajos finales de graduación, la conformación de comisiones como la de investigación o la que evalúa atestados para los concursos de antecedentes. Además es claro que un criterio de calidad y excelencia académica es la investigación y publicación de hallazgos científicos.

A partir de la caracterización del perfil de los docentes en propiedad a tiempo parcial, la Comisión de Docencia generará un reporte a cada docente en propiedad con dicha información con el objetivo de que cada persona pueda proyectar su ascenso en el tiempo y acciones que llevará a cabo tanto en la práctica de la publicación, estudios de formación o cumplimiento con los puntos en idioma.

Para el primer ciclo 2018 se logró la capacitación con apoyo del Departamento de Docencia Universitaria (DEDUN) en las carreras de Imagenología Diagnóstica y Terapéutica y Salud Ambiental. En el Departamento de Imagenología Diagnóstica y Terapéutica se desarrollaron varios talleres en el tema de la actualización de los instrumentos para evaluar la práctica hospitalaria debido a que tanto docentes como estudiantes han externado la necesidad de trabajarlos.

Por otra parte, en la carrera de Salud Ambiental se realizó un taller sobre rúbricas de evaluación con un grupo de docentes que manifestaron la satisfacción con el mismo y los deseos de continuar con otros temas de interés. En cuanto al taller sobre cómo preparar clases magistrales de alto impacto, aún está pendiente de realizarse.

Dado la urgencia que tiene actualmente la Escuela de Tecnologías en Salud, en cumplir con lo estipulado en solicitud CENDEISSS-PCC-10410-17 emitido por el Consejo Superior de Campos Docentes en el que se indicaban los requisitos que debían cumplir las personas para fungir como docentes en los escenarios de práctica clínica de la Caja Costarricense de Seguro Social, la Comisión de Docencia y la Dirección de la Escuela, en el I ciclo se reunió con la Vicerrectora de Docencia para valorar la condición particular que tienen algunos campos clínicos de nuestra unidad.

Además, la Comisión de Docencia gestionó con la Dirección del Departamento de Docencia Universitaria (DEDUN), la posibilidad de impartir un curso de capacitación debidamente certificada dirigido a los 68 docentes de campos clínicos actualmente nombrados, a fin de cumplir con el requisito solicitado por el CENDEISSS. Después de varias consultas, se dio visto bueno a la solicitud y se procedió a diseñar la propuesta del curso.

El curso de capacitación se denomina: Aproximaciones al ejercicio de la docencia universitaria en el contexto hospitalario, el cual busca un acompañamiento constructivo en el que se promueve que los y las participantes analicen sus experiencias o situaciones vinculadas al quehacer docente.

Un elemento muy importante en el mejoramiento docente es la posibilidad de intercambio académico. En el I ciclo 2018, la Escuela de Tecnologías tuvo una afluencia importante de académicos que colaboraron en diversas actividades en coordinación con los departamentos de carrera y en algunos casos, con institutos de investigación como lo fue el INISA. Cabe resaltar el apoyo de la Comisión de Docencia en la planificación y desarrollo de la XVI Convención Anual y Simposio Internacional de la Red Iberoamericana de Mercadotecnia en Salud y el Primer Congreso de Imagenología Diagnóstica y Terapéutica.

Eje 2. Generación del Conocimiento

En el eje No 2. Generación del Conocimiento, se trazó como objetivo estratégico:

2.1 "Generar conocimiento científico, tecnológico y sociocultural, que integre la docencia, la investigación, la acción social, de las áreas del conocimiento de las tecnologías en salud, que contribuya con los procesos de atención de salud y el ambiente".

Se avanzó en la estrategia:

2.1.1 Definir las áreas y ámbitos de generación del conocimiento.

Se trata de un momento fundamental para continuar el trabajo en este eje estratégico. Las comisiones de Investigación y Acción Social de manera conjunta deben trabajar en esta dirección. Se ha trabajado a nivel de Departamento como es Salud Ambiental y Terapia Física, aún falta por avanzar en el resto de los Departamentos y presentar un documento con las directrices para la gestión del conocimiento en la Escuela que estructure, oriente y promueva esta función vital.

La estrategia 2.1.2 Fomentar el desarrollo de proyectos y actividades conjuntas entre las diferentes áreas del conocimiento tanto dentro de la Escuela como fuera. Depende para su gestión de cumplimentar la definición de las áreas del conocimiento de la ETS. En esta estrategia no se ha avanzado aun y debe ser priorizado para impulsar un rubro tan deficitario en la ETS, se procedió a inscribir un proyecto de acción social para el desarrollo de una nueva versión de Jornadas de Investigación y Acción Social para mes de marzo del año 2019, con enfoque en la interdisciplinariedad al interior de nuestra unidad académica.

La Escuela ya dispone de una nueva planta física que está acondicionando para el desarrollo de laboratorios, talleres y espacios para la investigación. Es por esta razón que es fundamental contar desde ya con concepciones mínimas acerca de cómo se va a orientar la investigación y como se va a gestionar el conocimiento integrando con otras áreas del quehacer académico. Este esfuerzo debe privilegiar el trabajo inter y transdisciplinar.

La estrategia 2.1.3. Establecer vínculos efectivos entre el quehacer de la Acción Social, la Investigación y la Docencia. Se ha avanzado en la actividad: *elaboración de una matriz de análisis de relaciones (entre cursos, proyectos de investigación y acción social)*. Esta actividad se encuentra a un 20% en el 2017 y no ha avanzado en el 2018.

Es claro que para el desarrollo de este objetivo estratégico tan importante para la ETS, será necesario avanzar mucho más ya que su nivel de ejecución a pesar de su importancia, es muy bajo. Es necesario visualizar que la promoción de la investigación en la Escuela constituye un nudo crítico con diversas sinergias que tienen que ver no solo con el desarrollo del personal docente, la mejora de sus condiciones de vida personal, sino con la calidad y la excelencia en la formación de nuevos profesionales.

Eje 3. Transferencia del Conocimiento

Se trazó como objetivo estratégico:

3.1 "Procurar la difusión del conocimiento y la visibilización del quehacer de la Escuela, en el contexto institucional, nacional".

Para alcanzar este objetivo se avanzó en la estrategia:

3.1.1. Establecer una estrategia de comunicación en colaboración con instancias especializadas. (ODI, ECCC-La Estación)

El punto de partida para el trabajo este año ha sido un informe diagnóstico concluido y la capacitación de las personas miembros de la comisión para terminar de diseñar y gestionar la estrategia de comunicación de la Escuela.

En la etapa de diagnóstico desarrollada sobre todo en el pasado año, se elaboró un perfil de la ETS de manera que sea posible la construcción de su imagen. Así mismo, se ha iniciado el diseño de los procedimientos para llevar a cabo acciones comunicativas, ya que hasta ahora, si bien no se ha dejado de comunicar a través de redes sociales y otros espacios, se hace de manera espontánea. Los procedimientos que actualmente se elaboran, permitirán sistematizar y ordenar este proceso a los interno de la ETS.

En el presente año la estrategia se encuentra finalizada y se debe proceder con su divulgación ya que la gestión de la misma involucra a todo el personal de la Escuela. Sin embargo la Escuela continúa llevando a cabo importantes esfuerzos comunicativos encabezados por la Comisión de Comunicación, pero también por parte de los Departamentos y otras instancias. Por ejemplo:

- En el primer semestre del año 2018 se llevó a cabo la XVI Convención y Simposio de la Red Iberoamericana de Mercadotecnia de la Salud, evento internacional organizado por un equipo de trabajo de la Escuela. Este evento contó con la participación de un nutrido grupo de académicos y profesionales del exterior del país.
- En segundo semestre del año 2018 la Escuela, en conjunto con otras instancias de la Facultad de Medicina desarrolló el Tercer Encuentro Académico de la Facultad de Medicina orientado a discutir aspectos de la interdisciplinariedad y promover el trabajo integrativo.
- En el segundo semestre del año 2018 se llevó a cabo el I Congreso Nacional de Imagenología Diagnóstica y Terapéutica, organizado por el Departamento de Imagenología Diagnóstica y Terapéutica de la Escuela. Aunque se trató de un evento nacional, contó con la presencia de invitados del exterior del país y convocó a numerosas profesiones de esta disciplina y de otras conexas. Este evento que se extendió durante una semana convocó a actividades pre congreso de capacitación.

Es importante mencionar que la inauguración de la nueva planta física de la Escuela implicó un esfuerzo importante comunicativo, apoyado por la Rectoría, la ODI y la Vicerrectoría de Docencia a lo externo de nuestra unidad académica. A lo interno movilizó a todas las instancias organizativas de la Escuela. Este evento generó una importante ola de actividades comunicativas en medios de prensa, lo que debió contribuir a posicionar mejor la imagen de la Escuela.

La gestión de una buena parte de la agenda comunicativa se establece en un contexto conmemorativo del quince aniversario de la Escuela y el cincuenta de la Sección de Tecnologías Médicas. Se ha instaurado una Comisión Conmemorativa encargada de gestionar actividades como la recién finalizada semana conmemorativa que coincide con la inauguración de la nueva planta física de la Escuela, pero incorpora una serie de actividades que se proyectan hacia el 2019.

Eje 4. Movilidad y Cooperación

En el eje No 4. Movilidad y Cooperación, se trazó el objetivo estratégico:

4.1 " Establecer redes de cooperación e intercambio que consoliden la posición de la Escuela de Tecnologías en Salud escenario académico nacional, internacional"

Como parte de este objetivo se avanzó en la estrategia:

4.1.1. Fomentar el desarrollo de redes académicas-formales y no formales-, en los ámbitos nacional e internacional.

El cumplimiento de estas actividades operativas permitirá posteriormente avanzar en el diseño estrategia de vínculo con diversos actores sociales para una mejor gestión académica. Sin embargo, aun el nivel de ejecución es relativamente bajo, por lo que se deberá hacer un esfuerzo para cumplimentarla ya que de esta actividad depende el logro de la meta de vinculación de cada una de las carreras con actores claves.

Sin embargo, esto no significa que los Departamentos de la ETS no tengan vínculos con actores para el desarrollo de su quehacer académico, sino que es necesario ordenarlos bajo una estrategia de desarrollo y esto deberá acometerse en algún momento, sistematizarse y documentarse para de esta forma asegurar la calidad y un comportamiento que más allá de lo espontáneo, optimice los esfuerzos en virtud de los intereses de los Departamentos y de la ETS.

Por ejemplo, el Departamento de Salud Ambiental, encabezó el trabajo organizativo en la primera fase del diseño de la XVI Convención y Simposio de la Red Iberoamericana de Mercadotecnia de la Salud, a partir del compromiso de la ETS con su desarrollo para el año 2018. Este evento permitió el vínculo con la Red Iberoamericana de Mercadotecnia de la Salud que promueve la organización de estos encuentros cada año. Así mismo, el Departamento de Imagenología Diagnóstica y Terapéutica también hizo lo propio durante el Ier Congreso Internacional de Imagenología Diagnóstica y Terapéutica. Este último

evento permitió la gestión de un convenio de cooperación con la Universidad de Tarapacá de la República de Chile.

Así mismo, debido al interés del Departamento de Terapia Física en el desarrollo del laboratorio de biomecánica en la nueva planta física, se gestiona una pasantía de docentes con la Universidad de Texas en El Paso (Estados Unidos de Norteamérica).

En el ámbito nacional es de fundamental importancia el esfuerzo realizado para ubicar físicamente el Taller de Ortoprótisis del Departamento de Otras Carreras en la Sede Interuniversitaria ubicada en Alajuela. Varios cursos de la carrera ya se desarrollan en este espacio académico. Así mismo, se hacen ingentes esfuerzos por ubicar este taller en la Sede Rodrigo Facio y ya se cuenta con número equipo técnico gestionado con la Vicerrectora de Docencia. Gracias al apoyo del Decanato de la Facultad de Medicina se han hecho esfuerzos por acercar el taller al Instituto Nacional de Seguros y desde el Departamento de Otras Carreras se han hecho importantes vínculos con otras unidades académicas de la UCR. A su vez existen importantes vínculos de trabajo con el Taller de Ortoprótisis de la CCSS. Todas estas acciones deben finalmente en un corto a mediano plazo, concretarse en el desarrollo de este importante espacio académico para la Escuela.

Estos esfuerzos ubicados temporalmente en este año 2018 son ejemplos del trabajo colaborativo que hace la Escuela al interior de los Departamentos. Sin embargo, deberán continuar fomentándose con mayor intensidad para promover la excelencia académica y la calidad. Es muy probable que con la puesta en funcionamiento de los nuevos espacios académicos en la recién inaugurada planta física, se incrementen las actividades de colaboración para optimizar los nuevos recursos de la Escuela, esto sin duda contribuirá a la excelencia y la calidad.

A continuación se detalla el listado de los visitantes académicos a la Escuela.

Académico visitante	Universidad de origen	Fecha de la visita (2018)
PhD. Heberto Priego	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	Abril
PhD. Juan Antonio Córdova Hernández	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	Abril-Mayo
Dr. Gabriel Ibarra-Mejía	Universidad de Texas en el Paso	Mayo
Dr. Carlos Ubeda de la Cerda	Universidad de Tarapacá	Setiembre
Ing. Astrid Villalobos	Universidad de El Salvador	Setiembre

Es muy probable que a partir de la visita del Dr. Gabriel Ibarra-Mejia, el Dr. Carlos Ubeda de la Cerda y la Ing. Astrid Villalobos, se materialicen convenios cooperativos entre nuestra unidad académica y sus respectivas universidades. Por ejemplo, en el caso de la Universidad de Texas en El Paso se coordina la realización de un entrenamiento corto de varias personas docentes del Departamento de Terapia Física para inicios del 2019, lo que permitirá avanzar en la puesta en funcionamiento de varios laboratorios de la Escuela.

Durante lo que va del año 2018 catorce docentes de la Escuela de Tecnologías en Salud efectuaron viajes al exterior autorizados para participar en diversas actividades académicas. Así mismo, veintitrés estudiantes de la Escuela realizaron viajes académicos al exterior. Estas cifras evidencian un nivel aceptable de movilidad académica tanto docente como estudiantil, sin embargo este proceso de vínculo que parece espontáneo debe vincularse a estrategias que deben quedar definidas desde los Departamentos de manera que se pueda contar con una política de Escuela y este esfuerzo en condiciones de restricción presupuestaria redunde más efectivamente en su desarrollo académico.

Eje 6. Gestión Académica

En este eje estratégico institucional se trazó como objetivo de la ETS:

6.1 "Potenciar la pertinencia, la eficiencia, la sostenibilidad ambiental, la transparencia y la calidad de la gestión en función del quehacer sustantivo".

Como parte de este objetivo se avanzó en las estrategias:

6.1.1. Propiciar la implementación de sistemas de información que apoyen la toma de decisiones en la ETS para la mejora continua.

En este sentido la idea de nuestra comunidad académica siempre ha sido no duplicar los esfuerzos institucionales, sino ser usuarios de lo que la propia universidad desarrolle. Es por eso que en los años precedentes se ha estado explorando los sistemas que la Universidad desarrolla. Un ejemplo de esto es el Sistema Institucional de apoyo a los procesos de Autoevaluación y Gestión de la Calidad (SIIAGC) en el que la Escuela ha estado participando en su plan piloto durante el primer semestre del presente año. Este sistema satisface los requerimientos de información en materia estudiantil, docente y administrativa. El sistema estará a punto en los próximos meses con el beneficio para la toma de decisiones a todo nivel de la estructura organizativa universitaria.

Por otra parte, se ha diseñado un procedimiento interno orientado a la actualización de la información de cada docente en el sistema universitario del Expediente Único, lo que está aún pendiente de aprobación por parte de la Asamblea de Escuela. Sin embargo, no existe una cultura que propicie la actualización de la información académica por parte de los docentes, lo que habrá que promover con fuerza.

Por otro lado, la ETS ha avanzado en el diseño de bases de datos sobre proyectos de acción social que complementarían la información que ofrecería el sistema anteriormente

mencionado. Es imperioso aplicar esta experiencia al área de los proyectos de investigación, de trabajos finales de graduación e incorporar estos datos para que estén accesibles en línea. Este es aún un tema pendiente en la Escuela.

6.1.2. Acondicionar la infraestructura física y tecnológica en áreas prioritarias, para el desarrollo y humanización del espacio público.

Durante el primer semestre del 2018 el trabajo en materia de acondicionamiento del espacio físico fue constante en Casa Alforja, para atender los requerimientos permanentes de mantenimiento de una planta física insuficiente para la operación de una Escuela con notable cantidad de equipamiento y compleja por la diversidad de planes de estudios que gestiona. De hecho las limitaciones de espacio físico impidió sistemáticamente la realización de actividades en todos los Departamentos de nuestra unidad académica constituyéndose en un auténtico freno para su desarrollo. Es notable aquí el límite impuesto al desarrollo del proyecto de educación continua y toda la actividad de capacitación y la docencia, pero también la dificultad para la gestión por contar con un edificio ubicado fuera del campus y la enorme dispersión de actividades docentes y estudiantiles en otros espacios ajenos a la pequeña planta física de la Escuela.

A partir de mediados del mes de julio la unidad académica inicia sus funciones en la nueva planta física. El traslado a la misma supuso una intensa actividad de coordinación con diversas instancias de la universidad, en primer lugar para constatar la funcionalidad del nuevo espacio físico posterior a su construcción, en segundo lugar para el traslado propiamente y en tercer lugar para la operación normal en la nueva planta física. Esta tercera fase aún no concluye en el momento de la redacción de este informe (se han comunicado cuatro informes de esta Dirección a la Comisión de Seguimiento del Nuevo Edificio encargada del enlace para la comunicación a la comunidad académica de la Escuela, además se han llevado a cabo tres talleres informativos a finales del año 2017 e inicios del 2018 y diversas visitas a la planta física en construcción durante todo el primer semestre).

La Escuela de TS dispuso de un fondo de 420 000 dólares norteamericanos para equipamiento técnico, sin embargo, una parte de este fondo (200 000 dólares) debió utilizarse para readecuar la quinta planta del edificio que debido a carencias presupuestarias se entregaría en obra gris. Una vez habilitados los cubículos de la quinta planta destinados para la atención de estudiantes y publicado el procedimiento para su asignación en función de necesidades concretas, se pondrá a disposición de los docentes y estudiantes que lo demanden.

La identificación de necesidades de equipamiento técnico se asumió desde los Departamentos y posteriormente se inició todo el proceso administrativo de compras que está prácticamente finalizado (aunque aún no han sido suministrados todos los equipos).

A finales del año 2017 se recibe la directriz por parte de la Rectoría que la empresa constructora no entregaría el edificio amueblado como se esperaba, por lo que fue necesario iniciar desde la Escuela el proceso de compras que posteriormente se continuó

de manera conjunta con la OEPI, la Rectoría y sobre todo con la Oficina de Suministros. Es así como se compró todo el mobiliario que aún no termina de suministrarse e instalarse.

Es importante mencionar que el taller de Ortoprótisis que debió ubicarse fuera de las instalaciones del nuevo edificio aún no se define totalmente. De manera parcial las prácticas se realizan en la Sede Interuniversitaria gracias a gestiones realizadas con apoyo de la Vicerrectoría de Docencia y el Decanato de la Facultad de Medicina. Se llevan a cabo esfuerzos colaborativos con otras unidades académicas de la UCR, la CCSS y el INS.

Es de destacar que además fue necesaria la coordinación con la Oficina de Asuntos Generales, la OEPI y el Centro de Informática para garantizar la seguridad del nuevo edificio y su conectividad. Particularmente, la certificación de las redes de comunicaciones del edificio fue un proceso arduo de coordinación con la OEPI, el Centro de Informática y la empresa constructora Navarro y Avilés (proceso que tardó cerca de un mes porque el edificio no estaba a punto en temas de redes). A la fecha aún no está resuelta la comunicación por internet inalámbricamente.

Desde finales del año 2017 que inició el proceso de compra de equipamiento técnico y el mobiliario del nuevo edificio así como los preparativos para la mudanza a esta planta física, se ha llevado a cabo un intenso trabajo que involucró a toda la estructura administrativa de la Escuela, desde los Departamentos hasta el personal de apoyo administrativo. Actualmente aún queda pendiente reforzar las medidas de seguridad a partir de la vigilancia electrónica e instalar el equipo y parte del mobiliario recién adquirido.

6.1.3 Desarrollar un modelo gestión de recurso humano institucional

Como parte de esta estrategia la unidad académica debe contar con un plan de reclutamiento del personal administrativo e implementarlo. En este sentido se cuenta con un Manual de Organización como antecedente (concluido y aprobado debidamente en el año 2016) que después de diversas gestiones de esta Dirección llevadas a cabo durante ese mismo año derivó en el año 2017 en el "Estudio Creación de Plazas y Cargas de Trabajo" en el que la Vicerrectoría de Administración establece las necesidades de plazas y lo comunica a la Rectoría. Posteriormente la Rectoría, conforme a las posibilidades económicas de la Universidad otorga las plazas.

Las plazas asignadas por Rectoría se distancian de las reconocidas en el "Estudio Creación de Plazas y Cargas de Trabajo" por parte de la Vicerrectoría de Administración y estas a su vez de las que plantea el Manual Organizativo de la Escuela. Esto quiere decir que se cuenta con una proyección parcialmente validada por la Vicerrectoría de Administración y que deberá conciliarse gradualmente con la Rectoría.

Sobre la contratación del personal de conserjería se han entrevistado a seis oferentes de los que se han seleccionado tres personas que cubrirán las plazas que salieron a concurso, además de las existentes en la actualidad. Las personas seleccionadas,

resultaron fundamentales durante todo el proceso de traslado a la nueva planta física y obviamente durante todo este tiempo hasta la fecha. Sin embargo, aún es necesario incrementar las plazas de conserjería para cubrir los días sábados y que puedan ser utilizadas todas las capacidades de la nueva edificio.

Así mismo se han entrevistado a dieciséis personas oferentes para llenar las dos plazas vacantes de medio tiempo: una de ellas se refiere al apoyo administrativo a Departamentos y la otra al apoyo administrativo al proceso de autoevaluación de tres carreras de la Escuela (ajustando un tiempo completo). Así mismo también se cubrió la plaza de medio tiempo para el apoyo al Centro Docente Asistencial del Departamento de Terapia Física, ajustando el tiempo completo. También se cubrió el medio tiempo asignado para el apoyo en informática, sin que este sea suficiente para atender las necesidades de la Escuela en el corto plazo.

Aún quedan por cubrir las plazas administrativas destinadas al Tanque de Hidroterapia (tiempo completo), el proceso de reclutamiento está avanzado y en el breve plazo se contará con la persona encargada, de fundamental importancia para poner en operación este laboratorio de la Escuela.

Con respecto al personal administrativo está pendiente el desarrollo de un plan de capacitación y su gestión. Este plan debe considerar las proyecciones de la Escuela en sus nuevos espacios académicos.

6.1.4 Desarrollar un modelo de gestión de la calidad de los procesos administrativos

Se inició el proceso para el diseño de un sistema de gestión del desempeño para funcionarios administrativos en la Escuela de Tecnologías en Salud. Este proceso que se lleva a cabo con la colaboración del personal encargado de la Oficina de Recursos Humanos fue temporalmente interrumpido para priorizar el traslado a las nuevas instalaciones de la Escuela y deberá ser retomado.

Así mismo fue pertinente dejar un tiempo perentorio de adaptación del apoyo administrativo a la nueva planta física antes de definir objetivos y metas de cada una de las personas trabajadoras de apoyo administrativo. Los objetivos y metas que definirán el compromiso de desempeño de cada funcionario debe ajustarse al Plan Estratégico vigente.

Por otra parte, el proceso de autoevaluación con miras a la acreditación de tres carreras de la Escuela implica desarrollar manuales de procedimientos en el área académica y la administrativa. Algunos procedimientos administrativos están siendo elaborados, sin embargo otros aunque están establecidos por la Universidad, se requiere evidenciarlo para un mayor conocimiento del personal estudiantil y docente. Esta es una tarea aún pendiente y que debe enfrentarse de manera progresiva.

6.1.7. Desarrollar un modelo institucional de gestión del riesgo a desastres y atención de emergencias, se encuentra nombrada y en funcionamiento una comisión de trabajo encargada de elaborar el plan mencionado.

El punto partida del presente año es el Plan para la Reducción del Riesgo y la Atención de Emergencias diseñado para la anterior planta física de la Escuela ubicada en Casa Alforja. Sin embargo el mismo se debe rediseñar en las circunstancias de la nueva planta física.

A partir del traslado a la nueva planta física se llevan a cabo una serie de inspecciones por parte del Comité de Gestión del Riesgo y Atención de Emergencias (COGRAE) de la Escuela, integrando un equipo de trabajo conjunto con la Unidad de Salud Ocupacional y Ambiental (USOA) y la Oficina Ejecutora del Programa de Inversiones (OEPI) de la UCR, así como el Cuerpo de Bomberos de Costa Rica. A partir de las inspecciones se emitió un informe dirigido a esta Dirección que contempla aspectos a corregir de naturaleza estructural y no estructural.

El informe mencionado identificó dieciséis aspectos de naturaleza estructural, incluyendo algunos relacionados con remodelación y/o ampliación de la nueva planta física y otros aspectos de carácter no estructural que implica la compra de equipo y mobiliario así como de organización, mantenimiento y capacitación de las personas (veintidós aspectos).

En este punto del diagnóstico procede asumir de inmediato los de carácter organizativo y de capacitación que no implican una gran inversión de recursos financieros, muy limitados luego de la inversión realizada para amueblar y equipar el edificio. El resto de los aspectos deberá ser clasificado en orden de importancia para asumirlos progresivamente.

Actualmente se llevan a cabo reuniones tendientes a organizar procesos de gestión ambiental en la Escuela. El nuevo edificio fue diseñado con algunas características que reducen el consumo de energía y agua, sin embargo será necesario llevar a cabo un diagnóstico ambiental antes de definir un plan de mejora ambiental.

6.1.8. Fortalecer la cultura de planificación en los procesos, en aras de que contribuya al desarrollo y mejoramiento institucionales.

A finales del año 2017 se llevó a cabo el primer taller de evaluación estratégica que da seguimiento al Plan Estratégico de la Escuela de Tecnologías en Salud 2016-2018. Durante dos días de trabajo se discutieron los avances, constatando también las áreas de debilidad que han quedado retrasadas. Para esta actividad se invitó a la comunidad de docentes, estudiantes y administrativos de la unidad académica.

Un elemento fundamental de apoyo evaluativo que se conforma a partir del monitoreo del plan, es el Cuadro de Mando Integral que permite evidenciar el nivel de avance alcanzado y sustenta el análisis de este informe. Se trata de un instrumento de monitoreo basado en las reuniones evaluativas que lleva a cabo periódicamente esta Dirección con las personas responsables de actividades.

Para finales del presente año será convocada la comunidad de la Escuela de TS para discutir los avances logrados en el 2018. Así mismo, se están solicitando los informes de labores a las Direcciones de Departamento en el mes de octubre (cuyo período finaliza) y en el de diciembre (para los que finalizan a inicios de año) así como a las coordinaciones de comisiones.

Desde finales del año 2016 se solicitan informes de labores a todas las personas que ostentan cargos organizativos en la Escuela. Estos informes se enfocan en aspectos estratégicos vinculados al plan vigente en la unidad académica. Así mismo, al inicio de cada año se informa a las Direcciones de Departamento y coordinaciones de comisiones sobre sus responsabilidades y las tareas comprometidas.

Así mismo, es necesario continuar desarrollando la cultura de planificación y gestión estratégica al interior de los Departamentos, Comisiones y a nivel individual de forma tal que se logre alinear el trabajo con el interés general de la Escuela y el particular de cada Departamento o grupo.

6.1.9. Establecer mecanismos permanentes de comunicación entre la dirección, el personal administrativo y docente, con la participación activa de las diferentes comisiones.

Se encuentran activos diversos espacios de concertación y diálogo entre el personal docente a través de las comisiones de trabajo habituales; el taller de final de año para evaluación estratégica, la Asamblea de Escuela y las reuniones de coordinación periódicas con los responsables de las comisiones y Directores de Departamento que se llevan a cabo conforme al instrumento evaluativo Cuadro de Mando Integral que permite la evaluación del Plan Estratégico.

Los informes de labores que cada año presentan las personas coordinadoras de comisiones y las Direcciones de Departamento se exponen en el sitio web de la Escuela para consulta de toda la unidad académica, lo que unido a las actividades colectivas de cierre de año y a las reuniones de seguimiento con Directores y Coordinadores conforman un sistema de comunicación interno que involucra también a las Asociaciones Estudiantiles.

6.1.10. Participación activa del estudiantado en las instancias de toma de decisiones de la Escuela.

El estudiantado de la ETS se encuentra organizado en asociaciones de estudiantes en cada una de las carreras de bachillerato y licenciatura, salvo en los casos de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Histocitotecnología (en la que existen solo dos grupos de estudiantes). Los estudiantes participan habitualmente en la Asamblea de Escuela y en otros órganos colegiados en los que está instituida su participación.

Se ha logrado la participación estudiantil en las subcomisiones de autoevaluación para las carreras que se encuentran en esos procesos. Sin embargo, se hace necesario vincular de manera más fuerte a los estudiantes en los procesos de revisión curricular en marcha y además en otras actividades del quehacer académico de la ETS.

La ubicación física de las asociaciones de estudiantes en el nuevo edificio deberá favorecer un mayor vínculo con la gestión académica y la toma de decisiones en la Escuela. Un aspecto que podría redundar en beneficio de la incorporación de estudiantes a la toma de decisiones es la elección de un representante de las cinco asociaciones estudiantiles con que se cuenta.

Consideraciones finales

La Escuela de TS ha gestado durante muchos años un serie de transformaciones que actualmente se llevan a la práctica y la sitúan muy cerca de dar un salto en su desempeño. Estos cambios tienen que ver con una estructura organizativa mucho más desconcentrada y participativa que se ha materializado a partir del Manual Organizativo y la nueva planta física. La gestión participativa y transparente se debe continuar profundizando así como la rendición de cuentas a nuestra comunidad académica.

Además, el proceso de autoevaluación de tres carreras (incluida la revisión de tres planes de estudio además de la creación y consolidación de nuevas carreras) y la nueva planta física actualmente en uso, deben contribuir decisivamente a la mejora ostensible de la calidad y la excelencia académica.

Todos estos procesos se llevan a cabo en el marco de la gestión del Plan Estratégico de la ETS y tienen la orientación a alcanzar su visión de: *" Ser un ente académico referente tanto en el ámbito nacional como en el internacional en las tecnologías en salud, en la formación y capacitación de profesionales de alto nivel de desarrollo científico-tecnológico y de compromiso social, además como generador e impulsor de proyectos, políticas, reglamentos y de mecanismos de coordinación interinstitucional que contribuyen con el mejoramiento de las condiciones de salud de la población".*