

Rachel Tezaguic de Morales

**BIBLIOTECA CENTRAL-USAC
DEPOSITO LEGAL
PROHIBIDO EL PRESTAMO EXTERNO**

**PROPUESTA DE PERFIL OCUPACIONAL
DE LA ENFERMERA DOCENTE DE LA
ESCUELA DE ENFERMERAS DE LA CIUDAD DE GUATEMALA**

Asesora: Lic. Sonia Ortiz de Matricardi



**Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE HUMANIDADES
Departamento de Pedagogía**

Guatemala 1992
Biblioteca Central

DL

07

T(418)P

EL PRESENTE TRABAJO FUE PRESENTADO
POR EL AUTOR COMO REQUISITO PREVIO A
OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO EN
PEDAGOGIA.

CONTENIDO

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
MARCO CONCEPTUAL	
1. Antecedentes del Problema	3
2. Formulación del Problema	4
3. Justificación del Problema	4
4. Delimitación del Problema	5
4.1. Alcances	5
4.2. Límites	6
CAPITULO II	
MARCO TEORICO	7
1. La Escuela de Enfermeras	7
1.1. Antecedentes	7
1.2. Organización y Propósito de la Escuela	10
1.3. Formación Actual de la Enfermera	12
2. El Estudiante de la Escuela de Enfermeras	14
3. Los Docentes de la Escuela	14
3.1. Catedráticos	15
3.2. Enfermeras Docentes	15
3.3. Funciones de la Enfermera Docente	16
4. Definición de Perfil	17
4.1. Concepto	17
4.2. Propósito de la Definición de Perfil	18
4.3. Tipos de Perfil	19
4.3.1. Perfil Profesional	19
4.3.2. Perfil Ocupacional	19
4.3.3. Perfil Educativo	22
CAPITULO III	
MARCO METODOLOGICO	24
1. Objetivos de la Investigación	24
1.1. Generales	24
1.2. Específicos	24
2. Planteamiento de la Hipotesis	24

3.	Definición de Variables	25
3.1.	Variable Independiente	25
3.2.	Variable Dependiente	25
4.	Población y Muestra	25
5.	Procedimiento	25
5.1.	Análisis del Desempeño Real Actual	26
5.2.	Definición del Desempeño Optimo	26
5.3.	Definición del Perfil Ocupacional	27
RESULTADOS		29
CONCLUSIONES		40
RECOMENDACIONES		41
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA		42
ANEXOS		45

INTRODUCCION

En todo proceso de administración de recursos humanos surge la siguiente interrogante: ¿Está el personal participando eficazmente para el logro de los objetivos propuestos?

Para dar respuesta a dicha interrogante, las instituciones establecen una serie de procesos que persiguen identificar la calidad del desempeño de los funcionarios. Estos procesos ofrecerán pocos beneficios si no se basan en un modelo comparativo propio, elaborado técnicamente. (8:69)

La forma sugerida, actualmente, para el establecimiento de ese modelo es por medio de la definición de Perfiles.

En términos generales el Perfil es la descripción de las características que permiten tipificar a un objeto o sujeto de estudio. En lo que se refiere a la administración de recursos humanos Perfil es el conjunto de diferentes medidas sobre las características de un individuo, cada una expresada en la misma unidad de medida. (9:75)

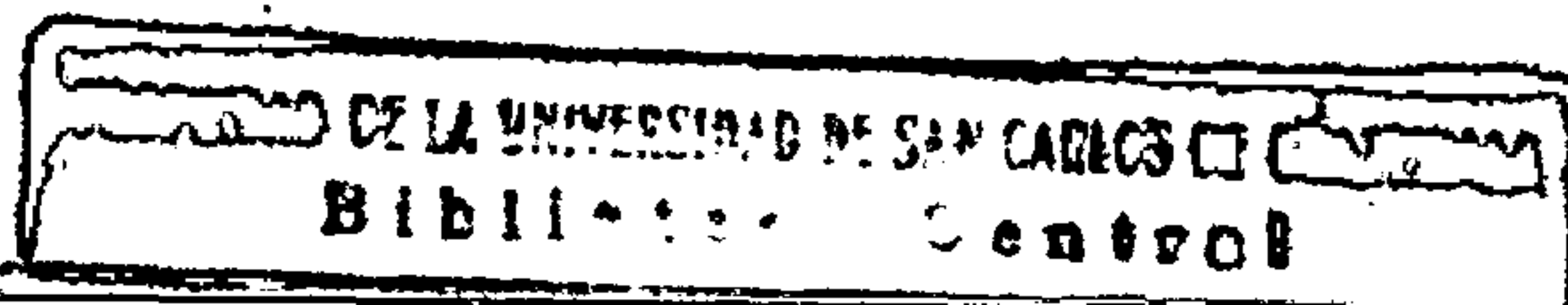
El perfil tiene el propósito de describir con la mayor exactitud posible el tipo de persona, las funciones o las características que se requieren para el desempeño de determinado trabajo.

Básicamente hay tres tipos de Perfil: Perfil Profesional, Perfil Ocupacional y Perfil Educativo.

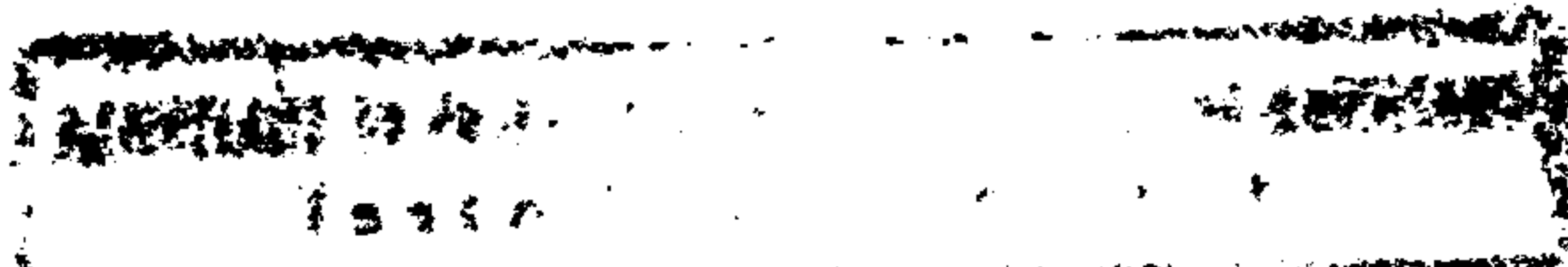
El presente trabajo consiste en una propuesta de Perfil Ocupacional de la enfermera que ejerce la docencia en la Escuela de Enfermeras de la Ciudad de Guatemala.

El Perfil Ocupacional es la descripción de las responsabilidades, funciones o actividades actuales y futuras que caracterizan el desempeño de un funcionario en respuesta a las demandas y necesidades de la sociedad. Este Perfil constituye una descripción de funciones bien analizada balanceada entre lo ideal y lo real, entre lo óptimo y lo factible. (23:22)

La investigación se realizó aplicando la metodología sugerida por diversos autores, que consiste en tres pasos: a) Identificar el Desempeño Real Actual, b) Definir el Desempeño Óptimo, c) Realizar un análisis comparativo de ambos desempeños para definir el Perfil Ocupacional del personal en estudio.



Definir el Perfil Ocupacional de la enfermera docente permitirá a la institución establecer requisitos de contratación, establecer un sistema de supervisión y evaluación del personal, identificar necesidades educativas para el mejoramiento docente y en general contribuir a una adecuada administración de los recursos humanos. (9:80)



CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La inquietud que dió origen al presente trabajo fue identificar la calidad docente de las enfermeras que laboran en la Escuela de Enfermeras de la ciudad de Guatemala, pero se tropezó con el problema que para evaluar los procesos relacionados con el docente, se debe contar con un Perfil Ocupacional que describa con la mayor exactitud posible las funciones que este personal debe realizar.

La Escuela de Enfermeras cuenta con quince enfermeras docentes que orientan su desempeño en base a una descripción de funciones que las autoridades de dicha escuela han elaborado, de acuerdo a la Descripción de Puestos y Salarios de la Oficina Nacional de Servicio Civil. (Anexo 3, 4) Esta descripción de funciones fué revisada y actualizada en el año 1989 y ha servido de base para los procesos relacionados con supervisión, evaluación, clasificación y selección de personal.

Hasta el momento no se cuenta con un Perfil Ocupacional elaborado técnicamente, que permita

caracterizar de manera objetiva el qué hacer de la enfermera que ejerce la docencia en la Escuela.

2. FORMULACION DEL PROBLEMA

El presente estudio se realizó con el propósito de dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuál es el Perfil Ocupacional de la enfermera que ejerce la docencia en la Escuela de Enfermeras de la ciudad de Guatemala?

3. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

No se puede negar la necesidad de definir el Perfil Ocupacional de enfermera que tiene a su cargo la tarea de dirigir y orientar el proceso de formación de las nuevas enfermeras, porque la ausencia de un Perfil Ocupacional no facilita la toma de decisiones objetivas y adecuadas en el manejo de recursos humanos en el proceso administrativo.

Las principales razones que justifican la definición del Perfil Ocupacional de la enfermera docente son las siguientes. (9:80)

- 3.1. Permite una adecuada planificación de los recursos humanos.
- 3.2. Permite establecer requisitos de contratación del personal.

- 3.3. Facilita la elaboración y aplicación de sistemas de supervisión y evaluación del desempeño.
- 3.4. Contribuye a identificar necesidades educativas del personal.
- 3.5. Fundamenta los procedimientos de clasificación de personal.
- 3.6. Sirve de base para identificar las características necesarias del funcionario, en conocimientos, habilidades y actitudes.

4. DELIMITACION DEL PROBLEMA

4.1 ALCANCES

Este estudio se realizó en la Escuela de Enfermeras de la ciudad de Guatemala, el perfil definido caracteriza el qué hacer de la enfermera docente de esa Escuela en la actualidad y en el futuro. Este perfil puede ser revisado y actualizado de acuerdo a los cambios y necesidades posteriores.

El Perfil Ocupacional consiste en una descripción equilibrada y bien analizada del desempeño real actual y el desempeño óptimo o ideal, que se traduce en una descripción balanceada entre lo deseable y lo factible.

Los resultados de este estudio pueden servir de base para definir el Perfil Ocupacional de docentes

de escuelas similares, y tambien servir en punto de partida para establecer el Perfil Educativo del mismo personal.

4.2. LIMITES

El estudio se concreta a caracterizar el desempeño de la enfermera docente de Escuela de Enfermeras de la ciudad de Guatemala. La unidad de medida utilizada fueron las funciones. No se tomó en cuenta las características del personal en estudio.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

1. LA ESCUELA DE ENFERMERAS DE LA CIUDAD DE GUATEMALA

1.1. ANTECEDENTES

La enseñanza de enfermería se inició en el Hospital General por empeño de las Hermanas de la Caridad de San Vicente de Paul. (12:6)

En el año 1933 comenzó a funcionar como escuela. La formación de enfermeras en esa época estuvo enfocada al aspecto práctico de la atención a los enfermos, para lo cual se requería de conocimientos básicos de Anatomía, Medicina, Cirugía, Obstetricia y Enfermería, y el requisito de ingreso a la Escuela era tener estudios de nivel primario. Con el tiempo, la formación de enfermeras exigió formalidad académica y la Escuela fue nacionalizada en el año 1940, creándose la Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala por Decreto Gubernativo número 2390. El gobierno entonces, proveyó de recursos económicos, material didáctico y personal técnico necesario con el fin de preparar personal de enfermería capacitado, para contribuir al logro de los objetivos del Estado que era "el bienestar de los

enfermos y la protección de la salud de la sociedad. (12:8) En 1954 el Gobierno de la República, por intermedio del Ministerio de Salud Pública, se preocupó por dar una nueva orientación a la formación de enfermeras, reconociendo que para llevar a cabo los programas de salud del país, era indispensable contar con un número suficiente de enfermeras profesionales preparadas para desempeñar puestos de supervisión, administración y dirección de enfermería." (12:10) Esta necesidad exigió elevar el requisito de ingreso al de estudios de nivel medio, además la carrera se amplió a tres años, durante los que se preparaba a las enfermeras con un plan de estudios que incluía cursos de Psicología, Nutrición, Química, Sociología, Farmacología, Anatomía y Enfermería. Esta situación creó a la vez la necesidad de contar con personal para la ejecución de funciones de menor complejidad y hubo que iniciar la capacitación de personal auxiliar de enfermería.

En 1970 la XVIII Conferencia Sanitaria Panamericana recomendó a los países que estudiaran la situación de enfermería para adecuar los sistemas educativos a las necesidades de los programas de salud e instó a establecer tres niveles de formación de personal de enfermería: el nivel superior o universitario, el

nivel intermedio y el nivel auxiliar. (29:18)

Tomando en cuenta que la participación de la enfermera ha ido tomando más importancia dentro de los servicios de salud, debido al nuevo enfoque de la salud, con énfasis al aspecto preparativo, la ampliación de los servicios a la población, los constantes avances de la ciencia y la tecnología y los cambios de la sociedad, las enfermeras docentes han tenido que hacer un análisis constante para adecuar los objetivos del proceso formativo a la verdadera función y responsabilidades de este personal. (*)

En 1973 las docentes de las Escuelas de Enfermeras y un grupo de Enfermeras de las instituciones de Salud bajo la asesoría de la Organización Mundial de la Salud (OMS) realizaron una revisión del currículo para la formación de enfermeras, con el fin de adecuarlo a las necesidades de salud, las metas del plan Decenal de Salud para las Américas (1970-1980), las políticas y programas de salud del país.

En la actualidad funcionan en el país, tres Escuelas de enfermeras, en Cobán, Quetzaltenango, y la Escuela de Enfermeras de la ciudad de Guatemala.

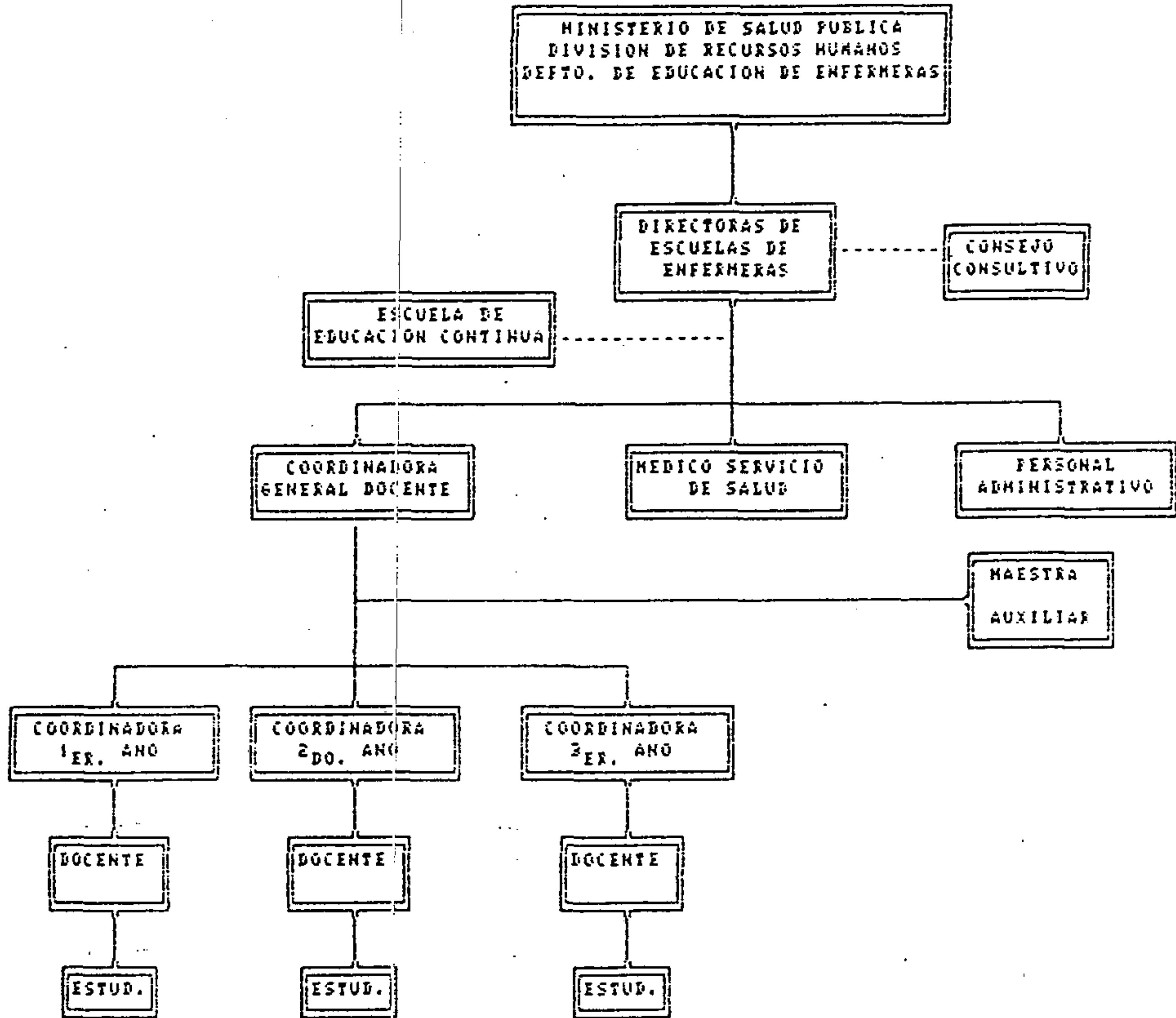
(*) Ana María Ochoa de Menendez, Coordinadora General Docente, Escuela Enfermeras, Guatemala. Entrevista Nov. 1990.

1.2. ORGANIZACION Y PROPOSITO DE LA ESCUELA DE ENFERMERAS

La Escuela de Enfermeras de la ciudad de Guatemala, actualmente, igual que las otras que funcionan en el país, es una institución educativa del Ministerio de Salud Pública y depende de la Unidad de Recursos Humanos. De acuerdo con el Plan Nacional de Educación, (1969-1972) la Escuela de Enfermeras es una institución de enseñanza superior, no universitaria. La carrera tiene una duración de tres años organizados en seis ciclos curriculares. Estas escuelas son responsables de preparar enfermeras en número y calidad que el país requiere, capacitadas para participar conjuntamente con otros miembros del equipo de salud en la solución de los problemas de salud de la población. (11:2)

La Escuela de Enfermeras cuenta con una Directora, una Coordinadora General Docente, tres Coordinadoras de grado, quince docentes y los alumnos, en una relación administrativa como se muestra en el organigrama.

MINISTERIO DE SALUD PUBLICA



1.3. FORMACION ACTUAL DE LA ENFERMERA

Las demandas actuales de la sociedad y sus problemas de salud, exigen contar con enfermeras preparadas con una base científica más sólida para que puedan participar con otros profesionales en los diferentes programas de salud, en los diferentes niveles de atención (Anexo 2). Las escuelas de enfermeras del país y la Asociación Guatemalteca de Enfermeras Profesionales han realizado múltiples esfuerzos y gestiones a fin de elevar el nivel académico de la profesión de enfermería, a través del reconocimiento legal de la Universidad de San Carlos por ser la institución que le corresponde dirigir y desarrollar la enseñanza estatal superior de la nación, pero no se ha logrado. (*)

Actualmente la enfermera es formada en tres años en cualquiera de las tres escuelas del país, de acuerdo al pensum de estudio siguiente: (*)

1.3.1 PRIMER NIVEL

Biología

Psicología I

Etica Fundamental

(*) Ana María Ochoa de Menendez, Coordinadora General Docente, Escuela Enfermeras, Guatemala. Entrevista Nov. 1990.

Ciencias Sociales

Bioestadística

Educación para la Salud

Enfermería I

Cultura General

1.3.2. SEGUNDO NIVEL

Crecimiento y Desarrollo

Nutrición y Dietética

Microbiología y Parasitología

Anatomía y Fisiología

Epidemiología

Enfermería II

Cultura General

1.3.3. TERCER NIVEL

Fisiopatología

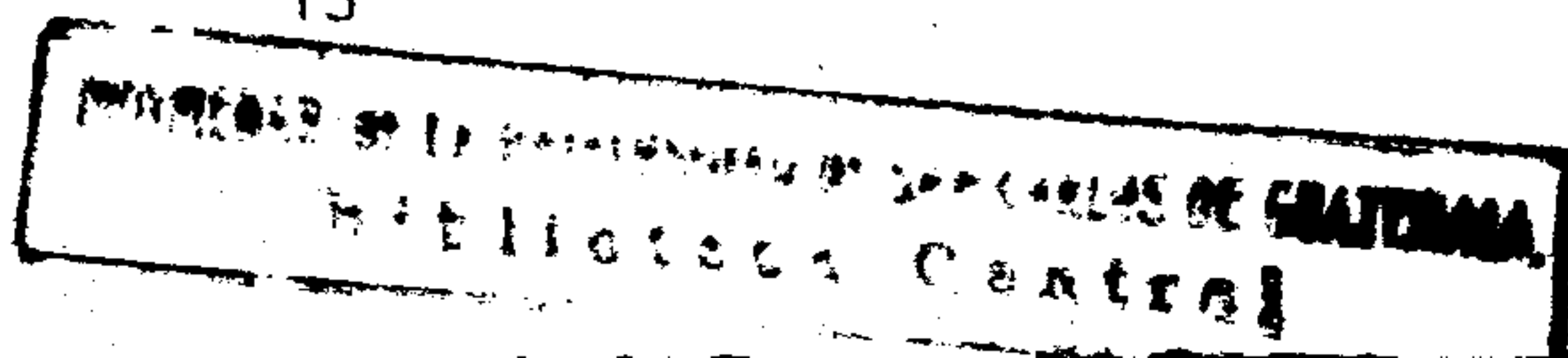
Farmacología

Metodología de la Investigación

Psicología II

Cultura General

En el año 1988 la Universidad Mariano Galvez creó la primera Facultad de Enfermería en el país, ofreciendo un programa complementario para dar a las enfermeras egresadas de estas Escuelas una preparación a nivel de Licenciatura.



2. EL ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ENFERMERAS

El estudiante de la Escuela de Enfermeras es una persona que ha finalizado estudios de nivel medio, estudia la carrera de enfermería en una de las escuelas del país. El aprendizaje lo realiza paralelamente en sus dos aspectos: teórico y práctico para que pueda lograr una adecuada integración entre los mismos. El estudiante aprende a través de módulos de aprendizaje participativo y se buscan también las experiencias de aprendizaje en las situaciones reales de trabajo, donde el estudiante aprende a enfrentar los problemas concretos y participa en la solución de los mismos. El estudiante conoce los objetivos operacionales y los objetivos de la carrera y participa activamente para la consecución de los mismo. (11:3)

3. LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE ENFERMERAS

El cuerpo docente de la Escuela de Enfermeras está constituido por catedráticos y enfermeras docentes (*)

(*) Ana María Ochoa de Menendez, Coordinadora General Docente, Escuela Enfermeras, Guatemala. Entrevista Oct. 1990.

3.1. CATEDRATICOS

Los catedráticos son profesionales como Psicólogos, Sociólogos, médicos y otros, que tienen a su cargo la enseñanza de los cursos de apoyo a la carrera y son seleccionados de acuerdo a la disciplina y los objetivos propuestos.

3.2. ENFERMERAS DOCENTES

La enfermera docente de la Escuela de Enfermeras es una profesional egresada de una escuela de enfermeras, posee título de nivel medio, generalmente es maestra de educación primaria, tiene por lo menos de 3 a 5 años de experiencia como enfermera y muestra interés por la docencia. Participa como facilitador del aprendizaje del alumno, da importancia a las características individuales de los mismos, realiza distintos niveles de interacción en las áreas de práctica, para orientar y asesorar la atención de enfermería proporcionada por el estudiante, al usuario, la familia y la comunidad. (11:4)

La Escuela de Enfermeras de la Ciudad de Guatemala cuenta con 15 docentes. De acuerdo a un sondeo que se realizó al inicio del estudio, 12 son Maestras de Educación Primaria y 3 Bachilleres en Ciencias y Letras. Al mismo tiempo dos docentes poseen estudios de nivel superior a nivel de Licenciatura en Enfermería y

Pedagogía respectivamente y tres, profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía.

Actualmente las 15 docentes realizan estudios universitarios, 9 estudian la Licenciatura en Ciencias de la Salud; 1 licenciatura en Pedagogía, 1 Licenciatura en Enfermería, 1 Psicología Educativa, 1 Licenciatura en Psicología, 1 Abogacía, y 1 Maestría en Docencia Universitaria.

Las enfermeras docentes al inicio de su relación laboral con la escuela reciben una orientación y capacitación general en relación al proceso de enseñanza aprendizaje, aspectos de planificación, ejecución y evaluación del aprendizaje y otros, además la Escuela de Educación continua del Departamento de Educación de Enfermería realiza actividades de mejoramiento docente en base a las necesidades identificadas en el desempeño.

(*)

3.3. FUNCIONES DE LA ENFERMERA DOCENTE.

La Escuela de Enfermeras cuenta con una Descripción de Funciones de la enfermera docente que ha sido elaborado por las autoridades de la misma. (Anexo 3) Esta descripción de funciones ha servido de base para los procesos relacionados con este personal.

(*) Ana María Ochoa de Menendez, Coordinadora General Docente, Escuela Enfermeras, Guatemala.

Hasta el momento la Escuela no cuenta con un instrumento administrativo elaborado técnicamente, que oriente en forma más objetiva el qué hacer de las docentes.

Alicia Gurdían dice que el docente debe tener una formación especial porque le corresponde ejecutar una serie de funciones, actividades y tareas que requieren de él un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes especiales que le permitan participar eficazmente en el proceso educativo. (13:26)

Cada autor presenta una serie de funciones y cualidades del docente en términos generales, pero para fines técnicos de la planificación de recursos humanos es necesario caracterizar con la mayor exactitud posible las funciones y actividades que le corresponde desempeñar, de acuerdo al tipo de actividad docente que se trate. Esta caracterización puede realizarse siguiendo la metodología para la definición de perfiles recomendada por diversos autores. (9:72, 23:30)

4. DEFINICION DEL PERFIL

4.1. CONCEPTO

El término Perfil desde el punto de vista genérico se define como "aspecto peculiar o llamativo con que una cosa se presenta ante la mente".

Kerlinger define el Perfil como un conjunto de

características de un individuo expresadas en la misma unidad de medida. Esa caracterización permite tipificar a un objeto o sujeto de estudio, lo cual explica el amplio uso del término. (9:21)

La definición de Perfil constituye una metodología que ofrece mucha utilidad en la planificación de los recursos humanos porque permite correlacionar el desempeño con la formación del personal.

4.2. PROPOSITO DE LA DIFINICION DE PERFILES

En todo proceso de administración de recursos humanos surge la interrogante siguiente: ¿Se cuenta realmente con el personal idóneo para el logro de los objetivos?

Para dar respuesta a esta pregunta se establece una serie de procesos relacionados con la identificación y evaluación del qué hacer del personal. Estos procesos ofrecerán pocos beneficios si no se fundamentan en la definición de un perfil.

El perfil tiene el propósito de caracterizar con la mayor exactitud posible el tipo de personal que se requiere, las funciones y actividades que debe realizar y las características que debe tener.

En todo proceso educativo se hace necesario definir el perfil del docente porque su papel es fundamental para el logro del objetivo de formar a las nuevas

generaciones; con mayor razón cuando se trata de docentes de nivel superior, donde se forma al personal que en un futuro cercano participará con otros profesionales en la solución de los problemas de la población. (8:5)

Existen varios tipos de perfil. Por los objetivos del presente trabajo nos referimos a los que caracterizan a los recursos humanos.

4.3. TIPOS DE PERFIL

4.3.1. PERFIL PROFESIONAL

"Es el conjunto de características genéricas teórico-prácticas y de condiciones personales necesarias para el desempeño eficiente de una profesión o una carrera. Estas características incluyen un cúmulo de conocimientos, destrezas intelectuales y psicomotoras y actitudes que deben adquirirse en el transcurso de la formación Profesional." (9:22)

La determinación del Perfil Profesional es una metodología de planificación que generalmente se ubica en un proceso más amplio, por ejemplo: la planificación de una carrera universitaria.

4.3.2 PERFIL OCUPACIONAL

"Es la descripción de las responsabilidades, funciones y actividades actuales y futuras que caracterizan el desempeño de un funcionario, en

respuesta las demandas y necesidades de la sociedad." Algunos autores aplican indistintamente los términos Perfil Ocupacional y Perfil Profesional, para fines del presente trabajo el Perfil Ocupacional se define como la descripción de las funciones y actividades que debería realizar un funcionario para desempeñar su papel en la mejor forma. En términos generales el Perfil Ocupacional se obtiene al comparar el desempeño real actual del personal en estudio, con las funciones, actividades o tareas que deberían realizar en óptimas condiciones o sea el desempeño óptimo o ideal, el resultado constituye el Perfil Ocupacional que es un balance entre lo deseable y lo posible, entre lo real y lo ideal.

4.3.2.1. UTILIDAD DEL PERFIL OCUPACIONAL

Desarrollar el Perfil Ocupacional es una actividad fundamental en el proceso de Administración de Personal, porque su aplicación contribuye a que el personal responda a las demandas y en consecuencia contribuya eficazmente al logro de los objetivos.

El Perfil Ocupacional ofrece a las organizaciones una base objetiva para los siguientes procesos:

- Análisis permanente del desempeño del personal.
- Supervisión y capacitación del personal
- Descripciones de cargo, clasificación y

promoción del personal.

- Asignación de sueldos y salarios. y
- Definición del Perfil Educativo.

4.3.2.2. METODOLOGIA PARA DEFINICION DEL PERFIL OCUPACIONAL

En términos generales un Perfil Ocupacional se establece por medio de la comparación y el análisis entre el Desempeño Real y el Desempeño Optimo o ideal. F. Canales y J. Haddad en su libro Manual de Planificación de Recursos Humanos para la Salud proponen una metodología para el desarrollo del Perfil Ocupacional que consta de los siguientes pasos:

- Definición del contexto en que se enmarca el rol de funcionario, que incluye el análisis del contexto del país, la estructura socioeconómica, factores políticos, culturales, educativos que influyan en el mismo y la problemática del sector al que pertenece el funcionario.
- Identificación del Desempeño Real Actual del funcionario. Esta etapa consiste en encontrar las actividades y funciones que el empleado hace verdaderamente. Este análisis puede lograrse aplicando diversas técnicas como: cuestionario, observaciones, listado de comprobación, entrevistas, consultas.
- Identificación del Desempeño Optimo, según la demanda de los programas que ejecuta el funcionario. Este

paso puede hacerse aplicando los métodos: Delphy y del Grupo Nominal.

- Identificación de las discrepancias entre el desempeño Real y el Desempeño Optimo. Se hace un análisis crítico que oriente al Perfil Ocupacional.
- Definición de las funciones del personal. Se refiere a identificar las funciones que debe ejecutar el funcionario en la actualidad y en el futuro en un balance entre lo óptimo y lo real, entre lo deseable y lo factible.
- Validación del Perfil, comprende un análisis crítico de las funciones (pertinencia, coherencia y relevancia) en relación a las funciones de otros funcionarios del equipo.
- Realización de los ajustes al perfil según los resultados de la validación.

4.3.3. PERFIL EDUCACIONAL

"Es la identificación de los conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para que un individuo desempeñe una determinada profesión y pueda por lo tanto ejecutar de la mejor forma las funciones y actividades del Perfil Ocupacional. Para elaborar el Perfil Educativo se parte del Perfil Ocupacional, incluyendo los fines, objetivos y principios educativos de la escuela o programa de que se trata. Posteriormente se analiza cada función o actividad del

Perfil Ocupacional y se desgloza en conocimientos, habilidades y actitudes. Los perfiles educacionales orientan a la identificación de necesidades educativas para el mejoramiento del desempeño y también permite identificar los recursos humanos, didácticos y presupuestarios para el desarrollo de los programas de educación continua.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.1. GENERALES

1.1.1. Caracterizar el qué hacer de la enfermera que ejerce la docencia en la Escuela de Enfermeras de la ciudad de Guatemala.

1.2. ESPECIFICOS

1.2.1. Identificar el desempeño real actual de la enfermera docente.

1.2.2. Definir el desempeño Optimo de la enfermera docente.

1.2.3. Definir el Perfil Ocupacional de la enfermera docente

2. PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS

La enfermera docente de la Escuela de Enfermeras de la ciudad de Guatemala no tiene definido un Perfil Ocupacional que permita caracterizar su desempeño.

3. DEFINICION DE VARIABLES

3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

La enfermera docente de la Escuela de Enfermeras de la ciudad de Guatemala.

3.2. VARIABLE DEPENDIENTE

No tiene definido un Perfil Ocupacional que permita caracterizar su desempeño.

4. POBLACION Y MUESTRA

La población estudiada lo constituyeron las quince enfermeras que ejercen la docencia en la Escuela de Enfermeras de la ciudad de Guatemala. No se tomó una muestra debido a que la población es pequeña.

5. PROCEDIMIENTO

Para la definición del Perfil Ocupacional de la enfermera docente de la Escuela de Enfermeras de la ciudad de Guatemala se aplicaron los pasos de la metodología recomendada y aplicada por diversos autores. (9, 10, 23) El estudio se dividió en las siguientes etapas:

5.1. ANALISIS DEL DESEMPEÑO REAL ACTUAL

Para esta etapa se utilizó la técnica de Listado de Comprobación, que fué aplicado a todas las docentes que laboran al momento en la Escuela de Enfermeras.

Se solicitó a cada docente hacer una enumeración exhaustiva de sus actividades, (anexo 1).

5.2. DEFINICION DEL DESEMPEÑO OPTIMO

Para esta etapa se aplicó la técnica del Grupo Nominal, se integró un comité de expertos encargado de definir el Desempeño Optimo.

El grupo de expertos estuvo integrado por las siguientes participantes:

- Jefe del Departamento de educación de enfermería de Guatemala.
- Directora de la Escuela de Enfermeras de Quetzaltenango.
- Directora de la Escuela de Enfermeras de Cobán.
- Coordinadora General Docente de la Escuela de Enfermeras de Guatemala.
- Directora de la Escuela de Educación Continua.
- Directora de la Oficina Nacional de Registro y Métodos para Auxiliares de Enfermería.
- Docente de la Escuela de Enfermeras de Guatemala.
- Estudiante del tercer año de enfermería.

- Enfermera de servicio (Hospital Roosevelt).

5.2.1. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

5.2.1.1. Se dió una orientación general al grupo de expertos en relación a los objetivos del trabajo y la metodología.

5.2.1.2. Cada miembro del grupo desarrolló un listado de funciones presentes y futuras del personal en estudio.

5.2.1.3. El grupo procedió a analizar y discutir cada listado y cada función para hacer un consolidado que definiera el Desempeño Optimo.

5.3. DEFINICION DE PERFIL OCUPACIONAL

Para realizar esta etapa se conformó de nuevo el grupo de expertos, quienes hicieron el análisis y comparación del Desempeño Real Actual y el Desempeño Optimo. El grupo realizó varias sesiones de trabajo para analizar cada una de las funciones y actividades de ambos desempeños e identificar las concordancias y discrepancias, así como la pertinencia de las funciones del personal en estudio. También definieron la naturaleza del cargo de la docente.

El análisis de ambos desempeños se hizo de la

siguiente forma:

5.3.1. Se procedió a analizar las actividades del Desempeño Real, cada una detenidamente. Asimismo se analizaron las funciones del Desempeño Optimo.

5.3.2. Se realizó un análisis de las discrepancias de ambos desempeños de acuerdo a las siguientes interrogantes:

- ¿Se han omitido funciones importantes en el Desempeño Real?
- ¿Se han incluido funciones que no corresponde a la situación real del funcionario?
- ¿Necesita adicionarse alguna función al Desempeño Optimo?
- ¿Necesita eliminarse alguna función del Desempeño Optimo?

5.3.3 Después del análisis se definió el contexto o marco de referencia del perfil a cargo del autor. (Anexo 5)

RESULTADOS

Aplicada la metodología seleccionada para la definición del Perfil Ocupacional nos llevó a los siguientes resultados:

1. DESEMPEÑO REAL ACTUAL DE LA ENFÉRMEERA DOCENTE

- Participar en la planificación y programación de la enseñanza teórico-práctica de enfermería del nivel (semestre).
- Seleccionar áreas de práctica.
- Elaborar material didáctico.
- Seleccionar estudiantes de primer ingreso.
- Planificar reuniones pre y post clínica de los estudiantes.
- Revisar bibliografía para evaluar su utilidad.
- Planificar laboratorios de clase.
- Planificar y organizar el desarrollo de experiencias de aprendizaje.
- Preparar y elaborar guías de estudio.
- Elaborar guías de trabajo.
- Preparar contenidos.
- Participar en la programación de actividades del semestre.

- Revisar bibliografía para preparar contenidos de clase.
- Participar en la elaboración de horarios de actividades.
- Elaborar plan de supervisión de estudiantes en área de práctica.
- Participar en reuniones del semestre.
- Participar en reuniones de consejo directivo.
- Participar en reuniones del personal docente.
- Participar en reuniones de coordinación de grado.
- Asumir la representación de la Escuela cuando se le asigne.
- Asistir a cursos de apoyo para coordinar con catedráticos.
- Asumir la coordinación de grado en caso necesario.
- Participar en reuniones de integración docente asistencial.
- Asistir a cursos de apoyo.
- Participar en la evaluación y selección de catedráticos.
- Colaborar en otras actividades de la Escuela.
- Asistir a reuniones con personal de las otras Escuelas de Enfermeras.
- Participar en actividades de proyección y divulgación de la profesión de enfermería.
- Coordinar las actividades de los estudiantes con el personal de las áreas de práctica.

- Colaborar con catedráticos en sus cursos de apoyo.
- Participar en la revisión de programas de los cursos de apoyo.
- Participar en los comités de la Escuela.
- Presentar en reuniones situaciones especiales de los estudiantes.
- Referir casos de estudiantes a especialistas, según necesidades.
- Referir problemas de estudiantes a la coordinadora.
- Desarrollar clases teóricas de enfermería.
- Asistir a actividades de capacitación y actualización.
- Desarrollar laboratorios de clase.
- Implementar cambios curriculares.
- Revisar y actualizar instrumentos administrativos.
- Participar en la capacitación de personal de otras instituciones de salud.
- Dar cuidados a usuarios como modelo para los estudiantes.
- Cumplir aspectos técnicos administrativos.
- Colaborar en la atención de pacientes en casos de desastre.
- Dirigir actividades educativas de los estudiantes.
- Hacer demostración de procedimientos.
- Realizar visitas domiciliarias en la comunidad.
- Asignar pacientes a los estudiantes.
- Elaborar y aplicar pruebas escritas e instrumentos de

evaluación.

- Revisar y calificar trabajos escritos.
- Elaborar informes del rendimiento de los estudiantes.
- Realizar evaluación formativa y sumativa del aprendizaje.
- Elaborar informes.
- Evaluar la práctica clínica.
- Registrar la evaluación del rendimiento académico .
- Participar en la revisión curricular.
- Participar en la revisión de los instrumentos de evaluación.
- Revisar material audiovisual elaborado por los estudiantes.
- Supervisar estudiantes en areas de práctica.
- Proporcionar asesoría a los estudiantes en la práctica.
- Asesorar la elaboración de programas educativos.
- Resolver los problemas de los estudiantes.
- Entrevistar a estudiantes.
- Planificar juntamente con el estudiante la atención al usuario.
- Revisar y evaluar planes de atención.
- Supervisar a estudiantes en actividades especiales.
- Dirigir trabajos de investigación de los estudiantes.
- Participar en investigaciones que promueve el departamento de educación de enfermería.
- Participar con otras instituciones en estudios de

investigación.

2. DESEMPEÑO OPTIMO

- Participar en la planificación y programación de la educación de enfermería en el nivel que le corresponde.
- Elaborar diagnóstico de necesidades educativas de los estudiantes.
- Seleccionar y aplicar metodologías educativas innovadoras que propicien la participación activa de los estudiantes.
- Seleccionar áreas de práctica.
- Planificar y desarrollar la enseñanza teórico práctica del área correspondiente.
- Seleccionar y diseñar experiencias de aprendizaje adecuadas a los objetivos y contenidos.
- Seleccionar o elaborar material educativo.
- Conducir el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Supervisar al estudiante en sus experiencias y aprendizaje.
- Asesorar al estudiante en la aplicación de la teoría a la práctica.
- Coordinar con los catedráticos los contenidos y metodologías necesarias para el logro de los objetivos.
- Integrar los contenidos de los cursos de apoyo.
- Planificar y realizar reuniones pre y post clínica.

- Evaluar constantemente el proceso de aprendizaje.
- Identificar problemas de aprendizaje de los estudiantes.
- Proporcionar atención especial a los estudiantes con problemas en su aprendizaje.
- Orientar a los estudiantes para mejorar sus métodos de estudio.
- Participar en el diseño de sistemas, procedimientos e instrumentos de evaluación teórica y práctica.
- Proponer nuevas metodologías encaminadas a mejorar el sistema educativo.
- Coordinar con otros docentes y personal de los servicios el desarrollo de las actividades educativas.
- Propiciar el aprendizaje multiprofesional, coordinando la práctica con estudiantes de otras disciplinas.
- Intercambiar el rol de docente con el de enfermera de servicio.
- Planificar y evaluar conjuntamente con el estudiante y el personal la atención al usuario.
- Asignar a los estudiantes en el área de práctica las experiencias de aprendizaje necesarias.
- Participar en la ejecución del cuidado de enfermería.
- Asesorar al estudiante en la ejecución de la atención de enfermería.
- Participar en la atención en casos de desastre.

- Aplicar el proceso administrativo para mejorar la calidad de atención.
- Participar en el análisis de los problemas de los estudiantes para una eficaz toma de decisiones.
- Participar en la solución de los problemas de los estudiantes.
- Aplicar en la práctica modelos de gestión y negociación.
- Velar por que se cumplan las normas de la institución y los servicios.
- Solicitar, asignar y distribuir recursos necesarios para las experiencias de aprendizaje.
- Elaborar y presentar informe de actividades.
- Asesorar investigaciones de los estudiantes.
- Estimular la producción de conocimientos a partir de la práctica.
- Participar con otros profesionales en estudios sobre la problemática de salud.
- Participar en actividades culturales de la institución.
- Divulgar la profesión de enfermería.
- Representar a la escuela cuando se le asigne.

3. PERFIL OCUPACIONAL DE LA ENFERMERA DOCENTE DE LA ESCUELA DE ENFERMERAS DE LA CIUDAD DE GUATEMALA.

NATURALEZA DEL CARGO:

El grupo de expertos definió la naturaleza del

cargo de la enfermera docente en base a la Descripción de Puestos de la Oficina Nacional de Servicio Civil de la siguiente forma:

Trabajo técnico profesional que consiste en la ejecución de actividades y tareas complejas relacionadas con la formación de enfermeras. Requiere la aplicación de conocimientos teóricos-prácticos de enfermería y de la ciencia de la educación para conducir el proceso de enseñanza aprendizaje y realizar la supervisión y evaluación de la atención de enfermería proporcionada por los estudiantes a usuarios, familias y comunidad en los servicios asistenciales donde realizan su práctica.

FUNCIONES DE LA ENFERMERA DOCENTE:

- Participa en la planificación y programación de la educación de enfermería.
- Elabora diagnósticos de necesidades educativas.
- Selecciona y aplica metodología y técnicas educativas que propician la participación activa de los estudiantes.
- Participa en la selección de áreas de práctica.
- Planifica y desarrolla la enseñanza teórica y práctica del área que le corresponde.
- Selecciona o diseña las experiencias de aprendizaje adecuadas a los objetivos y contenidos.
- Selecciona o elabora material didáctico.

- Participa en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Supervisa al estudiante en sus experiencias de aprendizaje.
- Asesora al estudiante en el proceso de integración de los contenidos y su aplicación a la práctica.
- Coordina con los catedráticos los contenidos y metodologías necesarias para el logro de los objetivos.
- Coordina con el personal de los servicios el desarrollo de actividades educativas de los estudiantes.
- Planifica y realiza reuniones pre y post clínica.
- Participa en la evaluación constante del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Identifica problemas en el aprendizaje de los estudiantes.
- Proporciona atención especial a los estudiantes con problemas de aprendizaje.
- Orienta a los estudiantes para mejorar sus métodos de estudio.
- Participa en el diseño de sistemas, procedimientos e instrumentos de evaluación teórico y practica.
- Propone nuevas metodologías y recursos para mejorar el proceso educativo.
- Propicia el aprendizaje multiprofesional coordinando la práctica con estudiantas de otras disciplinas.

- Participa en la selección de catedráticos.
- Participa en el proceso de selección de estudiantes de nuevo ingreso.
- Participa en el proceso de revisión curricular.
- Participa en los programas de educación en servicio a personal de las instituciones de salud.
- Planifica y evalúa conjuntamente con el estudiante y el personal la atención de enfermería.
- Participa en la ejecución de la atención de enfermería en situaciones que lo requieren.
- Participa en la atención a la población en casos de desastre.
- Participa en el proceso de administración de los servicios donde los estudiantes realizan práctica.
- Participa en el análisis de problemas de los estudiantes.
- Participa en la toma de decisiones relacionadas con situaciones especiales de los estudiantes.
- Vela por el cumplimiento de normas y reglamentos de la institución y los servicios.
- Solicita, asigna y distribuye recursos necesarios para el aprendizaje.
- Elabora y presenta informes de sus actividades.
- Asume la coordinación de grado cuando se le asigna.
- Asume la representación de la escuela cuando se le asigna.
- Participa en investigaciones que promueve el

Departamento de Educación de Enfermería.

- Participa con otros profesionales en investigaciones que benefician a la institución o la población.
- Asesora investigaciones de los estudiantes.
- Integra alguno de los comités de la Escuela.
- Participa en actividades de proyección de la profesión de enfermería.

CONCLUSIONES

1. La definición de funciones de la enfermera docente de la Escuela de Enfermeras de la ciudad de Guatemala es muy general para orientar al personal en el cumplimiento de sus funciones.
2. La aplicación de la metodología para la elaboración del Perfil Ocupacional permite definir con más claridad las funciones que se espera que realice la enfermera docente.
3. La definición de las funciones del Perfil Ocupacional son más explícitas y diferenciadas una de otras.
4. La enumeración de actividades en el Desempeño Real no siempre permite identificar el espíritu global de la función sino que resultan como actividades muy aisladas y con poca significancia.
5. La descripción de funciones, como unidad de medida del Perfil Ocupacional ofrece una mejor orientación al desempeño de las docentes.
6. Se encontró poca discrepancia entre el Desempeño Real y Desempeño Ideal.
7. El uso de la técnica de Listado Exhaustivo causa cierto grado de problema para la tabulación.

RECOMENDACIONES

1. Que la Escuela de Enfermeras de la ciudad de Guatemala analice el presente Perfil Ocupacional y contemple la posibilidad de aplicarlo para los procesos relacionados con el desempeño de la enfermera docente.
2. Que la Escuela de Enfermeras evalúe periódicamente la vigencia del Perfil Ocupacional propuesto.
3. Que a partir del presente trabajo se elabore el Perfil Educativo que identifique las características que se requieren en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes de este personal.
4. Para futuros estudios similares, se recomienda unificar las unidades de análisis. (funciones)
5. Para próximos estudios, utilizar la técnica de Observación en vez del Listado Exhaustivo para facilitar la tabulación y evitar sesgo en la información.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. ALDANA, A. 1988. Perfil del Docente de Nivel Medio, Guatemala: Ministerio de Educación. 35 pp.
2. ALVES DE MATTOS, L. 1963. Compendio de Didáctica General Traducción Francisco Campos. Buenos Aires: Kapelusz, 414 pp.
3. ARCHIE, S. 1983. Guía para el Desarrollo de Perfiles Ocupacionales para Personal de Salud Costa Rica. Publicaciones OPS. 27 pp.
4. ARDON, V. 1985. Educación y Pedagogía. Reflexiones en Torno a la Docencia; Instituto de Investigación y Mejoramiento Educativo. Guatemala: Editorial Universitaria. 68 pp.
5. ARREDONDO, V., Otros. 1979. Técnicas Instruccionales Aplicadas a la Educación Superior. México: Trillas. 226 pp.
6. BEST, J. 1978. Como Investigar en Educación. Traducción Gonzalo Gonzalvo. Madrid: Morata. 510 pp.
7. CHAVARRIA, M. 1970. Arquitectura del Maestro. México: B. Costa-Amic. 250 pp.
8. CHAVEZ, J.J. 1985. Propuesta Metodológica para la Evaluación del Profesor y del Curso. Instituto de Investigación y Mejoramiento Educativo. Universidad de San Carlos. Guatemala. 127 pp.
9. CANALES, F.; HADDAD, J. 1986. Manual de Planificación de Recursos Humanos para la Salud. Costa Rica: Publicaciones Pascap. 209 pp.
10. CANALES, F.; otros. 1986. Metodología de la Investigación, Manual para Desarrollo de Personal de Salud. OPS/OMS. México: Limusa. 327 pp.
11. DEPARTAMENTO DE EDUCACION DE ENFERMERIA. 1981. Marco de Referencia de la Enfermería en Guatemala. Comisión Revisión Curricular. Guatemala. 15 pp.
12. ESCUELA DE ENFERMERAS. 1981. Historia y Organización de la Escuela de Enfermeras. Guatemala: Escuela de Enfermeras. 10 pp.
13. GURDIAN, A. 1979. Modelo Metodológico de Diseño Curricular. Costa Rica: Centro de Evaluación Académica. 98 pp.

14. LAFOURCADE, P. 1974. Planeamiento, Conducción, y Evaluación en la Enseñanza Superior. Buenos Aires: Kapelusz. 284 pp.
15. LARA, C. M. de 1988. Tecnología Didáctica, Objetivos y Planeamiento. Guatemala: Editorial Piedra Santa. 112 pp.
16. LEDDY, S.; Otros. 1989. Bases Conceptuales de la Enfermería Profesional. Filadelfia: J. B. Lippincott Company. 395 pp.
17. LEMUS, L. A. 1981. Pedagogía, Temas Fundamentales. Buenos Aires: Kapelusz. 348 pp.
18. MENDOZA, M.; Otros. 1985. La Evaluación Externa Ascendente del Docente de Educación Superior. Revista Gaceta Médica. Abril, Mayo, Junio.
19. MENENDEZ, A. M. de. 1977. Evaluación del Personal Docente de la Escuela Nacional de Enfermería de Guatemala. Tesis - Ciencias de la Salud. Universidad del Valle, Guatemala. 76 PP.
20. MINISTERIO DE EDUCACION. 1991. Filosofía, Políticas y Estrategias Educativas. Guatemala: Oficina de Administración del Proyecto "Fortalecimiento de la Educación Básica". 23 pp.
21. MINISTERIO DE EDUCACION. 1986. Plan Quinquenal de Educación (1987-1991). Guatemala; Unidad Sectorial de Planificación Educativa. Volumen 1. 459 pp.
22. MINISTERIO DE EDUCACION. 1991. Ley de Educación Nacional Decreto 12-91. Guatemala: José de Pineda Ibarra. 51 pp.
23. MINISTERIO DE SALUD PUBLICA. 1990. El Perfil Profesional del Especialista en Salud Pública. Guatemala: Instituto Nacional de Salud Pública. 104 pp.
24. MINISTERIO DE SALUD PUBLICA. 1978. Plan Nacional de Salud 1978-1982. Guatemala: Dirección General de Servicios de Salud. 420 pp.
25. MINISTERIO DE SALUD PUBLICA. 1988. Plan de Salud Operativo Nacional. Guatemala: Unidad Sectorial de Planificación de Salud. 110 pp.
26. NERICI, I. 1973. Hacia Una Didáctica General Dinámica. Traducción J. Ricardo Nervi, 10 Edición. Buenos Aires: Kapelusz. 541 pp.
27. OCHAETA, B. de. 1985. Conceptos Teóricos del Desempeño Docente en Educación Superior. Guatemala: Facultad

- de Ciencias Médicas. Universidad de San Carlos.
12. pp.
28. SEMINARIO. 1974. Enseñanza de Enfermería a Nivel Universitario. Perú 1973. 2 Edición. Washington D.C.: Publicaciones OPS/OMS. 27 pp.
 29. SEGALL, A.; Otros. Método para Diseño de Cursos en las Ciencias de la Salud. México: Limusa. 380 pp.
 30. SPERB, D. 1983. El Currículo, Su Organización y el Planeamiento del Aprendizaje. Traducción Iris Ucha. Buenos Aires Kapelusz. 352 pp.
 31. UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS. 1990. Estatuto de la Carrera Docente, Parte Académica Guatemala. f1f 45 pp.

ANEXO 1
CUESTIONARIO

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene el propósito de obtener información acerca de las actividades que realiza la enfermera docente de la Escuela de Enfermeras de la ciudad de Guatemala, la que será utilizada en un estudio para la definición del Perfil Ocupacional.

INDICACIONES: Apreciable docente, ruego a usted anotar con sus propias palabras todas y cada una de las actividades que realmente forma parte de su trabajo.

INDICACIONES:

Si se trata de una actividad de la que usted es responsable directa, indique que la realiza, ejemplo: Elaborar planes de clase.

Si se trata de una actividad en la que comparte con otros la responsabilidad, indique que participa.

Si es una actividad que no representa una responsabilidad directa, indique que colabora.

Grado que imparte: _____

Tiempo de laborar en la escuela _____

ANEXO 2

DEFINICION DE TERMINOS

ACTITUDES: Son los valores, sentimientos y otros aspectos afectivos de una responsabilidad. Estilo general o modo de acercarse a otros, a sí mismo, o a su trabajo, que facilitan la ejecución de una habilidad o una responsabilidad.

ACTIVIDAD: Es un conjunto de operaciones o tareas específicas que ejecuta una persona, cuya realización lleva directamente a cumplir una función.

ACTIVIDAD DOCENTE: Es cualquier actividad de enseñanza o aprendizaje diseñada para cumplir una o más funciones docentes, con el fin de facilitar a los estudiantes su progreso durante una unidad de aprendizaje.

ANALISIS DE DESEMPEÑO: Es la obtención de información sobre el desempeño real. El análisis de desempeño puede obtenerse aplicando distintas técnicas como la observación, el cuestionario, la entrevista, el listado de comprobación, etc.

ALUMNO: Es el componente de participación del proceso de enseñanza-aprendizaje que se encuentra en proceso de formación. Se usa como sinónimo del término estudiante.

ALUMNO DE NIVEL SUPERIOR: Generalmente es un estudiante adulto que se prepara para el desempeño de una profesión, por lo tanto necesita capacitación para la solución de problemas presentes y futuros de la sociedad y la aplicación de conocimientos a una realidad concreta.

CARACTERIZAR: Acción consistente en determinar los atributos peculiares de una persona o cosa, de modo que claramente se distinga de los demás.

CONOCIMIENTOS: Son conceptos, hechos y criterios que permiten la toma de decisiones y otros aspectos cognoscitivos de una realidad. Información necesaria para ejecutar una habilidad o una responsabilidad.

CURRICULO: Es el conjunto de actividades y situaciones de enseñanza-aprendizaje (Docencia, Investigación, Acción Social) en las que están involucrados los estudiantes, los maestros y el personal administrativo de una institución educativa para el logro de un perfil profesional dado.

DESEMPEÑO: Se refiere al comportamiento total de un profesional que domina su especialidad.

DESEMPEÑO OPTIMO: Se refiere al desempeño profesional que representa la ejecución o práctica más satisfactoria de las

responsabilidades correspondientes de un rol profesional.

DESEMPEÑO REAL: Son las responsabilidades, funciones y actividades reales asociadas con una función específica que se desempeña; éste puede ser determinado a través de algún método de análisis de desempeño.

DOCENTE: Se entiende por docente el componente fundamental encargado de efectuar la aplicación del currículo. Orienta a los estudiantes en las diversas situaciones de enseñanza-aprendizaje y los conduce hacia el logro de los objetivos. Se aplica como sinónimo de maestro.

DOCENTE DE NIVEL SUPERIOR: Es un profesional con interés, cualidades y preparación para ejercer la docencia. Es aquella persona que no se conforma con conocer únicamente aquello que tiene que enseñar, mantiene al día sus intereses docentes y tiene capacidad de adaptarse a las circunstancias creadas por los alumnos y el medio. Por su preparación evita la improvisación y su acción docente es honesta, consciente, veraz y con mucha ética moral y profesional.

EDUCACION: Es el producto del proceso enseñanza-aprendizaje, por medio del cual se habilita e instrumenta al ser humano para la vida, lo cual le permite vivir a plenitud, en constante relación creadora con sus semejantes, la naturaleza y el medio que le rodea, contribuyendo a la solución de problemas sociales.

ENFERMERIA: Es un servicio organizado que se proporciona a las personas, familias y comunidades con el fin de procurar su bienestar, mediante el cuidado de la salud. Ayuda y apoya en forma directa y en coordinación con otros miembros del equipo de salud en las distintas etapas de la vida, y contribuye a la protección, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud con un enfoque integral, para el logro de la meta de salud del país.

ENFERMERA DOCENTE DE LA ESCUELA DE ENFERMERAS: Es la persona que participa directamente en la formación de enfermeras. Actúa como facilitador de las experiencias de aprendizaje del alumno; da importancia a las características individuales de los mismos, realiza distintos niveles de interacción; relaciona la Escuela con la sociedad, acompaña al estudiante a las distintas áreas de práctica para orientarlo y supervisar la atención de enfermería proporcionada los usuarios.

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS: Institución educativa que depende del Ministerio de Salud Pública, es un centro de enseñanza superior no universitario. Para ingresar a esta Escuela, los estudiantes deben poseer un título o diploma de nivel medio. La carrera tiene duración de tres años a tiempo completo.

EVALUACION DEL CURRICULO: Proceso que permite determinar en forma continua y en función de los objetivos propuestos, la efectividad de las estrategias curriculares seleccionadas así como el grado de influencia de los diferentes factores que la constituyen en el logro de los citados objetivos. Sus resultados son utilizados para mantener permanentemente actualizado el desenvolvimiento de todas las etapas que conforman el desarrollo de una estrategia curricular. Se aplica también el término revisión curricular.

FUNCION: Es la combinación de varias actividades que van dirigidas hacia una misma meta esperada de una persona, en virtud de un rol que juega en la sociedad.

HABILIDADES: Son procedimientos motores o cognoscitivos necesarios para realizar la actividad descrita por una responsabilidad profesional.

LISTADO DE COMPROGACION: Es una técnica que se puede utilizar para realizar un análisis de desempeño, consiste en una enumeración exhaustiva de tareas o actividades que puede ser utilizada para verificar las tareas que realmente forman parte del trabajo.

METODO DELPHY: Es una técnica de trabajo de grupo que hace un intento de perfeccionar el enfoque colectivo hacia la solución de las tareas de elaboración, pronóstico o evaluación mediante la crítica recíproca de opiniones subjetivas manifestadas por especialistas, aislados, sin contacto directo entre ellos y manteniendo anonimato en las opiniones o argumentos al defender las ideas.

METODO DEL GRUPO NOMINAL: Es otra técnica que se puede aplicar en la toma de decisiones y pronósticos de necesidades del personal. Consiste en una reunión estructural con un procedimiento sistemático para obtener información cuantitativa y estimación cualitativa de expertos o grupos interesados que están muy al tanto del problema y conocen la comunidad que se pretende estudiar.

NIVELES DE ATENCION: El nivel aplicativo del Ministerio de Salud Pública está subdividido en tres niveles de servicio en los que se realizan acciones integrales de salud, de acuerdo con las necesidades locales.

PRIMER NIVEL: Es el primer contacto con los servicios de salud, compuesto por programas comunales que se realizan en poblaciones pequeñas como aldeas, caseríos o parcelamientos que tienen la característica de no ser mayores de 2000 habitantes. Está representado por los Puestos de Salud, realiza actividades tendientes a promoción, prevención, curación y rehabilitación de la salud.

SEGUNDO NIVEL: Es la unidad asistencial intermedia

representada por el Centro de Salud. Este nivel proporciona atención médica a través de consulta externa, encamamiento corto para atención materno infantil y atención de algunas emergencias. Las actividades ponen énfasis en aspectos curativos, epidemiológicos, preventivos y sociales, con capacidad de desplazarse al primer nivel y atender las referencias. Los Centros de Salud están localizados en cabeceras municipales y ciudades importantes con poblaciones de 5,000 a 25,000 habitantes.

TERCER NIVEL: Es el nivel integral ubicado en la Jefatura de Area de Salud, constituido por los servicios de prevención de la enfermedad, promoción, curación y rehabilitación de la salud. Es el centro de referencia, tiene equipo humano y material para satisfacer las necesidades de salud del área, capacidad para desplazarse para realizar la supervisión de los otros niveles. Está representado por los Hospitales.

PERFIL: Conjunto de diferentes medidas sobre las características de un individuo, cada una de ellas expresada en la misma unidad de medida. Aspecto peculiar o llamativo en que un objeto o sujeto se presenta ante nuestra vista o nuestra mente.

PERFIL EDUCACIONAL: Se refiere a la identificación de los conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para llevar a cabo las funciones de demanda del Perfil Ocupacional.

PERFIL PROFESIONAL: Es el conjunto de características genéricas teórico-prácticas y de condiciones personales necesarias para el desempeño eficiente de la profesión o carrera. Estas características incluyen un cúmulo de conocimientos destrezas y actitudes que deben adquirirse en el transcurso de la formación profesional.

PERFIL OCUPACIONAL: Es la descripción de las responsabilidades, funciones y actividades actuales y futuras que caracterizan el desempeño de un funcionario, en respuesta a las demandas de la población.

POLITICAS: Son los lineamientos de carácter general que decide adoptar, promover o impulsar el Estado para imprimir a un proceso una dirección que considera deseable, conveniente o necesaria.

RECURSOS HUMANOS: Se refiere a todos los individuos y grupos que pueden satisfacer en un momento determinado el cumplimiento de los objetivos de un sector.

ROL: Es el primer nivel de agrupación o división de la labor profesional y engloba aquellas funciones, actividades y tareas que orientan a la solución de problemas que tienen un denominador común. El manejo de una serie de problemas

conforman un rol.

TAREA: Se refiere a una unidad de trabajo que resulta en conocimientos o acción que se puede usar independientemente, puede tener una finalidad específica o ser aplicada a una etapa del trabajo. Las tareas pueden ser de diferente naturaleza: técnica, educativa, administrativa, de investigación, etc.

TIPIFICAR: Representar una persona o cosa el tipo de la clase a que pertenece.

ANEXO 3

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA
Guatemala, C.A.
1989

FUNCIONES DE LA MAESTRA DE ENFERMERIA

Maestras: Trabajo técnico que consiste en ejecutar tareas complejas en la formación de enfermeras que requieren aplicación de conocimientos teórico-prácticos de enfermería. En impartir enseñanza y, supervisar y evaluar la ejecución de tareas y actividades de mediana complejidad asignadas a los estudiantes en el cuidado de la salud a los pacientes y usuarios en centros de salud y hospitales donde realizan su práctica.

Participan en:

- Planificación, ejecución, supervisión y evaluación de la enseñanza T.P. de enfermería.
- Supervisa y evalúa el desempeño de estudiantes a su cargo en el área de asistencia asignada.
- Elabora y presenta para su aprobación los planes de clase y de práctica clínica a realizar con el grupo de estudiantes a su cargo.
- Sustituye temporalmente en la función a la coordinadora por casos de licencia por enfermedad, permiso y otras circunstancias similares.
- Asiste a reuniones con superiores y compañeros con el fin de coordinar actividades de proceso enseñanza aprendizaje, mejorar los procedimientos de trabajo, actualizar conocimientos, evaluar programas educativos, analizar problemas de estudiantes, definir situaciones y proponer cambios, ajustes y soluciones diversas.
- Atiende y resuelve las demandas de los estudiantes a su cargo y los orienta en la ejecución de tareas y desarrollo de actitudes.
- Ejecuta las actividades educativas de manera regular y eficiente. Vela por la disciplina y cumple los aspectos técnicos administrativos que le compete.
- Hace reportes e informes ocasionales de la situación de

estudiantes a su cargo y los tramita a la coordinadora de grupo.

- Elabora informes semestrales de cada estudiante a su cargo.

ANEXO 4

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL

DESCRIPCION DEL PUESTO DE

TECNICO PROFESIONAL III

NATURALEZA DEL TRABAJO

Trabajo Técnico Profesional que constituye en la realización de tareas de investigación, análisis y experimentación, asistiendo a un profesional para la resolución de problemas o la ejecución de actividades tecnico-administrativas que requieren la aplicación de principios de un área de la ciencia.

EJEMPLOS DEL TRABAJO

Participar en la planificación de los recursos a desarrollar en una escuela de enfermería profesional participar en la elaboración de guías, manuales y material de referencia para uso de los estudiantes; efectuar evaluaciones y elaborar informes correspondientes, planificar el horario de clases y exámenes y controlar la asistencia a estudiantes en trabajos de investigación de grupos o individuales.

ANEXO 5

MARCO DE REFERENCIA PARA EL PERFIL OCUPACIONAL DE LA ENFERMERA DOCENTE DE LA ESCUELA DE ENFERMERAS

DESCRIPCION DEL CONTEXTO SOCIAL DE GUATEMALA:

Guatemala es una república ubicada en el norte de Centro América, tiene un área territorial de 108,900 Kms². Política y administrativamente está dividida en departamentos y municipios. De acuerdo con el informe de las Areas de Salud del país en 1988 tenía 7.748,667 habitantes distribuidos en 20,017 poblados. (24) Actualmente casi se alcanza una población de 9 millones de habitantes.

El país está formado por dos grupos étnicos: el ladino y el indígena. El grupo indígena constituye el 41.9% de acuerdo con el censo nacional de 1981, cuenta con 23 lenguas vernáculas y más de 100 dialectos, las más importantes son Mam, Cackchiquel, Quiché, y Kekchi. Esta variedad lingüística ha significado una limitante para la comunicación entre ambos grupos. Las principales diferencias culturales se asocian a diferencias en el ingreso económico, el prestigio social y la participación en el proceso socioeconómico del país. (24)

La población es dispersa y el 56% de ella vive en área rural en comunidades menores de 2000 habitantes, (25) donde se da principalmente la agricultura con razgos de minifundio, sobre todo en el occidente y altiplano occidental del país. La agricultura de exportación se da en las zonas de la costa sur y bocacosta a donde emigran grandes grupos de la población rural para proporcionar mano de obra en tiempo de cosecha. (21)

El país enfrenta en la actualidad una crisis económica que afecta el ingreso estatal y especialmente a la población de escasos recursos. La elevación del costo de vida, la baja del poder adquisitivo de la moneda, las altas tasas de desempleo y sub-empleo, el bajo ingreso económico y otras características complementan el cuadro de pobreza crítica que se evidencia en los aspectos de educación, salud y vivienda y en consecuencia no contribuye a llevar una vida decorosa y satisfacer en mejor forma las necesidades básicas de la sociedad. (21)

DESCRIPCION DEL CONTEXTO EDUCATIVO DEL PAIS:

La población guatemalteca en general presenta niveles bajos de escolaridad, déficit de cobertura y calidad de enseñanza (21) la que está relacionada con los razgos de tipo

socioeconómicos de una población heterogénea donde el grupo indígena en su mayoría permanece el margen del proceso educativo.

La relación del presupuesto de Ministerio de Educación con el Producto Interno Bruto es bajo, lo que evidencia la escasa importancia que se ha asignado tradicionalmente a la educación como factor de mejoramiento integral de las personas en función del desarrollo económico y social del país. (21)

El difícil acceso a la educación, especialmente en el área rural se agrava mientras el nivel educativo avanza, no solo porque las escuelas muchas veces no ofrecen primaria completa sino porque los que logran egresar de ella no cuentan con los recursos para continuar estudios de nivel medio y superior. La situación económica también afecta la eficiencia interna del sistema educativo que se traduce en altos porcentajes de deserción, repitencia y bajos niveles de promoción.

El Sector Educativo suministra sus servicios a la población a través de un conjunto de acciones que han sido clasificados en dos sub sectores: La Educación escolar y la Educación Extraescolar. La educación Escolar está integrada por los niveles pre primario, primaria, media y superior. El Ministerio de Educación es el órgano rector de la educación, le corresponde la dirección de la educación pre primaria, primaria y media; la educación superior está a cargo de la Universidad de San Carlos, las universidades privadas y otras instituciones como el Instituto Técnico de Agricultura del Ministerio de Agricultura, Las Escuelas de Enfermeras del Ministerio de Salud Pública y otros.

El Plan Nacional de Desarrollo (1979-1982) ubica el programa de formación de enfermeras dentro de la estructura del sistema educativo en el sub-sector de Educación Escolar en el nivel de Educación Superior no universitario a cargo del Ministerio de Salud Pública.

De acuerdo al análisis del Sector Educativo de la Secretaría General de Consejo Nacional de Planificación Económica el primer problema de Educación es la baja cobertura en relación con las demandas de la población, además la atención se concentra en el área urbana, lo que ha incidido en el incremento de analfabetismo. Se estima que el 54% de la población de 15 y más años es analfabeta y el 92% no tiene primaria completa, esto significa que la población económicamente activa tiene bajo índice de escolaridad aunque la educación gratuita y obligatoria tiene vigencia hace más de 100 años. El déficit de servicios tiende a aumentar y no se han creado opciones distintas a las tradicionales, excepto algunas que absorben escaso número de estudiantes como los programas educativos "abiertos" cuya incorporación a los

procesos educativos es reciente y podrían ser una alternativa para contribuir a una expansión educativa, por ejemplo el programa de Educación de Adultos por correspondencia y el Bachillerato por madurez. En general la Educación media tiene también bajos niveles de cobertura y no está cumpliendo la función de formar recursos humanos para la actividad productiva. La educación superior podría afirmarse en consecuencia que es privilegio de una minoría.

En términos generales se considera que el sistema de Educación Nacional no responde enteramente a la dinámica social actual a pesar de que el marco social político de la educación expresado en la Constitución de la República, la Ley de Educación Nacional, y las Bases Filosóficas de la Educación Guatemalteca enfatizan que los objetivos de la Educación están dirigidos al desarrollo integral de la personalidad del individuo y de la sociedad.

SITUACION DE SALUD DEL PAIS

Guatemala es un país que tiene alto grado de ruralidad, los servicios de salud se encuentran concentrados en el área urbana y sólo el 17.14% de la población tiene fácil acceso a estos servicios. La tasa de natalidad registrada es de 40.8 por mil habitantes (Unidad de Informática, Ministerio de Salud, 1989) y existe un índice de mortalidad general de 7.20 por mil habitantes, el grupo más afecto es el materno infantil. En 1987 el 42.5% de las defunciones ocurrió en niños menores de 5 años. (24)

Las principales causas de muerte son: diarrea, Infección Respiratoria Aguda, Desnutrición, Trastornos de Líquidos y Electrolitos e Infarto Agudo del Miocardio, según datos de la Unidad de Informática de la Dirección General de Servicios de Salud, 1990. En cuanto a morbilidad las principales causas son similares: Infección Respiratoria Aguda, Diarrea, Paludismo, y Desnutrición.

La situación económica y educacional ha provocado graves problemas nutricionales, muchos niños sufren retraso en el crecimiento, otros presentan bajo peso al nacer y en general la ingestión de calorías es insuficiente para llenar las necesidades fisiológicas.

En cuanto a saneamiento del medio sólo el 24% de la población tiene agua potable y la disposición de excretas y alcantarillado sobre únicamente el 40% en las áreas urbanas y el 17% en el área rural.

Los patrones culturales económicos educacionales etc. tiene mucha relación con los bajos niveles de salud, además las diferencias culturales de los grupos existentes determinan diferencias en la percepción del proceso de salud enfermedad. En las culturas tradicionales, especialmente en

el área rural persiste el enfoque mágico religioso. Estas percepciones culturales provocan rechazo a los elementos de la concepción científica. La diversidad de idiomas también ha constituido una limitante de la proyección de las acciones de salud y como consecuencia en estos grupos los problemas de salud son mayores. Las poblaciones indígenas generalmente tienen más altas proporciones de mortalidad y morbilidad.

"La situación de salud del país muestra que persisten áreas problema donde las acciones de salud no han tenido impacto significativo hasta la fecha. La preocupación por atacar estos problemas ha hecho que el Ministerio de Salud Pública enfatice en un plan de solución de necesidades prioritarias de la población mediante una política de aumento de la cobertura de la prestación de servicios de salud incorporando en el desarrollo de sus programas. las estrategias apropiadas para alcanzar salud para todos en el año 2000, fundamentalmente la de Atención Primaria de Salud y la participación comunitaria. Dentro de las políticas y planes gubernamentales se ha reconocido que es fundamental contar con recursos humanos adecuados en calidad y cantidad que apoyen su operacionalización objetiva." (25)

El Desarrollo de Recursos Humanos para el país necesita acciones coordinadas por parte de todas las entidades involucradas en el desarrollo de personal, debe contar con una adecuada infraestructura educativa de salud, el establecimiento de sistemas apropiados de información, la producción y adecuada utilización de materiales educacionales, un verdadero proceso de capacitación docente no sólo de los funcionarios que laboran en instituciones formadas sino también los que laboran en los servicios, sobre quienes recae la responsabilidad educativa y un sistema administrativo que permita optimizar la utilización de los recursos humanos institucionales y voluntarios. Esta función la realiza el Ministerio de Salud Pública a través de la Unidad de Recursos Humanos quien entre sus metas activadoras está apoyar la sistematización curricular de las escuelas formadoras; parte de esto constituye la implementación curricular de las escuelas de enfermería y la revisión y readecuación del perfil educativo de las escuelas de Auxiliares de Enfermería y la definición de perfiles ocupacionales de las carreras del Ministerio de Salud Pública. (25)