

INTRODUCCIÓN

Las políticas educativas tienden cada vez más a basarse en un enfoque de la educación como un derecho humano, el reconocimiento de este derecho implica una revalorización del carácter ético de los profesionales.

La razón por la cual se toma la decisión de abordar el tema sobre **EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL DEL IESS FRENTE A LA ATENCIÓN A PACIENTES ONCOLÓGICOS** y que cada vez se le da más realce a este contenido se debe a que en la actualidad la sociedad se ha vuelto más exigente y a medida que pasa el tiempo las competencias en el área laboral van cambiando.

En cada capítulo de esta investigación se trata de enfocar los puntos más importantes de esta problemática social, que afecta a gran parte de esta sociedad dentro y fuera del país, que por ende arrastran otros problemas de carácter social y personal, como es la, ética profesional, ineficiente desempeño profesional, falta de valores, entre otros.

Para iniciar el análisis de la relación conceptual entre perfiles y funciones se parte de la relación entre competencias y funciones, pues en la actualidad las competencias constituyen un referente teórico de gran importancia en el proceso de trabajo, existe un vínculo muy estrecho entre perfil, funciones y competencias y aunque de esta última se plantea un sinnúmero de definiciones en este caso se hace alusión a las que demuestran dicha relación.

La formación para el trabajo es una mezcla entre educación, experiencia laboral y formación específica adquirida a lo largo de la vida, de ahí que las competencias se definan y se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores.

Otras definiciones relacionan las competencias con el perfil: “Las competencias son descritas en términos de actividades profesionales, del saber hacer profesional de acuerdo con un determinado perfil” y “los perfiles definen las tareas para los puestos descritos y permiten acompañar y anotar la competencia de los empleados”.

Según referencias de estudios para definir competencias, previamente se establecen las funciones y perfiles, es así que para la formación basada en competencias, diferentes países han usado métodos, en los cuales se plantea la validación del perfil, en éste se pasa por la selección de funciones y tareas para llegar por un lado a las redes curriculares, y por el otro al listado de competencias.

Es conocido como un método de análisis ocupacional efectivo y de bajo costo. Se basa en que cualquier trabajo puede ser descrito en términos de tareas y de funciones y que los trabajadores expertos son capaces de describir y de definir su ocupación de la mejor forma. Por ello se seleccionan de la profesión en cuestión las personas que realizan mejor su trabajo y se designan como expertos para establecer el trabajo grupal y definir las propuestas de funciones y tareas.

En la realización de este proyecto además de describir la evaluación del desarrollo de competencias y su problemática a investigar, también se propone en consideración diferentes alternativas, que ayuden a la solución del mismo, como es un módulo para mejorar las competencias.

El contenido de este proyecto está organizado por 6 capítulos que siguen un orden lógico establecido; cada uno trata diferentes puntos referentes al objeto de estudio tales como: Capítulo I, se describe el planteamiento, ubicación, situación, causas y consecuencias, objetivos y justificación.

En el capítulo II se expone el marco teórico, que involucra antecedentes de estudio, fundamentación teórica y legal, definición de términos, hipótesis, variables, sustenta el desarrollo de la investigación lo que reúne una serie de criterios permitieron entender y comprender la

problemática a estudiar, lo que facilita la definición y desarrollo de competencias profesionales.

En el capítulo III, se muestra los métodos, resultados diseño de la investigación, población, y muestra las técnicas e instrumentos necesarios para la recolección de la información, y la operacionalización de variables.

En el capítulo IV, se presenta el análisis e interpretación de resultados, que han sido obtenidos a través de las técnicas estadísticas, descriptivas, aplicando, los formularios correspondientes.

En el capítulo V, se observa la construcción de las respectivas conclusiones y recomendaciones que es obtenida de datos estadísticos encontrados en este capítulo antes mencionado.

Finalmente se ubica en el capítulo VI, la propuesta la cual ha sido el objetivo del presente trabajo de investigación, luego de haber realizado el estudio explorativo y análisis y procedimiento de datos, se llega a la conclusión de que el personal que labora en el IESS necesita un módulo de desarrollo de competencias para mejoramiento del desempeño profesional, que permitirá mejorar la calidad y calidez de atención en pacientes oncológicos para llevar un mejor estilo de vida.

Complementando el esquema de este trabajo también tenemos la sección de bibliografía y anexos como las fotos del sector que se estudia, y demás anexos correspondientes a nuestro trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Ubicación del problema en un contexto

En el Hospital del IESS de Guayaquil las enfermeras profesionales se enfrentan a un nuevo dilema educativo, en el que se enfoca el tema sobre el desarrollo de competencias profesionales, donde la investigación es encaminada a desarrollar y fortalecer las competencias, que de alguna manera afecta el aprendizaje significativo y funcional a la atención brindada al paciente oncológico

1.1.2 Situación del conflicto que debo señalar

Las políticas educativas tienden cada vez más a basarse en un enfoque de la educación como derecho humano. El reconocimiento de este derecho implica una revalorización del carácter ético de la acción del docente, puesto que la acción educativa es una respuesta a la interpelación de un educando, donde se apela a la responsabilidad tanto del docente como del sistema educativo, a partir de las necesidades del aprendizaje y de desarrollo del ser humano, además la acción del docente involucra esa responsabilidad por el otro, que define lo ético, y que hace de la educación el momento adecuado de la ética. Todo esto ha llevado a dar mayor importancia a las competencias, que se requieren del docente para asegurar una educación de calidad.

De este modo se propone estudiar la problemática de las competencias, para la acción profesional, esta propuesta se enmarca en la línea de investigación sobre Desarrollo de competencias profesionales que desde 1998 ha sido desarrollada por equipos de académicos de diferentes facultades.

El personal de enfermeras profesionales está capacitado para asumir los retos en el ámbito educacional de la salud, al estar conscientes de la importancia de las competencias profesionales para la atención a pacientes oncológicos, y que tanto repercute en la vida de los usuarios, se establece una autoconciencia que permita reflexionar sobre las actitudes que permitan brindar seguridad en esta área laboral, y se facilite las relaciones interpersonales.

1.1.3 CAUSAS DEL PROBLEMA, CONSECUENCIAS

CAUSAS

- 1.-Falta de conocimiento de las enfermeras del Hospital del IESS sobre competencias profesionales en la atención a pacientes oncológicos.
- 2.-Desmotivación para recibir cursos sobre competencias profesionales.
- 3.-Falta de habilidades y destrezas del personal de enfermería.
- 4.- Falta de trabajo en equipo.
- 5.-Falta de actualizaciones periódicas acerca de estos conocimientos y su ejecución.
- 6.-Las competencias profesionales determinan el nivel de rendimiento y las relaciones interpersonales.
- 7.-Adquisición y compromiso con el rol de educadores
- 8.- Vocación para ejercer situaciones de liderazgo
- 9.-Escasez de Personal de enfermería con títulos de valor agregado.
- 10.- Establecer normas en el manejo de conflictos

CONSECUENCIAS

- 1.- Pobre fortalecimiento de las bases del conocimiento proyectado por el docente y receptado por el estudiante.
- 2.- El autoconocimiento limitado a la hora de desarrollar las relaciones interpersonales.
- 3.- Inseguridad del profesional para desempeñarse en su profesión
- 4.- La calidad de atención afecta a los pacientes oncológicos.
- 5.- Resistencia al sistema académico y al bajo desempeño de actividades profesionales.
- 6.- La falta de confianza y aprendizaje no cooperativo.
- 7.- El riesgo presente en las instituciones de casas de salud, como imagen social.
- 8.- La falta de motivación y predisposición antes de iniciar una jornada de trabajo.
- 9.- Escasez en atención de calidad y calidez hacia el paciente oncológico.
- 10.- Personal de enfermería trabaja por rutina

1.1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CAMPO: Educación Superior

ÁREA: Humanística

ASPECTO: Desarrollo de competencias profesionales

TEMA: “Evaluación del desarrollo de competencias profesionales de las enfermeras que laboran en el Hospital del IESS frente a la atención a pacientes oncológicos, módulo para mejorar las competencias en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Guayaquil.”

1.1.5 UBICACIÓN GEO – TÉMPORO – ESPACIAL.

Geográfica: Guayaquil, provincia del Guayas, hospital del IESS.

Tiempo: Enero 2013

Espacial: 2012 – 2013.

1.1.6 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA O FORMULACIÓN.

¿Cuánto incidiría un módulo en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Guayaquil para mejorar las competencias profesionales de las enfermeras frente a la atención de pacientes oncológicos?

1.1.7 EVALUACIÓN DEL PROBLEMA

Delimitado: Se enfoca a los profesionales de enfermería del Hospital del IESS y determinan tiempo, espacio, y una población determinada.

Relevante: Porque abarca la parte Instructiva desarrolladora y educativa hacia los pacientes Oncológicos en las que están presentes los conocimientos, las habilidades, destrezas y actitudes profesionales de Enfermería con énfasis en la formación humanística profesional.

Original: Porque a nivel de la Facultad de Guayaquil Unidad de Post Grado no hay evidencia palpable que se haya considerado este estudio y enfoque.

Contextual: Este proceso involucra las dimensiones humanísticas y sociales de las enfermeras profesionales y pacientes en general.

Evidente: En los últimos años el interés por el tema de competencias profesionales ha crecido de manera notable, en diversos ámbitos, entre los cuales se encuentra de manera importante en el campo de educación, tanto a escala nacional como internacional, el fuerte vínculo que guardan las habilidades y destrezas que impactan actualmente al conjunto de la sociedad, en especial con la ciencia y la tecnología, al ser las enfermeras un pilar fundamental frente a estos pacientes que a diario se enfrentan con el dolor y luchan por vivir, es necesario establecer y mantener los principios haciendo énfasis en el valor humanístico y desarrollar las competencias profesionales para hacer más fácil los días de su estancia hospitalaria.

Factible: Tiene una alta probabilidad de factibilidad porque involucra a todas las enfermeras del Hospital del IESS de Guayaquil y a los pacientes oncológicos que acuden a diario a esta casa asistencial. Además es factible porque este trabajo investigativo tiene 20% campo, 20% bibliográfico, 60% proyecto de intervención.

Variables: Independiente, Evaluación de desarrollo de competencias

Profesionales de las enfermeras

Dependiente N°1, Atención a pacientes oncológicos

Dependiente N°2 Módulo para mejorar las competencias profesionales

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivos Generales

- 1.- Evaluar el desarrollo de competencias profesionales de las enfermeras que atienden enfermos oncológicos.
- 2.- Diagnosticar los factores que influyen en la atención al paciente oncológico.
- 3.- Elaborar un módulo sobre Desarrollo de Competencias Profesionales para mejorar las competencias en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Guayaquil.

1.2.2 Objetivos Específicos:

- 1.-Analizar habilidades y destrezas del personal de enfermería en enfermos oncológicos.
- 2.- Determinar los tipos de modelos de competencias profesionales.
- 3.- Evaluar los conocimientos sobre competencias profesionales.
- 4.- Identificar el interés del personal de enfermería por aplicar los modelos de desarrollo de competencias.
- 5.-Promover la divulgación de los modelos de competencias de profesionales.
- 6.- Agenciar el apoyo de autoridades para la ejecución de títulos de valor agregado.

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Se justifica esta investigación porque se ha enfatizado en el análisis de esta problemática ya que se pretende contribuir con nuevas técnicas sobre Evaluación del desarrollo de competencias profesionales en las enfermeras que laboran en Hospitales y Clínicas.

Además se aspira aportar con información actualizada de procedimientos, métodos, y técnicas que permitan mejorar los conocimientos de enfermería, para de esa manera brindar una mejor atención al paciente y al personal que labora en dicha casa de salud.

En cuanto al ámbito social se refiere es de interés poder promover la salud basados en los conocimientos que brindan los profesionales de dicha Institución ya que se debe fomentar salud, apoyados en conocimientos teóricos, científicos y prácticos al encontrarse relacionados en un entorno, interactuando con el equipo de salud. El estudio de esta situación va a permitir a las enfermeras ampliar conocimientos para así ayudar a corregir la forma de atención a los pacientes oncológicos basándose en el perfil de competencias profesionales.

Un alto nivel de conocimiento ayuda al profesional de enfermería. Es una temática de gran relevancia, porque este inconveniente se transforma en un verdadero problema social ya que de acuerdo a la Constitución de la República, el enfermo debe ser atendido de forma integral, por ello se deben buscar alternativas de cambio para mejorar la calidad del servicio y por ende de la institución.

Institucionalmente los resultados de este trabajo de investigación permiten a las autoridades responsables del hospital a desarrollar acciones que mejoren la calidad de atención brindando calidez de vida en

estos pacientes ejecutando así una capacitación e información continua destinada a concientizar el trabajo que desempeñan las enfermeras y adoptar medidas de mejoramiento. También se cuenta con la ayuda del personal que labora en el área de Oncología, sala de quimioterapia y los pacientes que padecen esta enfermedad

La autora del proyecto como egresada de la Universidad de Guayaquil de la Unidad de Post Grado en la maestría de Docencia y Educación Superior es relevante poder realizar esta investigación, ya que al analizar las intervenciones que brindan los profesionales de enfermería a los pacientes compromete a identificar la problemática y posteriormente buscar soluciones encaminadas a mejorar el desarrollo de competencias profesionales mediante la actualización, educación.

Por esta razón la autora se compromete a incrementar información del objeto a investigar para lo cual se cuenta con los recursos humanos, materiales, económicos, tiempo e interés de las personas que participan en este proyecto.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

A nivel mundial surgen movimientos en Europa particularmente en Italia en los años de 1995 – 2005 cuando intenta integrar la educación media superior a un mismo sistema, en España en 1992 la enseñanza mínima para bachilleratos, en 1990 en Francia una reforma integral del sistema educativo. En Latinoamérica en Chile en el año 1990 la reorganización del currículo, en Argentina el inicio de la educación Polinial.

En una dinámica de Globalización la organización de cooperación para el desarrollo económico se involucra a Ecuador desde un enfoque particular que se refiere a las competencias en el ámbito laboral, en el terreno educativo y de capacitación laboral, el uso del término competencia manifiesta la prevención de que los procesos de aprendizajes estén determinados y se sujeten a la petición de satisfacer un requerimiento externo al de la instancia educadora.

Las competencias deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida. Es un conjunto de habilidades articulado y dinámico de conocimientos y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

2.2 FUNDAMENTACION TEÓRICA

La evaluación es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. La evaluación a menudo se usa para caracterizar y evaluar temas de interés, incluyendo las artes, la educación, la justicia, la salud, las fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, los gobiernos y otros servicios humanos.

Este es un proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se ha logrado unos objetivos previamente establecidos, que supone un juicio de valor sobre la programación establecida y que se admite al contrastar esa información con dichos objetivos.

La Evaluación se registra actualmente como uno de los puntos privilegiados para estudiar el proceso de aprendizaje, enseñanza, abordar el problema de la evaluación supone necesariamente tocar la problemática de la pedagogía. La evaluación es una práctica muy extendida en el sistema escolar en todo nivel de enseñanza y en cualquiera de sus modalidades o especialidades.

HIMMEL, (1999), “Los tipos de Evaluación se clasifican según la Intencionalidad; el Momento; el Agente Evaluador; la Extensión del Aprendizaje; y el Estándar de Comparación, Cuando escuchamos que se va a evaluar a los alumnos, lo asociamos generalmente con aplicación de pruebas y obtención de calificaciones.”(p 10).El docente debe determinar cuáles son los prerrequisitos que están o no presentes y luego planificar actividades de aprendizaje para desarrollar y reforzar las competencias requeridas, ya sea con docencia directa o a través de un trabajo individual orientado.

La evaluación se reconoce actualmente como uno de los puntos privilegiados para estudiar el proceso de enseñanza aprendizaje, abordar este tema supone necesariamente los problemas fundamentales de la pedagogía, la evaluación es una práctica muy extendida en el sistema de enseñanza y en cualquiera de sus modalidades o especialidades.

Por lo que concierne a la evaluación en las instituciones universitarias, la educación es una actividad donde se adquieren conocimientos y donde la evaluación es un instructivo para saber si se logró los objetivos del aprendizaje. Las necesidades básicas de aprendizaje abarcan un conjunto de elementos formativos para que los seres humanos puedan subsistir desarrollando plenamente sus capacidades y conocimientos.

Evaluación y calidad comparten inquietudes, procesos y decisiones, pero son cuerpos diferentes que no deben confundirse, precisamente en beneficio de la intención de mejora. Evaluación es conocimiento, datos, certeza, Fiabilidad, la calidad es privilegio de una evaluación sistemática reflexiva, sencilla y experimentada, se evidencia con mucha fuerza en el sector universitario, esa preocupación no se ha manifestado tanto por mejorar las prácticas, técnicas, métodos de la evaluación para el rendimiento de los estudiantes.

Este es un acto para valorar una realidad que forma parte de un proceso cuyos momentos previos son los de fijación de las características de la realidad a valorar y de recogida de información sobre las mismas y cuyas etapas posteriores son la información y toma de decisiones en función del juicio de valor emitido.

Se hace como referencia a la evaluación como un conjunto de estrategias y técnicas de obtención de información que guían al proceso de evaluación y que responden a una concepción general de la evaluación previamente planificada.

Tyler es considerado tradicionalmente como el padre de la evaluación educativa por ser el primero en dar una visión metódica de la misma, superando desde el conductismo, plantea la necesidad de una evaluación científica que sirva para perfeccionar la calidad de la educación. La evaluación como tal desde esta perspectiva ya no es una simple medición porque supone un juicio de valor sobre la información recogida.

Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas presupuestadas. Se aplica ex ante (antes de), concomitante (durante), y ex post (después de) de las actividades desarrolladas.

El periodo normal para llevar a cabo una evaluación es de un año después de la aplicación de cada Programa Operativo Anual, Fase del proceso administrativo que hace posible medir en forma permanente el avance y los resultados de los programas, para prevenir desviaciones y aplicar correctivos cuando sea necesario, con el objeto de retroalimentar la formulación e instrumentación.

Al obtener información para retroalimentar permanentemente y con esto reforzar, ajustar y dirigir el proceso del aprender para la obtención de mejores logros; entonces se efectúa una Evaluación Formativa. Se realiza al finalizar cada tarea de aprendizaje y tiene por objetivo informar los logros obtenidos, además de advertir dónde y en qué nivel existen dificultades de aprendizaje, permitiendo la búsqueda de nuevas estrategias educativas más exitosas.

2.2.1 Evaluación Diagnóstica.-

Generalmente se optimiza la palabra diagnóstico con la medicina y sus enfermedades. Sin embargo, en educación la conceptualización del término tiene una connotación muy distinta y positiva.

La puesta en práctica de políticas educativas plantean alternativas y opciones para cuya resolución se debe tomar en consideración los datos obtenidos por aportaciones puntuales de evaluación, encaminadas precisamente a mejorar el proceso de evaluación disponiendo de mecanismos continuos de evaluación se podrá generar informaciones de calidad.

Diagnosticar el aprendizaje a través de la evaluación significa querer y necesitar conocer dónde está y qué requiere el estudiante para enfrentar nuevos y mejores aprendizajes en una etapa de formación para la adquisición de conocimientos enriquecidos que le ayuden en su vida futura.

Pero si no está el verdadero “querer y necesitar” de un diagnóstico por parte del docente no hay ni se cumple con el objetivo de esta evaluación, a veces suele suceder que es solicitada por alguna unidad técnica. Luego de aplicar el instrumento se obtienen datos pero no se consideran y se inician las clases sin contemplar la información obtenida.

La evaluación es un mecanismo para la obtención de información significativa se trata de convertir la recolección y procesamiento de datos de distinta índole de forma ordenada y variable que permitan conseguir que sea eficaz y de resultados agradables para el estudiante, el principal objetivo es el diagnóstico de situaciones y el suministro de información sobre el comportamiento y la buena marcha del sistema educativo.

Existen muchas formas como el docente puede facilitar el aprendizaje al estudiante a través de una evaluación diagnóstica pero lo primero es ...”querer y necesitar hacerlo”. Para ello los docentes deben tener claro cuáles son los Aprendizajes Esperados y Criterios de Evaluación del Programa de Asignatura para luego, en función de éstos, determinar cuáles son los prerrequisitos necesarios para cada uno.

2.2.2Evaluación Formativa.-

En Educación se relaciona con “dar forma”, ésto es, hacer cada vez más humana a la persona, Dar forma es un proceso, como el escultor que da forma con su cincel, a través de la evaluación se va formando se conoce los objetivos, se quiere que los estudiantes aprendan; se trabaja en torno a ellos y luego es necesario constatar si hay aprendizaje.

En lo que se refiere al ámbito psicopedagógico permite adaptar las actividades de enseñanza y aprendizaje a las características personales de los estudiantes con el fin de ajustar las tareas propuestas a lo que ellos son capaces de hacer en consecuencia los profesores no deben centrarse sólo en la valoración de los resultados.

2.2.3Evaluación Sumativa.-

La suma, no es más que recopilar todas las notas de los estudiantes u realizar la sumativa, matemáticamente, es añadir dos números o más para obtener una cantidad final o total, ésta será tomada de diferentes actividades del estudiante durante las clases. ¿Qué aprendió luego de cada Unidad?; ¿Logró los Aprendizajes Esperados y Criterios de Evaluación de la Asignatura?; ¿Integró los aprendizajes?; ¿Está preparado para enfrentar una nueva asignatura asociada, esta evaluación permite responder muchas preguntas.

La evaluación Sumativa permite comprobar la eficacia de los procesos de enseñanza y aprendizaje y orienta en la planificación de futuras intervenciones, sus objetivos son calificar en función de un rendimiento, otorgar una certificación, determinar e informar sobre el nivel de logro alcanzado a todos los niveles (estudiantes, institución, docentes, etc.).

Este es uno de los métodos más utilizados para que el estudiante obtenga su nota al final del semestre, existen diferentes formas de ser evaluados pero no siempre es el más idóneo porque éste es un complemento de las demás evaluaciones. La Evaluación Sumativa pone el acento en la recogida de datos y en la elaboración de instrumentos que permitan medidas fiables de los conocimientos a evaluar, en los Programas de estudio se hace referencia a las Evaluaciones Diagnósticas, Formativas y Sumativas de cada asignatura.

Por tanto se presenta la educación como la manera más idónea para ayudar a superar de forma sostenida la pobreza, así en todos los niveles del sistema educativo incluyendo el nivel superior, la educación actual hace énfasis al desarrollo de competencias, este concepto se integra tanto en aspectos cognoscitivos y habilidades como también en elementos éticos y pensamiento crítico requerido para enfrentar la realidad.

Los cambios de paradigmas en una formación de calidad de los futuros profesionales que han llevado necesariamente a la aplicación de nuevos paradigmas en una formación profesional de calidad, requieren de nuevos enfoques y concepciones de evaluación relacionadas con sus propósitos, diagnóstico, formativo y Sumativa, expresados en materiales instrumentales y técnicas de evaluación escritas, exposiciones, demostraciones, rotafolios, investigaciones, mapas conceptuales, ensayos, pruebas objetivas y de ejecución, y todo lo que sirva para una evaluación del estudiante.

El sistema educativo en general y el nivel superior en particular están plagados de momentos o episodios de evaluación para juzgar la calidad y entregar la información a otros, ésto también surge efecto negativo hacia la evaluación, por parte de profesores y estudiantes, pero no conflicto si se tienen muy claros conceptualmente los diferentes propósitos de la evaluación, realizándose juiciosamente, se cumple el propósito.

ALCÁNTARA (2011), La evaluación dentro de su gran panorama para tomar decisiones justas para el bienestar de los educandos se maneja como procesos que actúan dentro de la evaluación y tiene características muy concreta y entendible y estos procesos son los que ayudan al docente a realizar una adecuada evaluación, toda acción evaluativa debe reunir una serie de características si desea responder a lo que se propone (p. 22).

La evaluación dentro de su gran panorama para tomar decisiones justas para el bienestar de los educandos se manejan como procesos que actúan dentro de la evaluación y son:

Proceso innovador.

Al referir que la evaluación es un proceso innovador es porque trata de mostrar nuevas técnicas y soluciones a los múltiples problemas, que la evaluación educativa presenta en el contexto en que se encuentre de avances y cambios tecnológicos. Por lo tanto el docente pasa a ser también una persona innovadora ya que en su práctica diaria usa de manera permanente los medios y procedimientos adecuados para hacer su evaluación innovadora.

Proceso continuo.

Es continuo cuando se desarrolla antes, durante y al finalizar la evaluación, gracias a ésto se puede verificar, apreciar u registrar el comportamiento y la forma en cómo actúa el estudiante en la función de los objetivos, con la finalidad de reorientar y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Proceso integral.

Se refiere a considerar al estudiante en su totalidad como son el rendimiento académico, sus actitudes, capacidades, participación en actividades extras, habilidades, destrezas, entre otros que intervienen en el proceso de su aprendizaje. Se considera como integral la evaluación porque a través de dicho proceso se evalúa la mayor diversidad de aprendizajes, así como las diferentes manifestaciones de la personalidad del educando.

Proceso acumulativo.

Consiste en registrar cómo el estudiante desarrolla las competencias profesionales, con esta evaluación se acumulan resultados de la evaluación continua y se disminuye la importancia de realizar exámenes al finalizar cualquier tema, clase o semestre.

Proceso sistemático.

Es un proceso que permite identificar la evolución del estudiante a lo largo de su aprendizaje, valorar y registrar tanto cuantitativa como cualitativamente el progreso académico que cada uno de los estudiantes tiene en el transcurso de la materia. Sigue un orden secuencial que permite reconstruir la forma cómo los estudiantes aprenden durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Proceso científico.

Éste se fundamenta en el empleo de diversas técnicas, métodos y procedimientos que van de acuerdo con los aprendizajes que se imparten, aplicando procedimientos de otras disciplinas para realizar el proceso de evaluación.

Proceso cooperativo.

Este proceso permite al estudiante participar en la evaluación y relacionarse estrechamente con ella, de igual manera le permite participar en las actividades del grupo e interacciona con todos los miembros que lo componen para conocer y estar más de cerca en las técnicas que se utilizan para la evaluación.

Proceso Indirecto.

Evalúa las manifestaciones externas a través de las observaciones de los comportamientos observables.

Proceso Orientador.

Ayuda al estudiante en su proceso de aprendizaje y al educador en lo que a su capacidad de enseñar se refiere.

Proceso Crítico. Después de un estudio de criterios, se emite juicio objetivo e imparcial.

Proceso Funcional. La evaluación se hace en función a una programación y objetivo.

Proceso Educativo. Busca el perfeccionamiento de los estudiantes.

Proceso Flexible. La evaluación debe adecuarse a la diversidad de capacidades. La flexibilidad se basa en dos circunstancias, una en el ambiente en el que se desarrolla la vida del estudiante, la otra en el acontecimiento inesperado como enfermedades, desastres naturales, como inundaciones y otros.

CHILUISA (2012), “La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación, Se han elaborado instrumentos de evaluación para cada fase y se han determinado niveles de calificación.” (p 20). La **evaluación del desempeño docente** permite promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

Una evaluación es un juicio hecho sobre un dato o conjunto de datos con referencias a determinados valores por lo que se considera como un elemento útil para la política y la administración de la educación es la apreciación sistemática sobre la base de métodos científicos, de la eficacia y de los efectos reales, previstos o no, centrado en distintas modalidades.

Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas, este estudio se estructura como complemento de las acciones en desarrollo en el marco del proyecto de Temas Nacionales.

La evaluación es importante pues mejora los servicios que se ofrecen en las instituciones educativas o diferentes plazas de trabajo, permite desarrollar estrategias, indicadores o instrumentos para la producción de información pertinente acerca de la calidad del sistema educativo, es muy importante al proveer a los docentes de cada establecimiento información sobre los aprendizajes alcanzados por sus estudiantes para que ellos puedan evaluar y reformular sus estrategias y modalidades de acción pedagógica.

Lo central es estudiar qué características personales se articulan y movilizan en un trabajo de excelencia frente a actividades que involucren comunicación, y responsabilidad por los logros del otro. El modelo de

convergencia deriva en un cambio de paradigma y una variación profunda de las metodologías docentes, que los autores concretan en tres tipos: aprendizaje cooperativo, aprendizaje basado en problemas y análisis de casos la definición, el desarrollo y la evaluación de las competencias en los profesionales y en el estudiante universitario.

Pero el desarrollo de competencias sólo se consigue mediante la implicación real de la persona que aprende. En la medida en que las competencias se entienden como evidencias conductuales, se hace necesario poner en situaciones en las que proceda de formas específicas, de tal manera que obtenga como resultado, el desarrollo que se busca.

En este sentido, los autores aportan a la obra, con sus experiencias y reflexiones, el desarrollo de programas y guías, y una información muy valiosa para los docentes que deseen introducir en sus materias la formación en competencias y las nuevas metodologías afines.

Se sostiene que en el nuevo enfoque metodológico, una de las metas a conseguir es que los estudiantes lleguen a responsabilizarse de su propio aprendizaje, lo que implica la capacidad de evaluar su propio trabajo. Si la Universidad tiene como propósito un profesional competente para su desenvolvimiento en la vida profesional de una manera adecuada, asimismo debe ofrecer las oportunidades de aprendizaje adecuadas para ello y evaluar esas competencias de manera que los resultados reflejen de manera eficaz el logro de los propósitos.

Uno de los objetivos es satisfacer las necesidades y las expectativas sociales permitiendo la rendición de cuentas por parte de las instituciones y de los niveles de la administración responsable de la puesta en práctica de las políticas diseñadas apoyando en la toma de decisiones, verificando que los contenidos y los objetivos de la educación respondan a las necesidades, intereses, y capacidades de los estudiantes.

La lectura de esta obra ofrece un modelo de trabajo instructivo y muy práctico para las diferentes áreas académicas y universitarias porque aporta, además de indicadores y herramientas para el desarrollo de las competencias, algunas formas de evaluación del aprendizaje que, a buen seguro, son de enorme utilidad para los que comienzan a trabajar con éstas.

Anecdotario: Es el registro acumulativo y permanente, que hace el docente, de los hechos relevantes realizados o en los cuales ha participado el estudiante. Permite valorar, en especial, la conducta individual y colectiva del estudiante, sus actitudes y comportamientos.

Debate: Permite una evaluación cualitativa, es posible observar las capacidades del estudiante para argumentar así como ciertas actitudes.

Diarios o bitácoras: Es un registro escrito, de manera permanente, que realiza el profesor sobre el planeamiento, desarrollo y evaluación de las actividades docentes. Es una descripción del aula en acción que permite al docente hacer explícito el mundo de las relaciones e interacciones que se suceden cuando anima los aprendizajes (se desarrolla más adelante).

Encuestas y cuestionarios: Son listados de preguntas, por escrito, que se entregan a diferentes personas que pueden suministrar una determinada información.

Entrevista: La entrevista es una técnica que busca la formación del estudiante. La evaluación se lleva a cabo a través del diálogo. Mediante el diálogo se puede establecer la consistencia del razonamiento, de las adquisiciones y de las capacidades cognitivas del estudiante.

Ensayos: Evalúa calidad de argumentación, manejo de la información, apropiación de conceptos y teorías.

Escalas de valoración de actitudes: Son instrumentos que aprecian y miden la disposición (a favor o en contra) del estudiante hacia un objeto, grupo o situación.

Exámen de desarrollo: Es el examen tradicional de tres a cinco preguntas que el estudiante debe contestar de manera individual. Es una prueba muy fácil de elaborar pero difícil de evaluar porque se presta para sesgos por parte del profesor, cuando conoce a sus autores.

Se puede mejorar la calidad de esta forma de evaluación elaborando previamente los patrones de respuesta para las preguntas y capacitando monitores para que lean las respuestas de los estudiantes y las comparen con los patrones, con tres posibilidades de valoración: plena concordancia, mediana concordancia y ninguna concordancia.

Examen escrito: Es la técnica de evaluación utilizada tradicionalmente. El estudiante en estas pruebas recibe una serie de peticiones que ha de contestar o resolver, según sean de carácter teórico o práctico, en un periodo de tiempo determinado, en ocasiones esta técnica varía y se realizan exámenes orales con el mismo procedimiento.

Examen con posibilidad de consultar bibliografía: Pruebas encaminadas a resolver aspectos o casos con la posibilidad de consultar libros y apuntes previamente preparados por el estudiante. Se trata de evaluar la capacidad de obtener información, analizarla y resolver problemas prácticos, más que la memorización de unos conocimientos teóricos.

Un caso específico de prueba escrita dentro de las pruebas objetivas son los exámenes tipo test en los que se plantean preguntas cerradas con las respuestas predefinidas. Los estudiantes deben seleccionar la o las respuestas correctas entre las opciones planteadas.

Generalmente suelen ser enunciados breves y respuestas igualmente no muy extensas. La ventaja de este tipo de prueba es su carácter objetivo, puesto que la puntuación no depende del profesor que corrige, siendo posible incluso utilizar un lector óptico. Por una parte, presenta para el docente la ventaja de la rapidez y facilidad de evaluación.

Entre los obstáculos que se pueden presentar en, las pruebas de tipo test es que son de difícil elaboración por parte del profesor. La falta de concreción de las preguntas y la ambigüedad que pueden presentar las respuestas son otros problemas. Por otra parte y por lo general, las materias son ricas en la información obtenida y difícil de encajar en una evaluación de preguntas cerradas con múltiples respuestas predeterminadas.

Este sistema de evaluación fomenta en los docentes y en los estudiantes un enfoque centrado en los aspectos que se preguntan, por ejemplo, definiciones y clasificaciones. No desarrollan en el estudiante el proceso del pensamiento.

Grabaciones en audio o vídeo con guía de análisis: Cuando las grabaciones de audio o vídeo se utilizan en la enseñanza y el aprendizaje, los docentes pueden valorar el grado de apropiación de los contenidos de los mismos mediante guías de análisis que deben desarrollar los estudiantes.

Observación: La observación tiene un sentido de evaluación informal. Tanto el estudiante que hace de observador como el observado, deben conocer previamente las reglas del juego. Unos para saber a qué atenerse y otros para apreciar el valor de lo observado.

Portafolio: Es un registro acumulativo que sistematiza la experiencia obtenida en un tema o asignatura y que se puede presentar en un fólder o carpeta de argollas. En el mismo se incluyen materiales de búsqueda

bibliográfica, representaciones gráficas del material estudiado (mapas conceptuales, aspectos conceptuales, cuadros sinópticos, resúmenes elaborados por el estudiante sobre textos asignados por el profesor) al igual que ensayos, informes, evaluaciones y las correcciones correspondientes o cualquiera otra producción intelectual.

Proyectos: Son aplicaciones de un tema o asignatura con los cuales se puede evaluar el grado de apropiación de los conocimientos, habilidades y destrezas intelectuales. Los proyectos permiten el ejercicio de la autonomía y la creatividad de los estudiantes. Los aprendizajes son lentos y exigen gran inversión de tiempo y trabajo, pero los aprendizajes son duraderos.

Exigen mucha planeación de parte del docente para que el estudiante reciba todas las orientaciones necesarias antes de emprender el trabajo

Pruebas escritas: han sido el medio tradicional de evaluación del estudiantado sobre todo en la universidad. Esta técnica presenta diversas variantes.

Prueba teórica: El estudiante debe contestar una serie de temas de carácter teórico propuestos por el profesor. Estos temas pueden ser de carácter extenso, donde se evalúa el conocimiento sobre un tema o apartado que el estudiante debe desarrollar o cuestiones más concretas y breves. Este tipo de evaluación puede plantear un aspecto determinado derivado del programa de la asignatura impartida o pedir que se relacionen conceptos y conocimientos a través de la relación de los conocimientos adquiridos.

Examen práctico: En este tipo de examen se deben resolver, unos supuestos o problemas planteados normalmente de carácter cuantitativo, en el que se aplica un determinado instrumento o modelo al fenómeno descrito.

Pruebas mixtas: Se utiliza de manera conjunta los dos tipos anteriores, se valora tanto el aprendizaje teórico como la capacidad de resolver cuestiones prácticas mediante la aplicación de los conocimientos teóricos adquiridos.

Pruebas objetivas: Se ocupan del conocimiento factual. La estructura de estas pruebas consiste en un enunciado que especifica en términos precisos los logros previstos. La redacción es tan exacta que sólo admite una interpretación para una única respuesta.

Se tiene en cuenta no sólo el número de respuestas correctas, en una relación de buenas sobre el total de preguntas, sino la posición de cada estudiante en relación con el grupo de referencia (posición en la curva de distribución normal de puntajes). Presenta diferentes formas tales como: verdadero-falso, completar frases, opción múltiple (simple o compuesta), etc.

Seminarios: El seminario, y en particular el seminario de investigación, son una práctica didáctica y evaluativa que fomenta la construcción social del conocimiento. Aunque los aprendizajes son procesos individuales, en el aula se realiza la validación social de los mismos mediante procesos de interacción comunicativa. Las discusiones y debates alrededor del objeto de aprendizaje permiten al docente valorar no sólo el grado de dominio del tema por parte de los estudiantes, sino apreciar la capacidad discursiva y argumentativa de los mismos.

Solución de problemas: Responde a los enfoques de evaluación actuales. Desarrolla capacidades y habilidades del pensamiento. Mide tanto el proceso de enseñanza-aprendizaje, como el producto (se detalla más adelante).

Talleres: Son experiencias docentes que permiten demostrar la capacidad de aplicar conocimientos y destrezas en una determinada área del saber.

En los talleres se pone en evidencia las capacidades de trabajo individual y colectivo de los estudiantes.

Tareas, ejercicios y actividades dentro o fuera del aula: Es la forma tradicional de reforzar y valorar los aprendizajes de los estudiantes. Requieren planeamiento e instrucciones muy claras para que la ambigüedad no constituya motivo de desconcierto y desesperanza de parte de los estudiantes al tratar de resolver algo que se les asigna con un alto grado de generalidad.

Las **competencias** son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades, pensamiento, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral.

Sin embargo, lograr la escolarización universal depende fundamentalmente de la calidad de la enseñanza impartida la buena manera de enseñar a los estudiantes y la cantidad de conocimientos que éstos adquieren, son dos factores que tiene una repercusión fundamental en la formación del estudiante como son los padres que es la primera escuela y los profesores que son los que los acogen para pulir los conocimientos, son de estos dos factores que depende lo que los estudiantes sean en el futuro.

CARVOLAN (2005), Las competencias generales son aquellos conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes esenciales, requeridas como exigencia mínima, para el eficiente desempeño de cualquier cargo o puesto de trabajo. Éstas se aplican de forma permanente en todo ámbito laboral y constituyen un Eje Transversal que debe estar presente en todo perfil profesional (Pág. 6)

La calidad es un elemento medular de la educación que no sólo tiene repercusiones en lo que aprenden los estudiantes sino también en su manera de aprender y en los beneficios que obtienen de la institución que reciben.

Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer, antes de dar a conocer los diferentes tipos de competencias es necesario definir ¿Qué son las competencias? en este caso, se refiere como competencias a todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad.

Las competencias deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida, son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

En todo el mundo cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En este contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad que cada vez es más compleja; por ejemplo el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma.

Mencionando que en la actualidad a nivel universitario ya se maneja el aprendizaje por competencias, ayudando así, a crear profesores o profesionales enfocados exclusivamente a ver por el

crecimiento productivo de los niños, jóvenes y adultos que están en espera de una buena educación. Así, minimizando el rezago educativo.

Llevando a cabo las competencias adquiridas. Una consideración habría que tener respecto de las competencias educativas, es que se le disfraza como una posibilidad de cambio, donde la tecnología de la información parece inevitable y necesaria. Sin embargo habría que rescatar aquellos elementos de las prácticas educativas que tienen que ser recuperadas para formar la base de la innovación pedagógica y tecnológica.

Es importante también rescatar únicamente aquellas competencias que se evalúen como esenciales para la vida laboral y para la vida. Sin perder de vista que innovar no siempre significa partir de nuevos conceptos, cuando habría que rescatar muchas acciones de la educación que contribuyen al desarrollo de las competencias.

En la actualidad en la educación es importante se desarrolle en el estudiante competencias que le permitan comprender el mundo e influir en él, relacionarse de manera armónica con quienes les rodean, que perfilen su proyecto de vida, saber dónde y cómo buscar y procesar conocimientos. El desarrollo de competencias debe contribuir a su crecimiento como persona.

Es necesario entender que las competencias no se desarrollan de forma mecánica o repetitiva, el desarrollo de competencias implica el aprendizaje a través de las situaciones que viven día a día fuera de las escuelas, ésto les permite comprender y resolver sus dificultades cotidianas y se crea un ciudadano comprometido con la sociedad.

CEDIN (2012), “Creando valor con estrategias de gerencia del talento basadas en competencias Los modelos traducen los conocimientos, habilidades, motivos y atributos de las personas en conductas observables y repetibles, que pueden ser fácilmente identificables y modeladas mediante la gerencia del talento” (p 23). Las competencias determinan las conductas que producen resultados para la empresa, ya sea en el desempeño de un rol/cargo o en otras situaciones organizacionales.

En lo que se refiere a la educación actual se da énfasis al desarrollo de competencias en el que encierra aspectos cognoscitivos y habilidades pensamientos críticos requeridos para enfrentar la realidad, los cambios de paradigmas es una formación de calidad de los futuros profesionales que han de llevar necesariamente a la aplicación de nuevos paradigmas en las competencias profesionales.

Día a día, los ejecutivos invierten gran parte de su tiempo en decisiones de talento, tales como: contratación, promoción, traslados, mejora del desempeño, compensación, retiro, capacitación y desarrollo, entre otras. El éxito de la estrategia de negocios depende, en gran medida, de la calidad, rapidez y acierto de esas decisiones y de cuán positivamente ellas afectan los resultados.

El enfoque de gerencia el talento basado en competencias ha probado ser un método con alto grado de confiabilidad para predecir el éxito o fracaso, de una persona en una posición específica, en una organización particular. Y, por lo tanto, es de gran ayuda para sustentar las decisiones acerca del talento.

Cuando hace referencia a la capacidad, significa que el estudiante sabe cómo hacer una determinada cosa de acuerdo a los aprendizajes adquiridos. Significa que el estudiante no sólo aprende conceptos sino que además asimila la forma en la que puede aplicarlos. Cuando se utiliza el concepto en el contexto de la competitividad hace referencia a la

capacidad de la persona para demostrar que su forma de resolver un determinado conflicto o de hacer algo puntual es la mejor que existe.

Cuando se hace referencia a la competencia desde la incumbencia, se habla de la capacidad del estudiante para relacionar sus conceptos aprendidos con la realidad que le rodea. Las competencias le permiten al individuo involucrarse en su entorno de forma responsable y ética.

Tipos de Modelos de Competencias.- Según su aplicación en la organización las competencias pueden ser: Competencias para un desempeño superior con fines de selección y desarrollo. Competencias en ambiente de cambio en el entorno o en la propia organización, departamento. En procesos de innovación, reestructuraciones, etc.

Creación de Modelos de Competencias.- La creación de modelos de competencias es un trabajo profesional especializado que consiste en el análisis de la organización, del trabajo y las personas para diseñar perfiles de éxito para puestos críticos compatibles con los fines únicos de la organización. Su creación exige tener un objetivo claro y explicar cómo el ciclo evolutivo del talento está alineado con la estrategia organizacional y con los resultados del negocio.

El método de competencias permite a las organizaciones integrar de manera sistémica y en alineamiento con las metas estratégicas, los procesos de recursos humanos.

Beneficios de los Modelos de Competencias

A nivel organizacional, las competencias:

Permiten aumentar la cantidad de ejecutantes de alto rendimiento y la creación de valor a los clientes, Apalancan la ejecución de la estrategia de negocios y el logro de los resultados organizacionales deseados, Facilitan a los gerentes y supervisores la habilidad de capacitar.

Proveen dirección al cambio organizacional enfocando a la gente y promoviendo cambios positivos en su forma de trabajar y enfocan a los contribuidores individuales en las conductas que conducen a lograr los objetivos en sus roles/cargos, Preparan a la gente para la transición en el desempeño de roles.

TOBÓN (2010) propone el enfoque socio formativo, el cual se viene aplicando en diferentes países de Latinoamérica, con base en la metodología de niveles de dominio. Esto consiste en buscar que los estudiantes vayan pasando de un nivel inicial - receptivo a un nivel básico, y de un nivel básico a un nivel autónomo hasta llegar al nivel de dominio estratégico. Para ello se medía el aprendizaje desde el proyecto ético de vida (p 14).

En los últimos años en el ámbito educativo se hace una continua referencia al desarrollo de competencias en el estudiantado, así como de las competencias que deben poseer los profesores para responder a los retos educativos que la sociedad contemporánea plantea. Las reformas educativas de los diversos niveles, incorpora a las prácticas docentes el concepto de competencia, concepto sobre el que se estructuran innumerables talleres, cursos y otros sistemas de actualización ofertados por dependencias oficiales para los maestros en servicio.

Las reformas que se han implementado, implica para los docentes grandes esfuerzos y una constante demanda de apoyo para poder cumplir con calidad su tarea. Una de las grandes debilidades de cualquier reforma ha sido la evaluación, proceso inherente al acto de enseñanza aprendizaje y al que los docentes tienen que acceder a partir de la experiencia acumulada.

Se intenta iniciar la transformación de la enseñanza centrada en la transmisión de información que lleva a un aprendizaje memorístico y rutinario está orientada al examen y mediatizada por él por una

enseñanza cuya base sea la comprensión crítica de la información recibida, apoyada por una buena explicación y acompañamiento por parte del profesor en el proceso de construcción de aprendizaje.

Se trata de pasar de un aprendizaje sumiso y dependiente, que sólo puede garantizar el éxito fugaz para la inmediatez del aula y del momento crítico que es el examen, a un aprendizaje asentado en bases de entendimiento y al desarrollo de habilidades intelectuales, no sólo competencias prácticas, que facilitan establecer nexos interdisciplinarios necesarios para la formación integral del pensamiento de quien aprende. Incorporar en los docentes que el de aprendizaje abarca el desarrollo de las capacidades evaluativas de los propios sujetos que aprenden, "competencias en acción", lo que les capacita para saber cuándo usar el conocimiento y cómo adaptarlo a situaciones desconocidas.

Hacer uso de estrategias pedagógicas, que al evaluarlas desde esta postura, permitan y obliguen a la reflexión y al diálogo como medios adecuados para recorrer un camino de descubrimiento y de encuentro con aprendizajes útiles para los estudiantes. Importa en esta interpretación averiguar no sólo cuánto sabe el estudiante, sino cómo aprende.

La propuesta presupone que el ritmo de enseñanza depende de la capacidad para comprender del sujeto que aprende. Sólo hablando con él o dándole la oportunidad de que pueda demostrar su propio proceso se puede apreciar cuenta en profundidad del camino recorrido, a la vez que es posible ayudarlo en el que falta por hacer. Convertida el aula en espacio natural de aprendizaje, es la forma ideal para descubrir cómo piensa y cómo entiende el sujeto que aprende.

A partir de esta información se puede prever dónde pueden surgir las dificultades en el aprendizaje y cómo se le puede realmente ayudar a quien aprende Finalmente, no se debe olvidar que existe una relación

directa entre lo que el profesor enseña, lo que los estudiantes aprenden y la forma en la que el primero controla lo que los segundos aprenden.

Para que ésto suceda es imprescindible que el estudiante desarrolle una mente organizada además de informada. Justo en la medida en que el profesor toma decisiones prudentes sobre la conveniencia del ajuste, él mismo pone en práctica la responsabilidad derivada del saber, del saber decidir y del saber hacer que identifican su labor profesional y didáctica. Es decir, su competencia profesional.

GARCÍA (2010), “En el contexto laboral, la normalización establece a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego, con el fin de desempeñarla satisfactoriamente. Las normas de competencia incluyen los logros que se deben alcanzar en el desempeño de las funciones” (P 6). Los conocimientos, habilidades y destrezas intelectuales, sociales y biofísicas que se requieren para alcanzar dichos logros, los diferentes contextos y escenarios laborales, instrumentos y equipos de trabajo.

Hablar de competitividad laboral supone, desde su significado, ser efectivo al desarrollar una actividad teniendo resultados palpables de éxito; con este parámetro es posible traducir la competitividad educativa como el desarrollo de actividades eficientes por parte de todos los agentes educativos con resultados en el logro, en este caso, del perfil de egreso de los educandos después de cursar la educación básica donde queden de manifiesto actitudes y capacidades para convertir en acciones concretas los pensamientos e ideas construidos.

Las competencias básicas deben ser adquiridas por todos los estudiantes y provoca un replanteamiento de los currículos con un enfoque global del aprendizaje. Ésto conlleva a su vez un cambio de la metodología docente para que el estudiante adquiriera estas competencias en la totalidad de las áreas. Las ocho competencias que deben estar presentes en el currículo son:

- Competencia matemática.
- Competencia en comunicación.
- Competencia artística y cultural.
- Tratamiento de la información y competencia digital.
- Competencia social y ciudadana.
- Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.
- Competencia para aprender a aprender.
- Autonomía e iniciativa personal.

Ámbito de la comunicación y la expresión

Competencia en comunicación lingüística

- Utilización de la lengua propia en diferentes contextos y en situaciones comunicativas diversas, y como instrumento de comunicación oral, escrita, de aprendizaje y socialización.
- En la comunicación en lenguas extranjeras, el desarrollo de estas competencias debe proporcionar destrezas básicas referidas a la comprensión, la expresión y el contexto tanto de la comunicación oral como de la escrita.
- Uso del lenguaje no discriminatorio y respetuoso con las diferencias.

Competencia matemática

- Habilidad para utilizar números y sus operaciones básicas.
- Razonamiento matemático para producir e interpretar informaciones.
- Resolver problemas relacionados con la vida diaria y el mundo laboral.

Competencia cultural y artística

- Expresarse mediante algunos códigos artísticos.
- Adquirir iniciativa, imaginación y creatividad y desarrollar actitudes de valoración de la libertad de expresión, del derecho a la diversidad cultural y de la realización de experiencias artísticas compartidas.
- Comprender y valorar críticamente diferentes manifestaciones culturales y artísticas. Suponen además disfrute y enriquecimiento personal.

Tratamiento de la información y competencia digital

- Habilidades para buscar, obtener, procesar y comunicar información y transformarla en conocimiento.
- Acceso y selección de la información.
- Uso y transmisión de ésta en distintos soportes, incluyendo la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación como un elemento esencial para informarse y comunicarse.

Ámbito de la relación e interacción con el medio

Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo natural

- Habilidad para interactuar con el mundo físico.
- Comprensión de sucesos, predicción de consecuencias y actividad dirigida a la mejora y preservación de las condiciones de vida propia, de las demás personas y del resto de los seres vivos.

Competencia social y ciudadana

- Permite vivir en sociedad y ejercer la ciudadanía democrática.

- Incorpora formas de comportamiento individual que capacitan a las personas para convivir, aprender, trabajar solo o en equipo, relacionarse con los demás, cooperar y afrontar los conflictos de manera positiva.
- Incluye habilidades para ejercitar una ciudadanía activa, democrática e integradora de las diferencias.

Ámbito del desarrollo personal

Competencias de aprender a aprender

- Iniciarse en el aprendizaje y ser capaz de continuarlo de manera autónoma.
- Poder desenvolverse en la incertidumbre aplicando la lógica del conocimiento racional.
- Admitir la diversidad de respuestas posibles ante un mismo problema y encontrar motivación para buscarlas desde distintos enfoques metodológicos.

Autonomía e iniciativa personal

- Capacidad de transformar las ideas en actos.
- Habilidades para proponerse objetivos, planificar y gestionar proyectos con el fin de conseguir lo previsto.

Elaborar nuevas ideas o buscar soluciones y llevarlas a la práctica y tener una visión estratégica de los problemas que ayude a marcar y cumplir los fines previstos y a estar motivado para lograr el éxito deseable

Estas competencias se desarrollaron debido a que en todo el mundo cada vez son más altos los niveles educativos requeridos a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En este contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para mejorar la manera

de vivir y convivir en una sociedad cada vez más compleja; por ejemplo, el uso eficiente de herramientas para pensar, como el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el propio conocimiento; la capacidad de actuar en grupos heterogéneos y de manera autónoma.

Lograr que la educación básica contribuya a la formación de ciudadanos con estas características implica plantear el desarrollo de competencias como propósito educativo central. Una competencia implica un saber hacer (habilidades) con saber (conocimiento), así como la valoración de las consecuencias de ese hacer (valores y actitudes). En otras palabras, la manifestación de una competencia revela la puesta en juego de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para el logro de propósitos en contextos y situaciones diversas.

En los últimos años en el ámbito educativo se hace una continua referencia al desarrollo de competencias en el estudiantado, así como de las competencias que deben poseer los profesores para responder a los retos educativos que la sociedad contemporánea plantea. Las reformas educativas de los diversos niveles, incorpora a las prácticas docentes el concepto de competencia, concepto sobre el que se estructuran innumerables talleres, cursos y otros sistemas de actualización ofertados por dependencias oficiales para los maestros en servicio.

Este proceso de transición del plan educativo de las reformas que se han implementado, implica para los docentes grandes esfuerzos y una constante demanda de apoyo para poder cumplir con calidad su tarea. Una de las grandes debilidades de cualquier reforma ha sido la evaluación, proceso inherente al acto de enseñanza aprendizaje y al que los docentes tienen que acceder a partir de la experiencia acumulada.

La evaluación de las competencias es ahora el gran reto, ya que exige a los docentes transformar la concepción de evaluación, el desafío es transitar a paradigmas de evaluación cualitativos, emitir juicios valorativos e intentar ser objetivos en la subjetividad. Finalmente, no se

debe olvidar que existe una relación directa entre lo que el profesor enseña, lo que los estudiantes aprenden y la forma en la que el primero controla lo que los segundos aprenden.

Para que esto suceda es imprescindible que el estudiante desarrolle una mente organizada además de informada. Justo en la medida en que el profesor toma decisiones prudentes sobre la conveniencia del ajuste, él mismo pone en práctica la responsabilidad derivada del saber, del saber decidir y del saber hacer, que identifican su labor profesional y didáctica, es decir, su competencia profesional.

Evaluar bajo criterios establecidos permite realizar una valoración integral que incorpora toda la información obtenida en el proceso de enseñanza- aprendizaje, es una forma objetiva de conjuntar los resultados de los factores de éxito y las descripciones del comportamiento esperados e incorporarlos en el formato de calificación. Evaluar bajo esta perspectiva, en donde la evaluación desempeña funciones esencialmente de aprendizaje, exige del docente.

OROZCO (2011) citado por PLÚAS (2013) indica que la gestión por competencias es un sistema de gerencia del docente que ayuda a desarrollar el talento de las personas y su capacidad de obtener resultados superiores y estables, la gestión del talento es más importante que la gestión de conocimiento, puesto que no consideran únicamente los conocimientos, habilidades, destrezas, sino que adecua los comportamientos de las personas, cantidad y calidad, en relación a los requeridos, para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Las competencias tienen sus orígenes en la continua preocupación del ser humano por llegar a una meta, la cual lo impulsa, selecciona, o dirige al propio comportamiento hacia la necesidad del éxito. El logro se desarrolla a lo largo de la vida y es derivado de éxitos o situaciones adversas, necesidad de aceptación o reducción de ansiedad, creencias y convicciones de lo deseable, o no deseable, y sirven de orientación a las

demás acciones, estas provienen de la formación de la familia, de los centros educativos, de la sociedad, la religión, la tradición, entre otras.

Las competencias docentes para su aplicación en la gerencia de aula deben estar ligadas a la comprensión de quienes somos y hacia donde se quiere llegar; que su orientación esté dirigida hacia los objetivos de la institución, permitiéndolo canalizar energías y esfuerzos de todos, para de esta manera ayudar a la institución a definir, alcanzar y optimizar resultados a través de compromisos concretos, medibles.

Las competencias profesionales son comportamientos personales relativamente estables que permitan desarrollar el trabajo con altos estándares de calidad, los comportamientos se identifican mediante la observación y pueden ser desarrollados mediante un enfoque adecuado.

El objetivo al aplicar las competencias en el proceso de enseñanza aprendizaje en instituciones educativas es impulsar el campo cultural, enfocar los esfuerzos para lograr los objetivos estratégicos, mejorar la productividad individual y en consecuencia la productividad institucional, clarificar los comportamientos que se requieren en cada función, realizar retroalimentación de los comportamientos como una guía, proporcionar herramientas para lograr un crecimiento profesional sostenido en comportamientos deseados.

La formación docente y su desempeño profesional expresados en la práctica de sus competencias y la gerencia en el aula, son el resultante de una eficiente planificación y aplicación curricular. La universidad responde a la necesidad de cumplir con el encargo social de formar en el campo docente profesionales competentes, como vía de solución al problema de la falta de precisión en la aplicación de las competencias profesionales para su trabajo en el aula.

Las competencias es clave de su modelo educativo: responsabilidad, autoconfianza, conciencia de los valores éticos,

flexibilidad, comprensión interpersonal, habilidades comunicativas, trabajo en equipo, planificación, innovación y creatividad, tecnologías de la información, manejo de las diferentes culturas en el aula, y manejo de conflictos y negociación.

La evaluación de las competencias es ahora el gran reto, ya que exige a los docentes transformar la concepción de evaluación, el desafío es transitar a paradigmas de evaluación cualitativos, emitir juicios valorativos e intentar ser objetivos en la subjetividad.

Evaluar competencias es evaluar sistemas de reflexión y acción, implica la utilización de nuevos modelos e instrumentos que recuperen la actuación humana. La mejor estrategia de evaluación es aquella que utiliza pluralidad de instrumentos y procedimientos congruentes con el sentido de los procesos de aprendizaje y las finalidades deseadas.

REVISTA DE ENFERMERÍA (2004) “La enfermería se ha relacionado con la prestación de servicios a otras personas debido a esto muchos estudiantes siguen ingresando en la enfermería para ayudar a la gente que es una imagen que también comparte el público” (p 47). La enfermería es un arte y una ciencia que incluye actividades, conceptos y habilidades.

La actitud de la sociedad es cuando el papel de las enfermeras y la enfermería ha influido de manera significativa en el desempeño de su profesión, antes del siglo XIX, la enfermera se concentraba sin organización, educación o status social, la actitud predominante con respecto al lugar que debería ocupar la mujer en su hogar y que ninguna mujer respetable debería tener una profesión.

Por el contrario a finales del mismo siglo surgió la imagen del ángel de la guarda, apareció el trabajo de Florence Nightingale durante la guerra de Crimea, después de que Nightingale hiciese respetable la

profesión de la enfermería, las enfermeras eran vistas como nobles, compasivas, morales, religiosas, dedicadas y sacrificadas.

La enfermería es una de las profesiones donde se caracteriza que el encuentro con el paciente y su familia, durante el cual la enfermera observa, ayuda, comunica, atiende, enseña y contribuye a la conservación de un buen estado de salud, y proporciona el cuidado durante la enfermedad hasta que el paciente sea capaz de asumir la responsabilidad de sus propias necesidades básicas como ser humano, por otra parte, cuando se requiere se brinda al paciente ayuda compasiva y misericordiosa.

Las contribuciones de Florence Nightingale a la enfermería son las más conocidas a la contribución de cuidados a los enfermeros, ella fue la pionera en la enfermería, y fue conocida con el título “Dama con su lámpara”, sus esfuerzos por reformar los hospitales y organizar y poner en marchas políticas sanitarias también la convierten en una enfermera política importante.

La enfermera es CUIDADORA, y ayuda al paciente a recuperar su salud, incluyendo medidas para el bienestar emocional, espiritual y social. PROTECTORA, construye un ambiente cómodo y seguro para el paciente, tomando medidas de protección, CONSOLADORA, las enfermeras deben dirigirse al paciente como persona completa, más que simplemente un cuerpo, ya que el consuelo y el apoyo emocional suelen darle al paciente fuerzas para recuperarse, TOMADORA DE DECISIONES, son aquellas que las toman solas o en colaboración con el paciente o familia, empleando el pensamiento crítico y al mismo tiempo colabora y consulta con otros profesionales, REHABILITADORA, las enfermeras ayudan a los pacientes que con frecuencia experimentan problemas físicos o emocionales.

La visión que tenía Florence Nightingale de la enfermería incluía funciones en salud pública y en promoción de salud sólo se desarrolló

parcialmente en las primeras etapas de la enfermería, tendría como objetivo principal el desarrollo profesional dentro de los hospitales.

La enfermería es cuidado, es un arte, es una ciencia que está concentrada en el paciente además la enfermera es holística, adaptable, y está relacionada con la promoción de la salud, el mantenimiento de esta y su restauración por lo que se considera a esta profesión como ayuda .

Cualidades de la enferma:

- Responsabilidad: la enfermera responde a sus propias acciones que realiza para prevenir del daño al paciente.
- Formalidad: la enfermera puede distinguir lo correcto de lo incorrecto, realizando buenas acciones con seguridad.
- Veracidad: la enfermera practica la verdad ante cualquier circunstancia.
- Confidencialidad: debe asegurar que los diagnósticos o pronósticos no se informen a los demás, si el paciente no lo desea.
- Confianza: la enfermera está segura de la capacidad propia para lograr realizar una tarea o alcanzar un objetivo.
- Imparcial: la enfermera debe enfrentarse a situaciones sin preferencias y sin prejuicios.
- Fiable: es responsable de las acciones que hace con el paciente. Una enfermera responsable es fiable en la toma de decisiones.
- Perseverante: la enfermera halla soluciones eficaces para los problemas de cuidado al paciente.
- Creativa: porque hace que los procedimientos más complicados se vuelvan simples.
- Curiosa: ante cualquier situación clínica aprende mucho de la información del paciente.
- Humilde: es capaz de admitir su falta de habilidad para enfrentarse a un problema de la práctica.

- Posee integridad personal: es honesta, confiable por parte de sus compañeros y subordinados, y está dispuesta a admitir sus equivocaciones o contradicciones.
- Competencias de la enfermera • La enfermera ha adquirido competencias científicas y técnicas para dar cuidados y ayuda al paciente, familia y sociedad, mediante una actitud humanista, ética y responsable, con adecuados conocimientos en áreas profesionales.

Las competencias son capacidades de concepción y acción que adquieren las enfermeras/os para actuar en situaciones sencillas como complejas. Reflejan conocimientos, valores, actitudes y habilidades para tomar decisiones oportunas en la actuación profesional. La Enfermería como profesión aplica conocimiento, es práctica, académica, cumple procedimientos basados en principios científicos, posee bases éticas tiene autonomía y es social.

Se puede sintetizar a la enfermera en dos palabras Directa y adaptable, directa por que se orienta a objetivos y adaptable porque trata de responder a las necesidades del individuo, familia y comunidad, durante la salud y enfermedad, la enfermería es el diagnóstico y el tratamiento de las respuestas humanas y potenciales, de aquí se señalan cuatro características fundamentales de una enfermera.

Una de ellas es la atención a toda gama de experiencias humanas y respuestas frente a la salud y enfermedad sin las restricciones de una orientación centrada en el problema, seguida por la integración de datos objetivos con el conocimiento adquirido a través de la comprensión de la experiencia subjetiva del paciente o de un grupo, otra de las características es ejercer la aplicación del conocimiento científico al proceso de diagnóstico y tratamiento, por último se considera que debe existir una relación de cuidados que facilite la salud y la curación.

La enfermera se caracteriza por ser intelectual, práctica, académica, poseer habilidad técnica, bases éticas, autonomía. Ser social. Intelectualmente se basa en un conjunto de conocimientos empleando el método científico en la práctica utilizando los conocimientos con pensamientos analítico crítico y creativo, debe poseer habilidades y destrezas con bases de solidez de su formación teórica. El personal de enfermería debe especializarse con el fin de mejorar la calidad de atención de los usuarios.

Su principio consiste en ayudar a que las personas conserven su salud debe ser sensible a las necesidades humanas y tener consciencia de su responsabilidad al contribuir al bienestar de los demás. Existe una fuerte motivación o vocación en la elección de la carrera que sugiere un compromiso de la profesión al servicio de la sociedad. Durante el ejercicio de su profesión, es importante que posea o adquiera la capacidad de formar juicios sobre la realidad que la conduzca a actuar con pleno conocimiento

El profesional de enfermería brinda cuidado a tres tipos de pacientes individuos, familia y comunidad, el ejercer esta profesión comprende cuatro áreas la promoción de salud y de bienestar, la prevención de la enfermedad, la recuperación de la salud, y el cuidado de los enfermos terminales.

La enfermería se está ganando un prestigio cada vez mayor como profesión ya que ésta se define como una ocupación que implica una formación profunda o una vocación, que requiere de conocimientos científicos y prácticos con capacidades y formación especial, los profesionales de enfermería realizan una ampliación de sus funciones tales como especialistas, educador e investigador de enfermería.

La relación enfermera – paciente debe fundamentarse en el respeto a la dignidad humana, debe tratar al usuario de forma holística (biológica, psicológica y socialmente). Debe cumplir sus funciones con

elevado espíritu de responsabilidad y mantener el secreto profesional, asumir la responsabilidad de sus juicios y actuaciones mantenerse permanentemente actualizado mediante la asistencia a jornadas, talleres, congresos y cursos, actuar equilibradamente conservando los principios éticos y morales en la práctica.

RUMBOLD (2000), “Describe la base sobre la cual las personas, de manera individual o colectiva deciden que ciertas acciones si son correctas o incorrectas, y si es deber de una persona hacer algo, o si tiene el derecho de hacerlo” (p29). Las relaciones humanas con compañeros de trabajo deben ser de respeto y trabajar en equipo, cuando los cuidados que recibe un usuario son puestos en peligro por un colega, debe tomar la decisión más adecuada y actuar como defensor del usuario, cuando los cuidados de la salud y la seguridad se ven afectados por la incompetencia y la ilegalidad de la actuación de alguna colega.

Para entender cómo se ejerce actualmente la enfermería es necesario conocer algunas de las fuerzas sociales que influyen actualmente en esta profesión estas fuerzas suelen afectar a todo el sistema sanitario, y la enfermería como una parte fundamental de ese sistema no puede evitar sus efectos.

Las raíces de la moral de las enfermeras han sido dadas por la sociedad, debe de tener vocación, disciplina una adecuada atención al usuario, proteger la individualidad, proteger al usuario de causas externas que puedan producir enfermedad, manteniendo las funciones fisiológicas del usuario en parámetros normales, colaborar con la rehabilitación y su incorporación a la comunidad.

Un líder influye en otros para trabajar conjuntamente con el fin de lograr un objetivo concreto, un liderazgo eficaz incluye un proceso en el cual se aprende y que se requiere de la comprensión de las necesidades y los objetivos que motivan a las personas.

El personal de enfermería asume diferentes roles cuando presta sus servicios, los usuarios suelen desempeñar estos roles simultáneamente ya que no se excluyen entre sí, por ejemplo un enfermo puede actuar como asesor a la vez que proporciona cuidados físicos y mientras enseña aspectos de esos cuidados, los papeles requeridos en un momento determinado depende de las necesidades del paciente y de sus aspectos específicos del entorno.

La vocación debe tener capacidad de servicio en la atención de los individuos que necesitan de sus cuidados cumpliendo y hacer cumplir las normas establecidas por la profesión en el ejercicio profesional. Los diversos modelos teóricos para la enfermería tienen como base fundamental el trato a la persona como un ser humano integral, al cual debe atenderse en sus aspectos biológicos y psicosocial, en la prestación de los cuidados, es deber de la enfermera evitar iatrogenias por ignorancias, omisión, descuido o negligencia.

La comunicación forma parte de todas las funciones de la enfermería el personal se comunica con el paciente, con las personas que lo cuidan, con otros profesionales de la salud, los enfermeros identifican los problemas del paciente y luego los comunican verbalmente o por escrito a otros miembros, la calidad de comunicación del enfermero es un factor importante de los cuidados de enfermería el profesional debe ser capaz de comunicarse con claridad y con precisión con el fin de cubrir las necesidades del paciente.

Las funciones fisiológicas normales como la alimentación, eliminación, hidratación, respiración, circulación, termorregulación, higiene, movilización, descanso y sueño son muy importantes debido a que cada una de ellas cumple diferentes funciones de vital importancia para el desarrollo biopsicosocial. La enfermedad imposibilita al individuo para satisfacer sus necesidades básicas elementales, es allí donde la enfermera aplica técnicas para colaborar en la satisfacción de esas necesidades.

El personal de enfermería actúa como agente de cambio cuando ayuda a otros, es decir al paciente, a modificar su propia conducta también suelen actuar para realizar cambios en un sistema tales como la asistencia clínica, a identificar si el paciente está o no recuperando su salud, los cambios tecnológicos, en la edad de la población, y los cambios en los fármacos son sólo algunos de los aspectos a los que se enfrentan los profesionales de enfermería.

La enfermedad provocada por el personal de los miembros de salud ya sea por técnicas diagnósticas o terapéuticas o por la exposición al medio ambiente hospitalario, consiste en no realizar una conducta para evitar un daño mayor por no ser competencia de la práctica de enfermería convirtiéndose así en una negligencia por dejar de hacer lo que es un deber dentro de la práctica de enfermería.

BALDERAS (1998), La ética estudia las acciones humanas, sus efectos y el valor de dichas acciones, de igual manera determina que es lo correcto y lo incorrecto, la ética es una ciencia normativa, ya que se ocupa de un ideal es decir no con lo que la conducta humana es, sino con lo que debe ser. Implica acción de acuerdo con las normas morales ocupándose del estudio de los problemas teóricos, morales. (p 29).

La ética de enfermería estudia las razones de los comportamientos en la práctica de la profesión, los principios que regulan dichas conductas, las motivaciones, los valores del ejercicio profesional, los cambios y las transformaciones a través del tiempo. Las fuentes de la ética profesional son normas destinadas exclusivamente para la prestación de servicio a la sociedad, teniendo como base las más elementales normas sociales.

Las normas jurídicas se basan en el cumplimiento del conjunto de normas o reglas de conducta de carácter obligatorio que regulan las actividades de los individuos en su convivencia social, en lo que se respecta a la norma moral la enfermera como profesional debe aceptar la responsabilidad de tomar decisiones y realizar acciones en sociedad, su

comportamiento profesional afecta o beneficia a otros miembros vinculados, por ello debe ajustarse a las normas de la ética profesional.

En lo que se refiere al trato social las enfermeras deben coordinar sus acciones con otros miembros del equipo de salud en la atención al individuo, cumpliendo las normas establecidas por la sociedad, todo conforma un conjunto de normas que regulan el comportamiento de los seres humanos en sociedad, que son aceptadas en forma libre y consciente por un individuo, la moral es parte de las tradiciones y costumbres del grupo humano, unidos por un interés común.

El comportamiento moral se sujeta a valores y normas establecidas socialmente que responde a una necesidad social, uno de los aspectos que estructura la moral es el aspecto fáctico, “El Ser” o “Lo Real”, el ser corresponde a los comportamientos en la realidad, al ser le son propios los hechos que muestran los comportamientos humanos como una respuesta debida a factores multicausales, en un contexto macro ambiental, dinámico, evolutivo y cambiante. La enfermería como profesión requiere una guía moral para cumplir con el fin primordial de servir al bien común, mejorar la salud de la población y prolongar la vida del ser humano.

BAQUERIZO (1970) citado por PLÚAS (2013) Refiere una Reseña Histórica que: En la década de los sesenta se inició la planificación de estos centros en Quito, Guayaquil y Cuenca, y se erigieron sus hospitales regionales: el Carlos Andrade Marín en la capital, el Hospital Regional en Guayaquil, hoy Dr. Teodoro Maldonado Carbo, y el Teodoro Carrasco en Cuenca. Por razones de financiamiento, equipamiento y tiempo dedicado a preparar y seleccionar debidamente al personal técnico y administrativo, el Hospital Regional de Guayaquil se inauguró el 7 de octubre de 1970.

El hospital es una institución de atención médica sobre el cual recae la responsabilidad de salvaguardar la salud, organizar la vida y retornar al individuo a la sociedad, en las mejores condiciones físicas y

psicológicas; por ello siempre será una organización compleja. El hospital se ocupa de la vida, de la salud, de la enfermedad y desde luego de la muerte

Un hospital como cualquier otra organización social, está integrado por seres humanos y se comporta como un microcosmos humano específico siguiendo la trayectoria de una historia marcada, proyectos y realización colectiva pero también por enfrentamiento y lucha de poder, sin embargo la cultura del hospital es diferente a la de otras organizaciones sociales.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una entidad, cuya organización y funcionamiento se fundamenta en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Se encarga de aplicar el Sistema del Seguro General Obligatorio que forma parte del sistema nacional de Seguridad Social

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se encuentra en una etapa de transformación, el plan estratégico que se está aplicando, sustentado en la Ley de Seguridad Social vigente, convertirá a esta institución en una aseguradora moderna, técnica, con personal capacitado que atenderá con eficiencia, oportunidad y amabilidad a toda persona que solicite los servicios y prestaciones que ofrece.

Los hospitales se presentan como la organización más compleja en la prestación de servicios de la salud, por ser depositarios de la máxima responsabilidad dentro del sistema nacional de salud.

Las palabras hospital, nosocomio, sanatorio, y clínica, se han empleado como sinónimos. Etimológicamente la palabra "Hospital" proviene del latín hospitem, y significa "Lugar que da auxilio a los ancianos y enfermos", el término "sanatorio", del latín "sanatorium", significa "Casa para que sanen los enfermos."; clínica se refiere al

establecimiento sanitario, por lo general privado, donde se diagnostican y se tratan las enfermedades de pacientes, que puede estar ingresado o ser atendido en forma ambulatoria.

Los Objetivos de un hospital

- a. Cuidados, tratamiento y rehabilitación del cliente, prevención de enfermedades y fomento de la salud pública.
- b. Instrucción y preparación del personal profesional y auxiliar.
- c. Desarrollo de nuevos conocimientos por medio de la investigación científica.

En el hospital moderno, se educa a la población sana sobre pautas para la conservación de la salud, se atiende a quien viene a verificar sus condiciones físicas, se presta asistencia clínica y quirúrgica a los enfermos, se investiga, administra, se da docencia a estudiantes de ciencias de la salud, desarrollo programas de educación continua con trabajadores de la institución, se forman especialistas, se ventilan problemas económicos, laborales y disciplinarios, se ofrecen servicios religiosos, se abren los ojos a la vida de un nuevo ser y se cierran para siempre los de quien cumplió su jornada.

El hospital de hoy, resultado de una necesidad investigativa y comprobada, requiere de una estructura física funcional, estratégicamente localizada, fruto de unos cuidados planeados; de una central de suministro de energía eléctrica, de agua potable, de oxígeno, de aire comprimido; de planta para comunicaciones internas y externas; de una dotación de equipos y elementos científicos y generales, conveniente y suficiente para atender la demanda prevista de servicios; de dirección y administración eficientes; de una nómina de personal científico, técnico, administrativo y auxiliar acorde con los servicios que va a prestar.

El sistema de información y comunicación interdepartamentales y de transferencia no debe presentar mayores inconvenientes, a no ser de los que por problemas fuera del alcance humano puedan presentarse. La gestión de servicios debe estar representada por profesionales competentes, conscientes y conocedores de la realidad hospitalaria. El Talento Humano médico, y todo el equipo de salud deben cumplir con actividades y funciones específicas que faciliten la atención del usuario, para cumplir con un solo objetivo “la satisfacción de la necesidades de atención médica de los enfermos”.

Durante la labor profesional de enfermería en la institución, las observaciones realizadas en el área de Oncología del Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo, se puede detectar inconvenientes en cuanto a la “satisfacción del enfermo” en cuanto a la atención médica, por lo que el ambiente para el enfermo, se transforma en una verdadera molestia e incomodidad. A pesar de que diariamente se trate de satisfacer esta necesidad, los resultados no son positivos, por lo tanto se propone en el presente estudio de investigación, determinar cuáles son los factores que están influyendo en esta situación.

Es una temática de gran relevancia, porque este inconveniente se transforma en un verdadero problema social ya que de acuerdo a la Constitución de la República, el enfermo debe ser atendido de forma integral, por ello se deben buscar alternativas de cambio para mejorar la calidad del servicio y por ende de la institución.

PLANCARTE (2004), El cáncer es un fenómeno que puede analizarse desde diferentes ángulos, desde el punto de vista biológico, es un fenómeno caracterizado por una alteración del equilibrio entre proliferación y los mecanismos de muerte celular; esto conduce al crecimiento de una clona que tiene además la capacidad de invadir los tejidos locales, distribuirse en diferentes sitios distantes y formar nuevas colonias. (p 1)

El cáncer causa dolor aunque los estudios dan resultados variables, incluso los más conservadores informan que por lo menos el 20% de pacientes tienen dolor al momento del diagnóstico o en la etapas avanzadas de su enfermedad, los conceptos erróneos de los pacientes acerca de los medicamentos para el dolor también contribuyen al tratamiento inadecuado de éste, los pacientes pueden estar renuentes a tomar medicamentos por temor de sus efectos secundarios, o incluso por el temor de la muerte en casos ya avanzados.

La primera condición para establecer un diagnóstico es considerarlo frente a un paciente con una afección desagradablemente maligna, antes de cualquier tratamiento oncológico se debe de confirmar el diagnóstico ya sea mediante una biopsia, además otros estudios que comprueben esta patología. Por lo regular los estudios para evaluar la extensión de la enfermedad se practican mediante forma coordinada con los resultados de diagnóstico.

El personal profesional de Enfermería está preparado para asumir la atención al afiliado en forma oportuna e integral, para lo cual requiere de actualización constante de conocimiento, utilización de los protocolos de atención, de normas y reglamentos de la Institución; por otra parte también debe ser cuidada la salud física y mental del personal, puesto que este servicio de Oncología por sus patologías y por su complejidad y el constante accionar crea stress y depresión permanente repercutiendo en la salud.

La búsqueda de la calidad de atención de Enfermería en Oncología es un reto que permite detectar oportunamente las áreas de cuidado más deficitarias y que exigen el análisis de la actividad de Enfermería correspondiente, plantear alternativas para proporcionar una atención de alta calidad y reconocimiento de la enfermera como profesional capaz de contribuir al cumplimiento de los propósitos, metas y directrices del sistema de salud.

Sin embargo esto no podría ser eficaz si los profesionales de enfermería no tuvieran la motivación y autonomía suficiente para introducir cambios en la práctica diaria a través de los programas de garantía de calidad, que se orientan hacia la satisfacción de las necesidades del paciente, así como también requiere de que se satisfaga las necesidades y expectativas de los trabajadores de la salud.

Al comprender el paciente su pronóstico puede impactar directamente en su toma de decisiones al final de la vida los pacientes que estiman su sobrevivencia tienen la opción de elegir los tratamientos para prolongar la vida o los procedimientos invasivos para que el tratamiento sea eficaz, es aquí donde juega el rol de la enfermera un papel fundamental que es el de ser humanista ante la complejidad que incluye este tipo de enfermedad.

Una de las tareas más difíciles en la Oncología es mantener la esperanza mientras se prepara para la muerte inevitable, con frecuencia los pacientes quieren enfocarse sólo con el próximo tratamiento y evitan las conversaciones a pasar a un esquema paliativo, es útil ayudar a los pacientes a redirigir sus esperanzas irreales de cura hacia otros objetivos importantes como el progreso de su enfermedad.

TEMEL (2008), La experiencia de dolor de un paciente no se limita a las sensaciones físicas que experimentan la depresión, ansiedad, y angustia exacerban la percepción del paciente de la capacidad para hacer frente al dolor debido a que los factores fisiológicos y espirituales desempeñan un papel importantes, en la capacidad del médico para tratar el dolor, es crítico incluir la valoración de estos factores al desarrollar un plan detallado de tratamiento. (p179).

La profesión de Enfermería es uno de los principales apoyos en el área de la salud pues son ellos los que están en constante contacto con el paciente para atender sus necesidades y alteraciones las 24 horas del día

si el problema del paciente es el dolor, la angustia de éste por disminuir el síntoma hace que exija y demande atención inmediata, lo cual pone en stress al equipo de salud, el personal de enfermería debe estar capacitado para poder intervenir activamente aplicando sus conocimientos.

En la actualidad la enfermería es una profesión que está basada en conocimientos teóricos prácticos que fundamentan día a día su labor ante el paciente oncológico, sus bases sólidas le permiten desarrollar habilidades y destrezas que le caracterizan y le permite desarrollar mejorar su dinámica de atención en relación con el dolor, lo cual le permite aliviar los síntomas al paciente para que éste tenga una mejor calidad de vida durante su etapa terminal.

El cuidado de un paciente en proceso activo de morir requiere que los profesionales evalúen con regularidad la aparición de nuevos síntomas y revisen las indicaciones médicas, existen pacientes que durante su etapa de dolor se ponen irritables y no desean continuar con el tratamiento, interrumpiendo las necesidades de alivio, también es importante comunicarse y educar a los familiares continuamente acerca del proceso y tratamiento pues no deben guardar dudas o preguntas sin contestar acerca del proceso del cuidado.

Los cuidados paliativos Se administran a lo largo de la experiencia del paciente con cáncer, deben empezar con el diagnóstico y continuar durante el tratamiento, éste se compone de una cirugía, quimioterapia y radioterapia cuando éstos no dan resultados entonces se ha llegado a la etapa final, durante este último los cuidados de seguimiento y al final de la vida los cuidados paliativos completos tendrán en cuenta los siguientes problemas de cada paciente:

- Problemas físicos.
- Problemas emocionales y para hacer frente a la enfermedad.

- Problemas Prácticos.
- Problemas Espirituales

El rol de la enfermera debe ser y actuar con responsabilidad estandarizando conocimientos prioritarios con el único fin de brindar atención con calidad y calidez humana, haciendo énfasis en que estos pacientes requieren de apoyo espiritual por el tipo de síntomas y signos que se presentan en la etapa final de la vida.

En la atención en la etapa final de vida se debe tener en cuenta lo siguiente. El saber que esperar en las horas finales puede ser reconfortable para la familia, a menudo, los pacientes pierden el deseo de comer o beber en los últimos días u horas de vida, los pacientes que se acercan a la muerte, pueden presentar numerosos cambios físicos, cuando el paciente se acerca a la muerte, se pueden presentar numerosos cambios físicos, los pacientes y sus familias pueden tener costumbres culturales o religiosas que son importantes en el momento de la muerte.

LOOR (2010), “Existen distintas teorías sobre qué es el aprendizaje, aprender es algo que no se circunscribe a un periodo limitado de la vida, sino que dura siempre y además va mas allá del aula”. (p 39). Es muy importante saber qué es lo que facilita y dificulta el aprendizaje ya que ésto ayuda para tener un buen procesamiento de la información adquirida.

Pues bien, si la mayoría de los seres humanos aprenden por lo general de dos escuelas, la escuela conductista que es la que se aprende a través de los estímulos, respuestas, y recompensas a los estímulos y se les llama factores de entrada, y a las respuestas comportamientos aprendidos y la segunda escuela es la cognitivista que centra su atención en la percepción, la memoria y las habilidades que demuestran la comprensión de lo que se ha aprendido.

El aprender empieza desde el nacimiento, este aprendizaje prosigue en la escuela en el colegio, universidad, etc. Y al finalizar los estudios se sigue aprendiendo, es algo que va ligado a la propia vida y al desarrollo personal y social, el enfoque sobre aprendizaje dependerá del concepto que se tenga del mismo, ya que éste es un cúmulo de conocimientos, adquisición de hechos, procedimientos que luego son utilizados en la práctica.

El aprendizaje continuo es la clave del futuro de cualquier persona, para alcanzar sus máximas potencialidades y mejorar como profesional, no hay que olvidar que todas las especialidades están en constante evolución y cambio permanente, cualquier profesión debe incorporar nuevas tecnologías, lo que implica que se debe desaprender, aprender y reaprender nuevas habilidades para evolucionar hacia el futuro.

Mientras que el aprendizaje independiente se basa en la iniciativa propia en la toma de decisiones se muestra curioso y no considera los problemas como un obstáculo sino como una oportunidad para aprender, aquí los profesores o tutores son menos facilitadores y se asume la responsabilidad y el control del propio aprendizaje, éste se convierte en una enseñanza de calidad, efectiva duradera, y flexible, se busca las propias motivaciones y auto gestiona su aprendizaje

El **APRENDIZAJE** es un conjunto de experiencias concretas de carácter reflexivo que tiene un individuo sobre un determinado tema, existe una relación entre los saberes previos y los nuevos, mientras que la **ENSEÑANZA**, es un conjunto de tareas o procesos bajo responsabilidad de los docentes la misma que consiste en proyectar, orientar y dirigir, las experiencias específicas del trabajo reflexivo de los estudiante.

MOREJÓN (2009), La moderna pedagogía se centra en la creatividad de profesores y maestros, una creatividad que permite la presencia de un aula inteligente, dinámica, flexible con entornos de aprendizajes significativos que presentan una gran variedad de propuestas de trabajo para que los alumnos desplieguen todo su talento y potencialidades en busca del saber, el nuevo modelo curricular tiene como objetivo fundamentar el desarrollo de destrezas a partir de las situaciones significativas. (Pág. 1)

En base a lo antes mencionado se puede determinar que el enfoque pedagógico que sustenta la metodología aplicada para una adecuada enseñanza en los estudiantes desde el punto de vista holístico la educación debe de ser considerada como un fenómeno múltiple causal interdependiente, que da respuesta a las necesidades globales de la sociedad en términos de calidad, competitividad y desarrollo dentro de un contexto multidisciplinario donde el docente genera aprendizajes que permitan a los estudiantes analizar , comprender e interpretar y decidir sobre el mundo en que desean vivir.

Por lo que corresponde a lo humanístico se debe centrar la educación en el desarrollo de las capacidades interiores del ser humano con pensamientos positivos y de esta forma poder analizar y criticar sus acciones con proyección al cambio y mejoramiento, el surgimiento de un nuevo paradigma incide directamente en la estructura cognitiva produciendo una crisis en el pensamiento, generando nuevos modelos pedagógicos para ser aplicados.

El currículo es uno de los términos que con mayor atención se debe utilizar en los procesos de aprendizajes puesto que constituye el elemento básico para la planificación futura en el método de enseñanza expuestos por el docente facilitador planificando y desarrollando los conocimientos en el aula, constituyéndose en un instrumento que direcciona la acción educativa.

Por lo que se hace énfasis en el diseño curricular que debe centrarse en el desarrollo y potencializarían de las habilidades, destrezas y competencias para lo cual cada uno de los elementos curriculares aporta en su respectivo campo, así la metodología genera espacios para conseguir competencias, la evaluación debe comprobar los logros, las metas propuestas largo y corto plazo.

En lo que concierne al diseño curricular por competencias propone la integración de tres elementos básicos que permiten alcanzar el estándar de calidad y efectividad del quehacer educativo, por lo que conjugan contenidos habilidades y valores, como una unidad de ejecución dentro del aprendizaje. El docente debe planificar en base a competencias profesionales, seleccionando el bloque de contenidos con el que va a trabajar, cada docente las construye de acuerdo al nivel de exigencia y estándar de calidad que desea alcanzar en el proceso de aprendizaje.

Cada institución educativa debe escoger el diseño curricular que se adapte a las necesidades de su comunidad educativa, en base a un diagnóstico de las capacidades, nivel de actualización y profesionalismo que demuestren los docentes como también en proyección hacia la Misión y Visión institucional.

LEY DE DERECHOS Y AMPARO AL PACIENTE

(Ley No. 77)

CONGRESO NACIONAL

EL PLENARIO DE LAS COMISIONES LEGISLATIVAS

Considerando, “Que la protección de la salud y la vida son derechos inalienables del ser humano y así los consigna la Constitución Política de la República”;

(Reformado por el lit. b de la Disp. Gen. Cuarta de la Ley 2006-67, R.O. 423-S, 22-XII-2006) Que estos derechos sólo pueden ejercerse dentro de un marco legal que precautele la inmediata atención de las personas en casos de emergencia en los servicios de salud; Que los pacientes tienen derecho a conocer en los servicios de salud, la naturaleza de sus dolencias, el diagnóstico médico y las alternativas de tratamiento, respetando su privacidad y dignidad; y,

En ejercicio de sus facultades constitucionales, expide la siguiente:

LEY DE DERECHOS Y AMPARO AL PACIENTE

Capítulo I

DEFINICIÓN

Art. 1.- Definición de Servicio de Salud.- (Reformado por el lit. b de la Disp. Gen. Cuarta de la Ley 2006-67, R.O. 423-S, 22-XII-2006).- Servicio de Salud es una entidad del sistema de servicios de salud pública o privada, establecida conforme a la Ley para prestar a las personas atención de salud integral de tipo ambulatorio y de internamiento.

Capítulo II

DERECHOS DEL PACIENTE

Art. 2.- Derecho a una atención digna.- (Reformado por el lit. b de la Disp. Gen. Cuarta de la Ley 2006-67, R.O. 423-S, 22-XII-2006).- Todo paciente tiene derecho a ser atendido oportunamente en el servicio de salud de acuerdo a la dignidad que merece todo ser humano y tratado con respeto, esmero y cortesía.

Art. 3.- Derecho a no ser discriminado.- Todo paciente tiene derecho a no ser discriminado por razones de sexo, raza, edad, religión o condición social y económica.

Art. 4.- Derecho a la confidencialidad.- Todo paciente tiene derecho a que la consulta, examen, diagnóstico, discusión, tratamiento y cualquier tipo de información relacionada con el procedimiento médico a aplicársele, tenga el carácter de confidencial.

Art. 5.- Derecho a la información.- (Reformado por el lit. b de la Disp. Gen. Cuarta de la Ley 2006-67, R.O. 423-S, 22-XII-2006).- Se reconoce el derecho de todo paciente a que, antes y en las diversas etapas de atención al paciente, reciba del servicio de salud a través de sus miembros responsables, la información concerniente al diagnóstico de su estado de salud, al pronóstico, al tratamiento, a los riesgos a los que médicamente está expuesto, a la duración probable de incapacitación y a las alternativas para el cuidado y tratamientos existentes, en términos que el paciente pueda razonablemente entender y estar habilitado para tomar una decisión sobre el procedimiento a seguirse. Exceptúanse las situaciones de emergencia.

Art. 6.- Derecho a decidir.- (Reformado por el lit. b de la Disp. Gen. Cuarta de la Ley 2006-67, R.O. 423-S, 22-XII-2006).- Todo paciente tiene derecho a elegir si acepta o declina el tratamiento médico.

En ambas circunstancias el servicio de salud deberá informarle sobre las consecuencias de su decisión.

Derecho a ser atendido: El proyecto aprobado en el Congreso reconoce a toda persona –incluidas aquellas con discapacidad física o mental, o que se encuentren privadas de libertad- el derecho a recibir **una atención de salud oportuna y sin discriminación arbitraria**, ya sea por las instituciones o personas de carácter público o privado, y de acuerdo a los principios de igualdad establecidos en nuestra **Constitución** y las leyes.

Derecho a un buen trato personal: El Artículo 5° de la nueva legislación señala que los pacientes tienen derecho a recibir “un trato digno y respetuoso en todo momento y en cualquier circunstancia”, para lo cual los prestadores de salud deberán, entre otros puntos, velar porque se utilice un lenguaje adecuado e inteligible durante la atención; cuidar que las personas que adolezcan de alguna discapacidad, no tengan dominio del idioma castellano o sólo lo tengan en forma parcial, puedan recibir la información necesaria y comprensible, por intermedio de un funcionario del establecimiento o con apoyo de un tercero que sea designado por la persona atendida.

Las personas atendidas **deberán ser tratadas y llamadas por su nombre**, y se respetará y protegerá su vida privada y su honra, especialmente asegurando estos derechos en relación con la toma de fotografías, grabaciones o filmaciones, cualquiera que sea su fin o uso. En el caso de fotografías o grabaciones mientras se está siendo atendido, si es con fines periodísticos o publicitarios se requerirá autorización escrita del paciente o de su representante legal.

Los prestadores de salud deberán facilitar al paciente la **compañía de familiares y amigos** cercanos durante su hospitalización, y si la persona lo solicita, proporcionarle consejería y asistencia religiosa o espiritual.

Derechos culturales: En aquellos territorios con **alta concentración de población indígena**, las instituciones de salud pública deberán asegurar el derecho de las personas pertenecientes a los pueblos originarios a

recibir una atención de salud con “pertinencia cultural”, es decir, a través de un modelo de salud intercultural validado ante las comunidades indígenas, que considere el reconocimiento, protección y fortalecimiento de los conocimientos y las prácticas de los sistemas de sanación de estos pueblos.

Derecho a la información en salud: “Toda persona tiene derecho a que el prestador institucional le proporcione información suficiente, oportuna, veraz y comprensible, sea en forma visual, verbal o por escrito”, señala el Artículo 8° de la ley despachada por el Congreso.

Cuando se trata de **una persona cuyo estado de salud es terminal**, la ley establece en su Artículo 16 que el paciente podrá aceptar o rechazar **“someterse a cualquier tratamiento que tenga como efecto prolongar artificialmente su vida, sin perjuicio de mantener las medidas de soporte ordinario. En ningún caso, el rechazo de tratamiento podrá implicar como objetivo la aceleración artificial del proceso de muerte”**.

Las personas que se encuentren en estado de salud terminal “tendrán derecho a vivir con dignidad hasta el momento de la muerte”, es decir, a recibir los cuidados paliativos que les permitan hacer más soportables los efectos de la enfermedad, a la compañía de sus familiares y personas a cuyo cuidado estén y a recibir, cuando lo requieran, asistencia espiritual.

Siempre podrá solicitar el alta voluntaria la misma persona, el apoderado que ella haya designado o los parientes señalados en el artículo 42 del Código Civil.

LOS DERECHOS DE LOS PACIENTES ONCOLÓGICOS

Para conocer sobre los derechos de los pacientes con cáncer, debemos estar familiarizados con los derechos de los pacientes, lo que nos remite a

la consideración de los derechos fundamentales o **derechos humanos**.

El paciente es - según enseña la Real Academia Española - quien *padece*, física y corporalmente; el doliente, el enfermo; en propiedad, aquél que se halla bajo atención médica: el profano. El médico es la persona con conocimientos profesionales y técnicos tendientes a reparar la salud y evitar daños mayores: el experto. Se establece así **una relación siempre asimétrica**, entre el profesional, que tiene el saber técnico, y el paciente que no sabe, pero padece y necesita de la asistencia médica.

La autonomía y la dignidad de la persona:

Derecho a la vida, la salud y la integridad psicofísica

La profesión médica ha sido tradicionalmente paternalista. La evolución hacia un modelo diferente, basado en la información, el consentimiento y, en última instancia, la autonomía, supone conflictos en la práctica médica.

La **autonomía**, que en los últimos veinticinco años ha desplazado a la beneficencia como principio de la ética médica, se vincula con el **principio de respeto a la integridad de las personas**. La autora del proyecto cree que el principio de respeto a la persona supone conflictos, por tratarse de nuevos aspectos, de cambios no bien conocidos, que asustan y significan una ampliación de los deberes del médico. En la actualidad a los tres principios fundamentales del juramento hipocrático. **beneficencia:** hacer el bien, luchar contra la enfermedad y promover la salud,

no maleficencia: evitar daños, no correr riesgos innecesarios, y

justicia: igualdad en el trato médico con todas las personas se agrega un cuarto principio fundamental, **el deber de la información médica y el respeto de la autonomía....**"El reconocimiento de estos derechos de los enfermos establece deberes más estrictos para los profesionales de la salud"...

los derechos de la integridad física, son los que permiten a la persona ejercer facultades sobre su cuerpo: desarrollarlo, aprovecharlo y defenderlo ante posibles atentados. Comprende la vida misma, la salud y los medios de preservarla u obtenerla, así como el destino del cadáver,

1. **Derechos de libertad**, de locomoción, de expresión de ideas, realización de actos jurídicos, así como el empleo sin trabas de la fuerza física y espiritual;
2. **Derechos de la integridad espiritual**: protección del honor, la imagen, la intimidad y el secreto.

3. **Derecho a vivir**

La vida humana- en tanto bien jurídico protegido por el Derecho - es un **bien fundente**, porque de él dependen todos los otros bienes. El derecho a vivir digna y plenamente. Este derecho- valor supremo inherente a la condición humana - no puede pensarse en abstracto, sino que su contenido se expresa en determinada calidad de vida, transitada con dignidad y un mínimo ético de justicia.

Las cuestiones que se plantean están relacionadas con: el valor de la vida humana, el derecho a una muerte digna - en conflicto con el derecho a la vida. De allí brotan las controversias sobre eutanasia, ortotanasia y suicidio asistido, humanizar versus medicalizar la muerte, y otros temas que por su complejidad y amplitud requieren ser tratados en un capítulo aparte.

4. **Derecho a la integridad psicofísica**

La integridad de una persona se expresa en una relación equilibrada entre los elementos corporales, psicosociales e intelectuales de su vida, por la que ningún elemento es desproporcionado en relación con los demás". La Constitución protege "la vida y la integridad de quienes habitan el suelo argentino" (art- 18).

5. Decisión y acto médico

" El acto médico, como objeto del contrato de servicios médicos, requiere diligencia y aptitud (**obligación de medios**) para cumplir las medidas impuestas por las reglas del arte de la medicina- diagnóstico y tratamiento adecuados - tendientes a la curación del paciente, **cuyo resultado no garantiza**. La intervención médica recae sobre el cuerpo humano y su salud; de allí la necesidad del consentimiento que legitima la actuación médica. Los tratamientos médicos pueden afectar la vida, la salud y la integridad psicofísica de los pacientes y cabe la posibilidad de que aparezcan intereses en conflicto: la salud, la integridad corporal y la libertad de decisión. La regla que impide actuar sin la voluntad favorable del enfermo pierde efectividad cuando los pacientes no están en condiciones de consentir".

6. La alianza terapéutica debe ser racional, colaborativa, plantear la incertidumbre e inspirar al paciente la confianza y la compasión que les permita asumir la enfermedad y comprender el tratamiento indicado.

Se debe establecer un vínculo empático, respetuoso, dando lugar a la manifestación de las emociones adversas (miedo, angustia, ira, depresión, etc.) que tan frecuentemente están presentes en la práctica diaria, emociones tan intensas que no permiten razonar. "Se puede ser tan emocionalmente frágiles mientras estamos enfermos porque nuestro bienestar mental se basa, en parte, en la ilusión de la invulnerabilidad". Se debe actuar honesta, veraz y compasivamente, explicar la situación de la enfermedad y las opciones terapéuticas en un lenguaje comprensible para el paciente, sin caer en actitudes paternalistas. Creo que ésta es la mejor forma de lograr un vínculo basado en la confianza y el respeto, lo cual, adicionalmente, es la mejor forma de alejar las querellas.

CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS ENFERMERAS

1. Que la sociedad actual experimenta un elevado desarrollo científico tecnológico, que involucra a todo ser humano y al futuro de la humanidad.
2. Que las enfermeras y enfermeros como profesionales de la salud y proveedores de servicios a las personas, las familias y comunidades, se ven en la necesidad de utilizar la ciencia y la tecnología, cuya finalidad debe ser la promoción de la salud integral y el cuidado a los enfermos y desvalidos.
3. Que la sociedad reclama calidad humana en la prestación de los servicios.
4. Que frente a la pérdida de los valores humanos y al incremento de la corrupción, la enfermera y enfermero deben guiarse en su ejercicio profesional por una serie de normas, cuyos principios estén basados en la ética y moral para satisfacer las demandas de las usuarias y usuarios de los servicios de salud y en general de la sociedad

TÍTULO PRIMERO

PRECEPTOS FUNDAMENTALES

Art 1.- El Código de Ética de la Federación Ecuatoriana de Enfermeras y Enfermeros está constituido por un conjunto sistematizado de principios, normas directivas y deberes que orientan el ejercicio profesional de las enfermeras y enfermeros.

1. Se basa en principios morales que deben ser aplicados honestamente por las y los profesionales de la enfermería, para garantizar el ejercicio profesional con una conducta honorable, con justicia, solidaridad, competencia y legalidad.

2. La concepción integral del proceso salud - enfermedad, deben aplicar las y los profesionales de Enfermería, para la defensa de la salud y la vida de la población.

3. La salud y la enfermedad tienen condicionantes en todas las esferas de la vida humana, por lo tanto, la o el profesional de Enfermería deben incorporar a su ejercicio los conocimientos, metodologías y técnicas de la economía, política, comunicación, educación, antropología, cultura, bioética y ecología; en la perspectiva de contribuir a la solución de los problemas inmediatos y particulares de salud, así como para elevar el bienestar y calidad de vida de los pueblos.

4. La Enfermería es una profesión de servicio, altamente humana, por lo tanto, quien ha optado por esta profesión, debe asumir un comportamiento de acuerdo a los ideales de: solidaridad, respeto a la vida y al ser humano, considerándolo en su biodiversidad, como parte y en interrelación con sus iguales y la naturaleza.

5. Cada ser humano tiene derecho a la vida, a la salud, a la libertad y a la seguridad, por lo tanto, la o el profesional de Enfermería, deben proveer un servicio calificado, que evidencie excelencia científica, técnica, ética y moral tanto profesionalmente como en lo personal.

6. La educación permanente, el poseer un sistema de valores humanos y el manejo adecuado de la comunicación, permiten a la o el profesional de Enfermería, reflejar un comportamiento ético en su relación con las personas a su cuidado, con sus colegas, los miembros del equipo de salud y la sociedad en general, lo que a su vez les asegurará respetabilidad y reconocimiento laboral y social.

7. El desarrollo a escala humana exige de las personas el respeto y la práctica de los siguientes valores humanos: la justicia, la libertad, la solidaridad, la equidad, la verdad, la honestidad, la responsabilidad, la ecuanimidad, la honradez y el respeto, por lo tanto la enfermera y el

enfermero, tanto en su vida personal como profesional deben respetarlos y practicarlos cotidianamente

8. La salud es un derecho humano, por lo tanto la enfermera y el enfermero, deben respetarla y trabajar para que la sociedad y el Estado la pongan en vigencia.

TÍTULO SEGUNDO

CAPÍTULO I

DEL EJERCICIO PROFESIONAL

Art. 2.- Para ejercer la profesión, la enfermera o enfermero deben ser afiliados a la Federación Ecuatoriana de Enfermeras y Enfermeros y al Colegio de la provincia donde desempeñan su trabajo.

Art. 3.- La enfermera o enfermero, al afiliarse a la Federación y al Colegio adquieren la responsabilidad de cumplir con las disposiciones legales y éticas que regulan el ejercicio de la profesión, conforme lo establece el Marco Jurídico del Ejercicio Profesional de las Enfermeras y Enfermeros, su incumplimiento constituye grave falta contra la Ética Profesional.

Art. 4.- Las faltas y violaciones a la Ética de acuerdo al presente Código, se refieren al comportamiento ético y serán sancionadas por el respectivo Tribunal de Honor. Constituye falta grave contra la Ética, el no denunciar las infracciones en contra de este Código, cometidas por una enfermera o enfermero.

Constituye obligación de toda enfermera o enfermero conocer y acatar las disposiciones legales vigentes en Salud.

Art. 5.- La enfermera o enfermero deben cumplir con los deberes cívicos y participar conjuntamente con los demás ciudadanos en la promoción y defensa de la salud y la vida de la persona, familia y comunidad.

Art. 6.- La enfermera o enfermero son responsables de su desempeño profesional y de mantener vigente su competencia por medio de la capacitación y educación continuas, considerando que trabajan con seres humanos y los cambios acelerados que se producen en la ciencia, la tecnología y cultura.

Art. 7.- La enfermera o enfermero deben aceptar y reconocer la responsabilidad individual que les incumbe en la toma de decisiones en su trabajo.

Art. 8.- La enfermera o enfermero deben respetar las actitudes, conocimientos y prácticas de la persona, familia y comunidad, siempre que éstas no perjudiquen o sean un riesgo para su salud.

Art. 9.- En consideración de su prestigio y el de la profesión, la enfermera o enfermero deben observar la debida prudencia cuando por motivos profesionales utilicen los medios de comunicación colectiva.

Art. 10.- La enfermera o enfermero se negarán a que su nombre o persona sean utilizados para fines publicitarios que atenten contra la dignidad y derechos humanos.

Art 11.- Toda enfermera o enfermero tienen libertad para elegir el lugar donde puedan ejercer su profesión, salvo que existan contratos que así lo determinen y sean aceptados.

Art. 12.- La enfermera o enfermero deben brindar a la persona, familia y comunidad una atención humanizada, oportuna, continua y segura.

Art. 13.- La enfermera o enfermero deben respetar la escala de valores, la ideología y religión de la persona, familia y comunidad.

Art. 14.- La enfermera o enfermero deben respetar y no hacer discrimen por nacionalidad, raza, color, religión, edad, sexo, opinión política o condición social.

Art. 15.- La enfermera o enfermero valorarán con juicio crítico profesional la competencia del personal al que tengan que asignar responsabilidades.

Art. 16.- La enfermera o enfermero decidirán lo más adecuado para el tratamiento de un paciente cuando está en riesgo su vida y en situaciones de emergencia.

Art. 17.- La enfermera o enfermero tomarán en consideración la participación de la persona, familia y comunidad en la satisfacción de sus necesidades, aplicando los principios del tratamiento e intervención informados y consentidos.

Art. 18.- La enfermera o enfermero, aún en casos de necesidad urgente, no abandonarán al paciente sin antes haber tomado las medidas que aseguren la continuidad de sus cuidados.

Art. 19.- Cometten grave falta la enfermera o enfermero que propicien o participen en actos que atenten contra la calidad de atención de salud a la persona en cualquiera de las etapas de su vida.

Art. 20.- La enfermera o enfermero podrán participar en investigaciones clínicas que no atenten contra la ética y la moral y además deberán obtener el consentimiento libre de la o las personas que autoricen realizarlas, luego de una explicación detallada de la naturaleza y riesgo de las mismas.

Art. 21.- La enfermera o enfermero están obligados a denunciar ante organismos locales, nacionales o internacionales la práctica de tortura física o mental a pacientes refugiados, presos políticos o comunes, así como aquellos que, sean víctimas de violencia intrafamiliar.

Art. 22.- La enfermera o enfermero deben respetar los derechos de todo paciente, particularmente de los enfermos terminales y los de sus familias.

Art. 23.- La enfermera o enfermero deben ser objetivos y veraces en sus informes, declaraciones o testimonios.

Art. 24.- La enfermera o enfermero para el desempeño de sus funciones deben vestir el uniforme de acuerdo a normas institucionales vigentes, y guardar respeto para sus insignias: cofia y lámpara como parte de su identidad profesional.

Art. 25.- La enfermera o enfermero participarán en los esfuerzos colectivos o particulares tendientes a preservar el medio humano de los factores ambientales dañinos y otros riesgos sociales.

Art. 26.- La enfermera o enfermero están obligados a prestar sus servicios en casos de desastres naturales, convulsión social, invasiones etc., que representen serio peligro para la salud colectiva.

CAPÍTULO II

DEL EJERCICIO DE LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Art. 27.- La enfermera o enfermero deben brindar a los estudiantes, normas de moralidad personal y profesional, a través de la palabra y ejemplo en su vida cotidiana.

Art. 28.- La enfermera o enfermero deben tener y demostrar una elevada preparación científica, técnica y humanística que asegure la formación de profesionales de alta calidad.

Art. 29.- La enfermera o enfermero deben tener fortaleza para rechazar imposiciones, adulaciones y cualquier otra acción que pudiera inducirlos a cometer irregularidades que falten a la ética.

Art. 30.- La enfermera o enfermero que participan en la formación del nivel no profesional de enfermería deben velar porque los contenidos educativos correspondan a dicho nivel.

Art. 31.- La enfermera o enfermero que se apropien de trabajos científicos ajenos, cometen una grave falta a la ética.

Art. 32.- La enfermera o enfermero deben comunicar y difundir el producto de su investigación producción científica entre los profesionales de enfermería y propiciar la publicación de sus trabajos

Art. 33.- La enfermera o enfermero que realicen publicaciones relacionadas con la profesión utilizando un seudónimo, deben comunicar su identidad al Colegio o Federación.

Art. 34.- La enfermera o enfermero que efectúe sus publicaciones o trabajos no podrán utilizar fotografías, nombres de los pacientes o datos que puedan identificarlos o lesionar su individualidad y derechos.

CAPÍTULO II

RELACIONES PROFESIONALES

Art. 35.- Como miembros de un equipo multidisciplinario de salud, la enfermera o enfermero deben mantener una relación armónica con los demás miembros del equipo de salud, basada en el mutuo respeto y la colaboración para promover el mejoramiento de la salud de la población, que constituye su meta común.

Art. 36.- La relación enfermera-equipo de salud demanda una estrecha colaboración, en la cual la enfermera debe cumplir sus funciones con autonomía, asegurando la confianza en el tratamiento que realiza el equipo de salud. En caso de que se encuentre en riesgo el paciente o usuario, la enfermera o enfermero actuarán de inmediato.

Art. 37.- Las relaciones entre enfermeras y enfermeros deben basarse en la armonía y colaboración; particular énfasis debe darse a la orientación de nuevas promociones y a la formación de futuros profesionales.

Art. 38.- Las enfermeras o enfermeros de docencia y servicio deben mantener una estrecha colaboración, considerando que el interés mutuo conduce a elevar la calidad de atención de salud a la población y al progreso de la profesión.

Art. 39.- Las relaciones entre colegas serán de respeto mutuo, identidad, lealtad y solidaridad.

Art. 40.- Faltarán gravemente a la ética profesional:

a) La enfermera o enfermero que provoquen, difamen, calumnien o injurien a un colega en su ejercicio profesional o en su vida personal;

b) La enfermera o enfermero que no respeten las líneas de autoridad y traten de desplazar a un colega mediante procedimientos ilícitos o desleales;

c) La enfermera o enfermero que distorsionen o se nieguen a proporcionar información relacionada con la atención de pacientes o familias bajo su cuidado y que altere la convención normal.

Art. 41.- La enfermera o enfermero que se hayan capacitado deben contribuir al desarrollo profesional de sus colegas.

Art. 42.- La enfermera o enfermero deben evaluar al personal a su cargo para promover su desarrollo y progreso, actuando con justicia y equidad.

CAPÍTULO IV

DEL SECRETO PROFESIONAL

Art. 43.- El secreto profesional es un derecho del paciente y su violación tiene implicaciones éticas y jurídicas. La enfermera o enfermero individualmente o como miembros del equipo de salud, tienen una alta responsabilidad en el resguardo de este derecho, siempre y cuando con su silencio no afecten la vida o salud de la persona.

Art. 44.- El secreto profesional comprende no sólo a lo que se conozca a en razón del ejercicio profesional, sino también a todos los secretos de la persona que se conozcan en forma implícita o expresa.

2.4 HIPÓTESIS

- 1.- Más del 60% de los informantes considera que las enfermeras deben de tener competencias profesionales para una atención de calidad y calidez al paciente oncológico
- 2.- Las competencias Profesionales de las enfermeras no abordan fundamentalmente la atención oncológica.
- 3.- Realizando un módulo de desarrollo de competencias las enfermeras del IESS participarían para incrementar su capacidad y competencia profesional.
- 4.- Más 60% de las enfermeras indica que debe diseñarse un módulo de desarrollo de competencias el mismo que ayudará a mejorar sus competencias profesionales.

2.5 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Evaluación del desarrollo de competencias profesionales

DEPENDIENTE 1:

Atención de pacientes oncológicos

DEPENDIENTE 2:

Propuesta de un módulo para mejorar las competencias profesionales de las enfermeras que laboran en el Hospital IESS.

2.6 DEFINICIÓN DE VARIABLES

Evaluación. Es la valoración de procesos para mejorar o perfeccionar el proceso, permite tomar decisiones de forma inmediata.

Desarrollo. Es un proceso en el cual cada ser humano tiene que vivir para crear una madurez adecuada, crecimiento intelectual del individuo adquirido por el ejercicio mental del aprendizaje de la enseñanza empírica.

Competencias. Son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral.

Pacientes Oncológicos: Son pacientes que implican riesgos para la vida a causa de un deterioro agudo del estado de salud

Módulo de competencias profesionales: Estrategias a considerar dentro de la malla

Aprendizaje: Es el aprendizaje auténtico, el que reconstruye, reajusta una información ya existente con la nueva. Es darle una diferenciación al contexto habitual, destacando el aspecto cognitivo, dándole una discusión a su significancia y a la complejidad, encaminando el concepto al netamente significativo y no sólo a establecer un aprendizaje mecánico.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

3.1.1. Modalidad de la investigación

Se trata de una investigación que combina los Modelos de competencias, al hacer una propuesta del proyecto descriptivo, con un módulo de desarrollo de competencias profesionales en las enfermeras del Hospital del IESS de Guayaquil, como parte y complemento de la Evaluación.

3.1.2. Tipo de la investigación

Este es un proyecto factible o de intervención con planteamiento de hipótesis.

Según YÉPEZ (2010), en la explicación de un proyecto factible refiere que:

Comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas tecnologías, métodos o procesos. Para su formulación y ejecución debe apoyarse en las investigaciones de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. (Pág. 28).

La investigación de proyecto factible con hipótesis se basa en la investigación de campo porque se refiere a la indagación del problema estipulado para poder dilatar, profundizar y examinar su discernimiento que es producido al usar fuentes primarias como son documentos y

secundarias como el caso de material no directamente orientado a la investigación realizada.

3.1.3. Investigación de campo

Este estudio se enfocó en los problemas, donde se originan las causas, de alguna manera más evidente, para poder revelar, e interpretar los efectos de dichas causas y deducir su origen e implicaciones, establecer los agentes que los provocan y sus posibles repeticiones a futuro.

En este tipo de investigación el investigador está en directa acción con la experiencia para poder obtener información idónea por medio de la observación y de la aplicación del instrumento, pudiendo acudir a fuentes extras para poder ampliar la información. Se añade que hay más implicación del sujeto, debido a que está más directamente relacionado con la forma del problema antes que con el fondo del mismo.

3.1.4. Investigación bibliográfica

Tiene esta clase de investigación científica una característica especial que es la singularidad en el manejo de fuentes primarias y secundarias para saber, comparar y deducir los diferentes puntos de vista, perspectivas, pensamientos, soluciones de los autores o instituciones analizadas para poder dilatar o extenderse en el conocimiento produciendo nuevas soluciones en la elaboración de la Tesis.

Acorde a los objetivos del problema expuesto, este tipo de investigación tiene más ocurrencia en la enunciación teórica, nociones de otras formas de explicar, desde la comparación de las teorías previas con la información de la vida real actual.

3.2. Población y muestra

TABLA N° 1

Profesionales de Enfermería	Cantidad	Porcentaje
Contratadas	148	46%
Tituladas	172	54%
Total	320	100%

Fuente: Recursos humanos del Hospital del IESS

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

La población de estudio está constituida, las enfermeras tituladas y contratadas del Hospital del IESS de Guayaquil,

Gráfico N°1



Muestra: La muestra será 80 enfermeras profesionales que laboran en el Hospital del IESS mediante la fórmula aplicada.

$$n = \frac{PQN}{N - 1 \frac{E^2}{K^2 + PQ}}$$

$$n = \frac{0,25 \times 320}{320 - 1 \frac{(0.05)^2}{2^2 + 0.25}}$$

$$n = 80$$

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro N° 2

Tipo de variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Categoría
Evaluación de desarrollo de competencias	Es un método de grandes cambios y reformas educativas, y asegura un modelo centrado en el aprendizaje educativo	Crecimiento Intelectual	Habilidades Destrezas	Humanismo Calidad de vida
Pacientes oncológicos	Son pacientes que implican riesgos para la vida a causa de un deterioro agudo del estado de salud	Condiciones de salud	Actitud en el manejo de pacientes oncológicos	Motivación Ética profesional
Propuesta de un módulo de competencias profesionales	Estrategias a considerar dentro de la malla	Estrategias Alternativas Tácticas	Test Cuestionario Ejecución Talleres	Tipos de competencias

Elaborado por: Lic. Juliana Plúas Vázquez

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Instrumento a utilizarse serán tipos de encuesta dirigidas a Enfermeras profesionales del hospital del IESS, dirigidas, focalizando aspectos fundamentales del tema. En este paso se tratara de hacer una recopilación de la información por medio de técnicas señaladas en todo el contexto de la población estudiada.

3.5. Recolección de la Información

En este paso se trata de hacer una recopilación de la información, por medio de las técnicas señaladas, en todo el contexto de la población estudiada. A su vez, se escoge a los informantes claves, prioritarios de la recopilación de la información; para cada una de las técnicas se establece un documento tipo cuestionario, que facilite la ejecución de las mismas.

3.5.1. Procesamiento y Análisis

Durante la aplicación del instrumento hubo dificultad en el tiempo, por cuanto los horarios de las enfermeras son rotativos, lo cual dificultó contactar a todas las personas requeridas y se usó como estrategia la aplicación de la encuesta vía internet, lo cual fue correspondido por parte de la población solicitada, ya que las enfermeras colaboraron con el proyecto y estuvieron abiertos al diálogo y a la recepción de la información.

3.5.2. Recomendaciones para la elaboración de la Propuesta

La propuesta consistirá en un Módulo sobre Competencias profesionales, a manera de Guía, en que se incluyan herramientas y estrategias de innovación, información y comunicación, a base de todos los aspectos que involucran el término Competencias Profesionales y se destaca la forma en que se interrelaciona con el aprendizaje pertinente y/o significativo en el desempeño laboral. El propósito de utilizar este módulo es motivar a las enfermeras universitarias, a concientizar en la atención de calidad en la práctica de todas las habilidades que se adquiere en el ámbito laboral y profesional.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Descripción de la tabulación y análisis estadístico utilizado

En este proyecto investigativo se aplicó una encuesta con su respectivo cuestionario dirigido a Enfermeras que laboran en el Hospital del IESS, correspondiente a distintos contratos adquiridos como son: contratadas, y titulares, con el propósito de conocer criterios sobre la aplicación o no de competencias profesionales, y si la misma contribuye al proceso formativo de su perfil y desarrollo laboral.

El formato usado para la encuesta se lo distribuyó de tal manera que permitió obtener datos generales del encuestado, una parte de información específica, en la cual se abordó aspectos referentes a la utilización de competencias profesionales, por parte del profesional de enfermería y finalmente una tercera sección donde se aborda la información complementaria enfocada a recoger los datos sobre la propuesta de estudio en esta investigación.

Una vez obtenidos todos los datos de las encuestas se procedió a la tabulación de los mismos en forma manual y utilizando para la elaboración de tablas de resultados, con su respectivo dato de frecuencias y porcentajes correspondientes; programas de Microsoft Office Excel, Word Pad y Word, así como un programa de gráficos para contribuir a la presentación apropiada del documento. Finalmente, teniendo los recursos se procedió a realizar el análisis respectivo de cada una de las interrogantes de las encuestas.

4.2 Resultados de las encuestas aplicadas a los profesionales de enfermería que laboran en el hospital del IESS frente a la atención a pacientes oncológicos.

I INFORMACIÓN GENERAL

Condición del informante

Tabla N° 3

INFORMACIÓN GENERAL												
PREGUNTAS	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Total	%
1	30	37,5	50	62,5							80	100
2	9	11,3	30	37,5	24	30	17	21,25			80	100
3	32	40	20	25	28	35					80	100
4	10	12,5	20	25	9	11,25	35	43,75	6	7,5	80	100
5	12	15	16	20	28	35	20	25	4	5	80	100
	16	20	19	23,75	15	18,75	30	37,5			80	100
6												

Fuente: Encuestas aplicadas
Elaborada por: Juliana Plúas Vásquez

INFORMACIÓN ESPECÍFICA

Tabla N° 4

INF. ESPECÍFICA												
PREGUNTA	DE ACUERDO	%	TOTALMENTE		EN DESACUERDO	%	EN DESACUERDO		T O T A L	%		
			ACUERDO	%			TOTALMENTE	EN				
											DESACUERDO	%
1	35	43,75	19	23,75	12	15	14	17,5	80	100		
2	31	38,75	19	23,75	15	18,75	15	18,75	80	100		
3	45	56,25	20	25	9	11,25	6	7,5	80	100		
4	31	38,75	17	21,25	23	28,75	9	11,25	80	100		
5	30	37,5	22	27,5	21	26,25	7	8,75	80	100		
6	20	25	22	27,5	22	27,5	16	20	80	100		
7	20	25	22	27,5	25	31,25	13	16,25	80	100		
8	20	25	20	25	25	31,25	15	18,75	80	100		
9	18	22,5	20	25	25	31,25	17	21,25	80	100		
10	20	25	20	25	25	31,25	15	18,75	80	100		
11	20	25	20	25	22	27,5	18	22,5	80	100		
12	20	25	16	20	19	23,75	25	31,25	80	100		
13	23	28,75	20	25	21	26,25	16	20	80	100		
14	30	37,5	29	36,25	14	17,5	7	8,75	80	100		
15	30	37,5	26	32,5	16	20	8	10	80	100		
16	27	33,75	25	31,25	19	23,75	9	11,25	80	100		
17	22	27,5	25	31,25	22	27,5	11	13,75	80	100		
18	31	38,75	30	37,5	11	13,75	8	10	80	100		
19	23	28,75	28	35	19	23,75	10	12,5	80	100		
20	28	35	23	28,75	20	25	9	11,25	80	100		

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborada por: Juliana Plúas Vásquez

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla N° 5

Pregunta	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	TOTAL	%
	SI	%	NO	%	OTROS	%								
1	14	17,5	13	16,25	9	11,25	16	20	28	35			80	100
2	18	22,5	11	13,75	17	21,25	15	18,75	12	15	7	8,75	80	100
3	72	90	8	10									80	100
4	72	90	8	10									80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborada por: Juliana Plúas Vásquez

INFORMACIÓN GENERAL
CUADRO N° 6

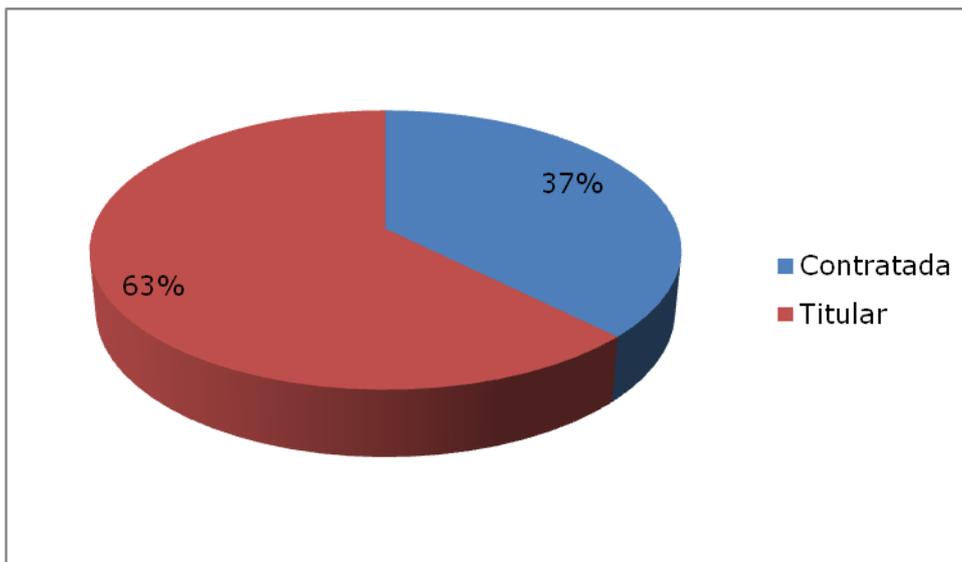
Condición del Informante

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Contratada	30	37
Titular	50	63
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 2



Se encuestaron a 80 personas, el 37% enfermeras contratadas y el 63% Titulares. De los datos obtenidos se concluye que el grupo mayoritario es de las enfermeras titulares del Hospital del IESS

CUADRO N° 7

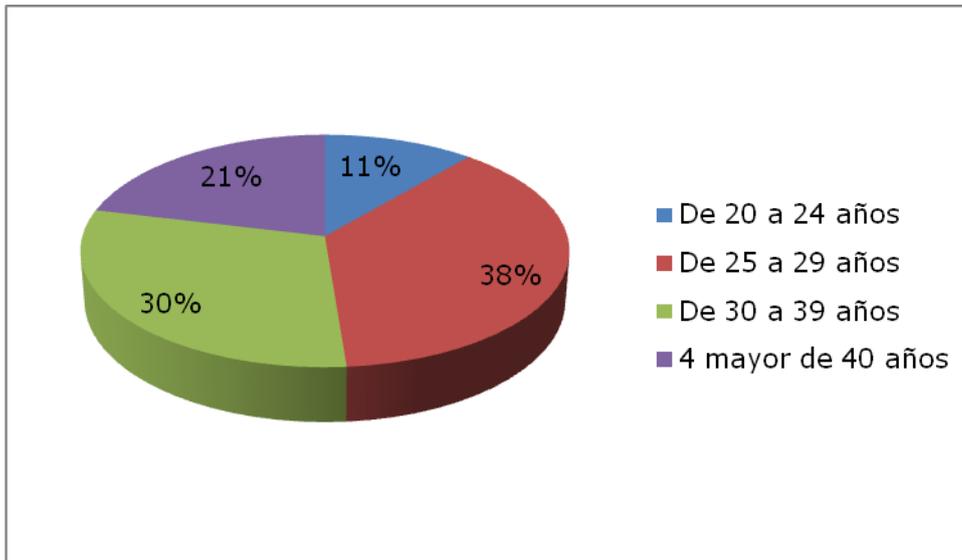
Edad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 24 años	9	11,3
De 25 a 29 años	30	37,5
De 30 a 39 años	24	30
4 mayor de 40 años	17	21,25
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 3



El 38% de los encuestados corresponde a las edades de 25 a 29 años que corresponde entre contratadas y titulares, mientras que un porcentaje mínimo del 11% entre las edades de 20 a 24 años que pertenece sólo al grupo de contratadas. Se cuenta con una población relativamente joven y un promedio de madurez que sería una fortaleza para fomentar el desarrollo de habilidades olvidadas.

CUADRO N° 8

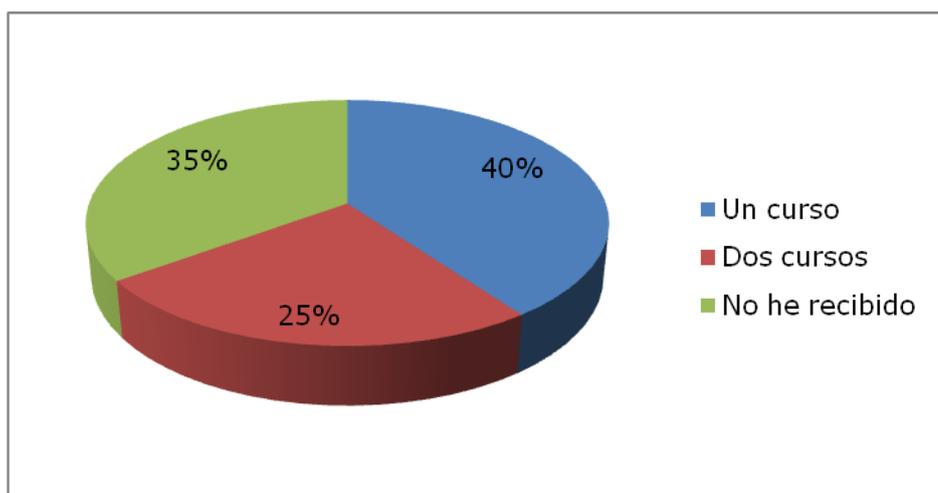
¿Ha recibido cursos sobre competencias profesionales en los últimos tres años?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Un curso	32	40
Dos cursos	20	25
No he recibido	28	35
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas

GRÁFICO N° 4



El 40% ha recibido un solo curso sobre lo que es competencias profesionales, un 35% no ha recibido ningún curso y en mínima cantidad el 25% dos cursos sobre este tema. Este resultado reporta la necesidad de la actualización de conocimientos y actualización de las enfermeras, sobre esta temática de competencias profesionales frente a la atención a pacientes oncológicos, ya que es un porcentaje bastante considerable en cuanto a no manejar este término como parte del aprendizaje continuo, no obstante cabe recalcar que está inmerso en cada una de las actividades durante la experiencia laboral.

CUADRO N° 9

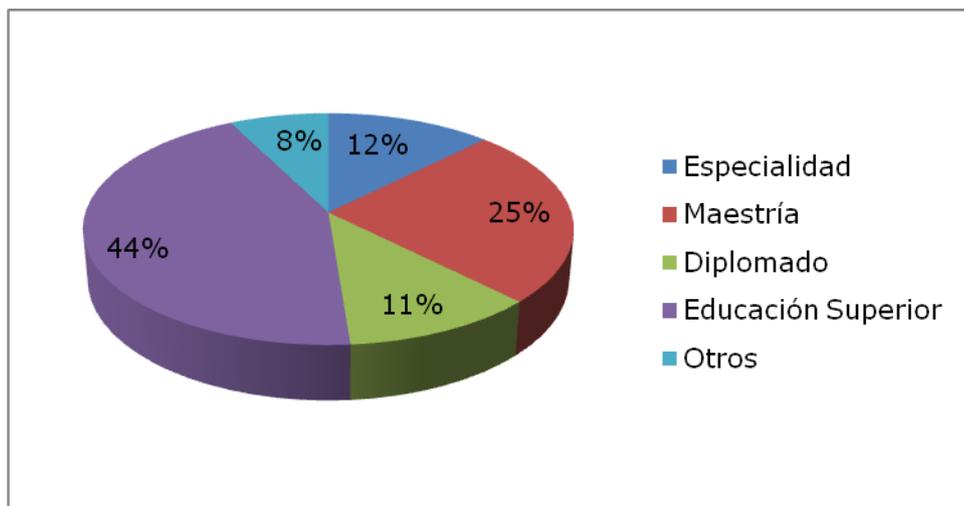
¿Tiene algún título de valor agregado?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Especialidad	10	12,5
Maestría	20	25
Diplomado	9	11,25
Educación Superior	35	43,75
Otros	6	7,5
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 5



En esta pregunta con el mayor porcentaje que representa el 44% manifestó tener solamente su título de educación superior, el 11% indica tener su Diplomado como valor agregado y en una cantidad minoritaria del 8% manifestó tener todos los títulos de valor agregados antes mencionados. Esto indica que el personal no posee conocimientos actualizados para el desempeño de sus labores diarias, cabe recalcar que el personal de salud siempre debe estar actualizado porque se trabaja con la vida de seres humanos.

CUADRO N° 10

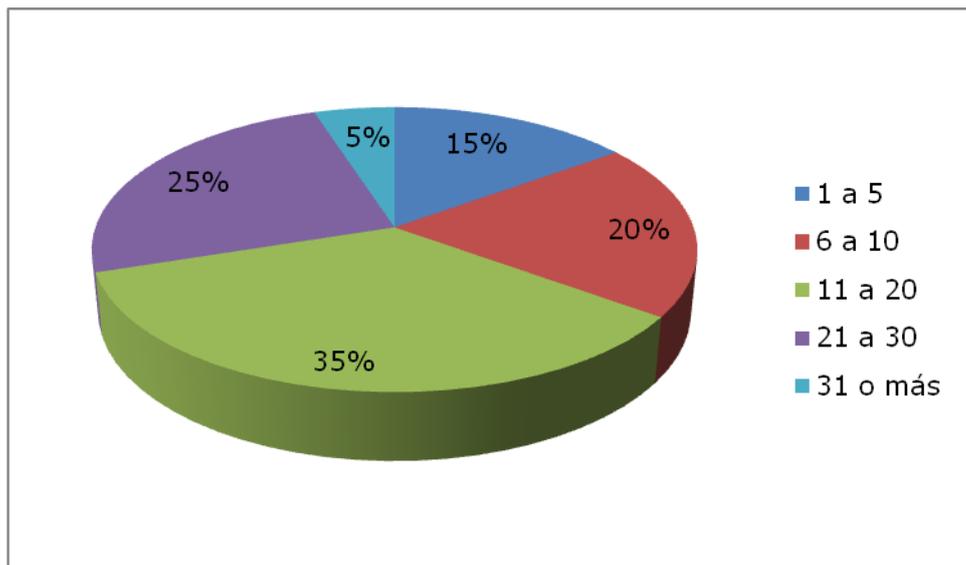
¿Cuántos años de experiencia laboral tiene Ud.?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1 a 5	12	15
6 a 10	16	20
11 a 20	28	35
21 a 30	20	25
31 o más	4	5
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 6



El 35% de la población encuestada se encuentra entre 11 a 20 años de experiencia, el 25 % se encuentra entre 21 a 30 años, el 20% entre 6 a 10 años un 15% de 1 a 5 años y en mínima cantidad del 5% más de 31 años de experiencia laboral. Se cuenta con una población relativamente considerable y un promedio de madurez que es una fortaleza para fomentar el desarrollo de habilidades olvidadas.

CUADRO N°11

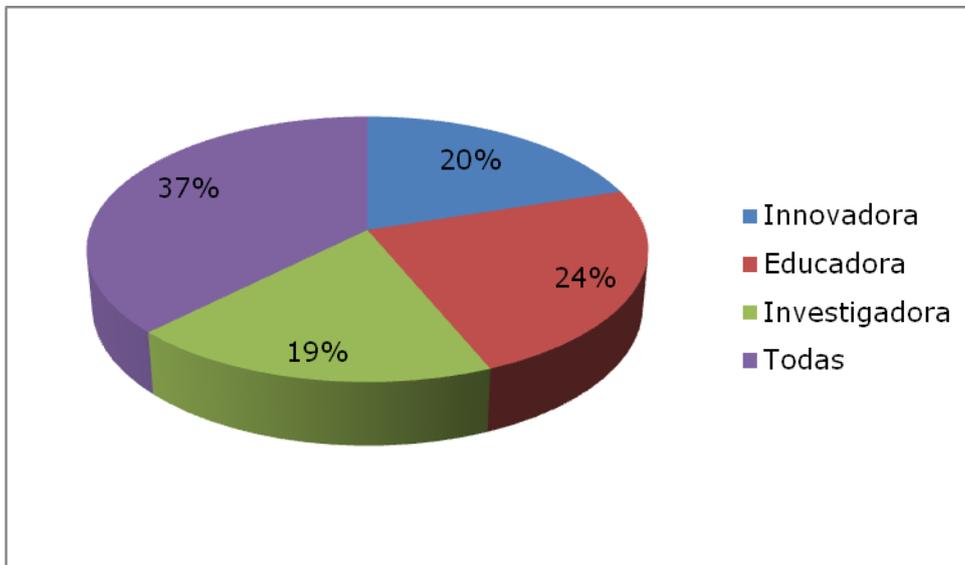
¿Cómo se considera Ud. dentro de las competencias profesionales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Innovadora	16	20
Educadora	19	23,75
Investigadora	15	18,75
Todas	30	37,5
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 7



En lo que se refiere a esta pregunta el 37% de las encuestadas respondió que se consideran aptas respecto a todas las competencias innovadoras, educadoras e investigadoras, mientras que el 63% no tiene bien definido como se consideran dentro de sus competencias, señalando solo una de ellas. Por lo que se debe recalcar que es un conjunto de todas aquellas competencias que se debe poseer para la atención del paciente oncológico por lo que se debe capacitar al personal sobre dichas competencias.

INFORMACIÓN ESPECÍFICA

CUADRO N° 12

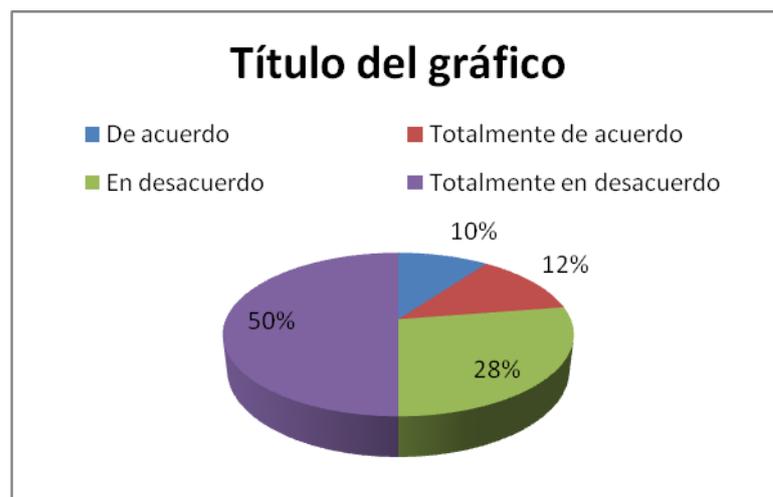
¿Las compañeras conocen acerca de las competencias profesionales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	10
Totalmente de acuerdo	10	12
En desacuerdo	22	28
Totalmente en desacuerdo	40	50
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 8



En este ítem, el 78% estuvo en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que las compañeras conocen acerca de las competencias profesionales, mientras que en mínima cantidad del 10% estuvo de acuerdo en que las enfermeras conocen de este tema, destacando la no conciencia en reconocer las habilidades, destrezas y las actividades que van ligadas al ejercicio profesional en sus labores.

CUADRO N° 13

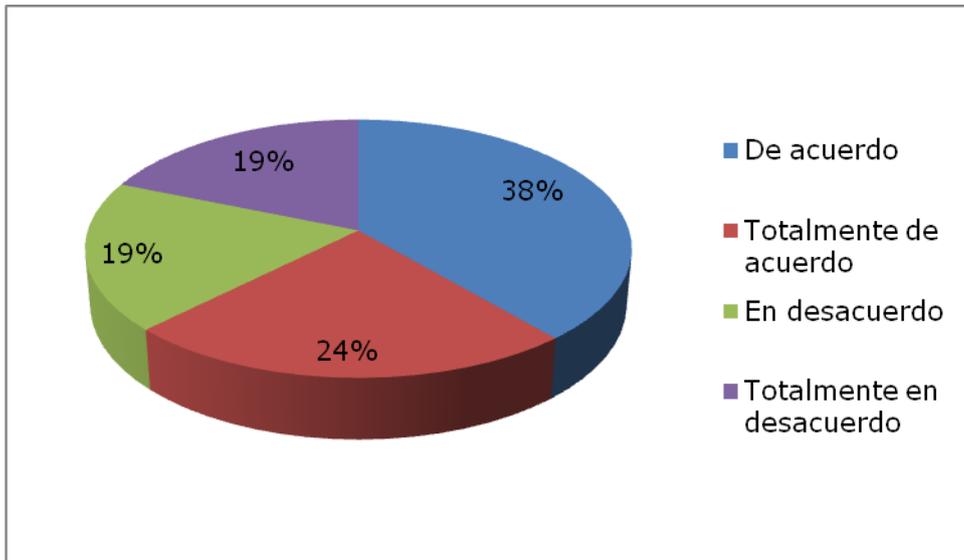
¿La mayoría de las compañeras opina que las habilidades y destrezas son importantes en el desempeño profesional y laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	31	38
Totalmente de acuerdo	19	24
En desacuerdo	15	18
Totalmente en desacuerdo	15	19
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 9



En esta pregunta el 38% respondió que está de acuerdo en que las habilidades y destrezas son importantes en el desempeño profesional, y con un porcentaje igual de 38% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, este dato fundamenta la necesidad de fortalecer esta habilidad dentro de las competencias y con ello apoyar para ganar seguridad, confianza y profesionalismo para el desarrollo de las potencialidades.

CUADRO N° 14

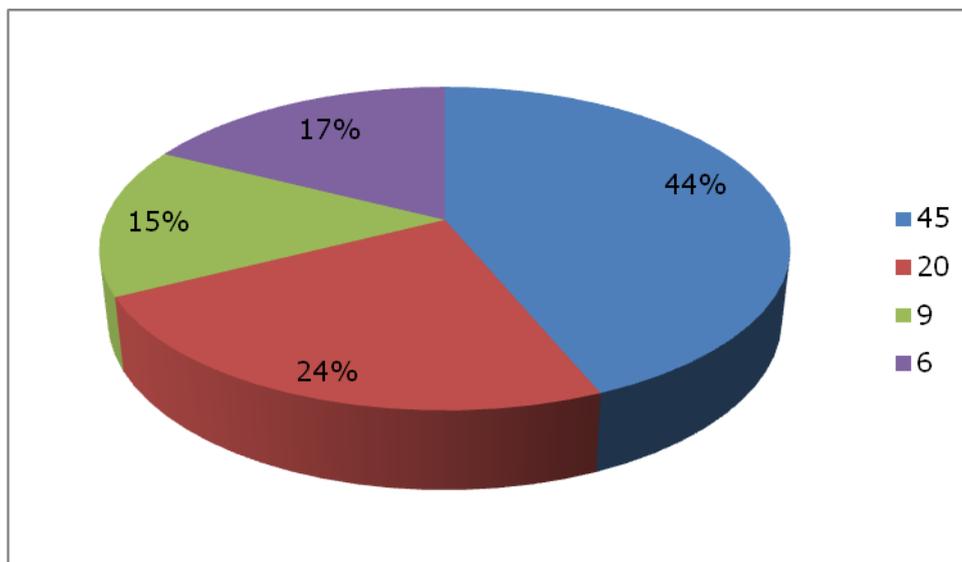
¿Las compañeras opinan que la Enfermería es un arte y una ciencia?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	45	44
Totalmente de acuerdo	20	24
En desacuerdo	9	15
Totalmente en desacuerdo	6	17
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 11



El 44% de las encuestadas respondió que está de acuerdo mientras que el 32% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo y en una mínima cantidad de 24% que está totalmente de acuerdo al opinar que la Enfermería es un arte y una ciencia. Cabe recalcar que la Enfermería encierra dos palabras que van cogidas de la mano para ejercer su profesión, como tal aplicando todos los conocimientos adquiridos basados en la ciencia y ejerciéndolos en la práctica, por ende se lo denomina arte.

CUADRO N° 15

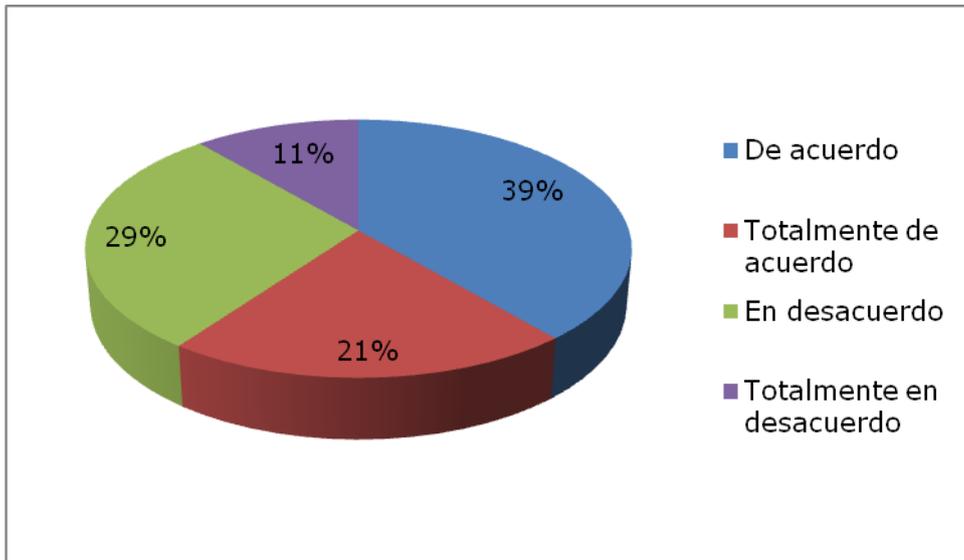
¿La mayoría de las enfermeras son innovadoras en su ejercicio profesional?.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	31	39
Totalmente de acuerdo	17	21
En desacuerdo	23	29
Totalmente en desacuerdo	9	11
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 11



Como resultado se obtiene, que 40% de enfermeras encuestadas está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que son innovadoras dentro de su ejercicio profesional y el 39% está de acuerdo. La innovación es fundamental dentro del desempeño laboral e influye significativamente en las tareas asignadas, por lo cual es importante que las enfermeras lo consideren dentro de su reto profesional.

CUADRO N° 16

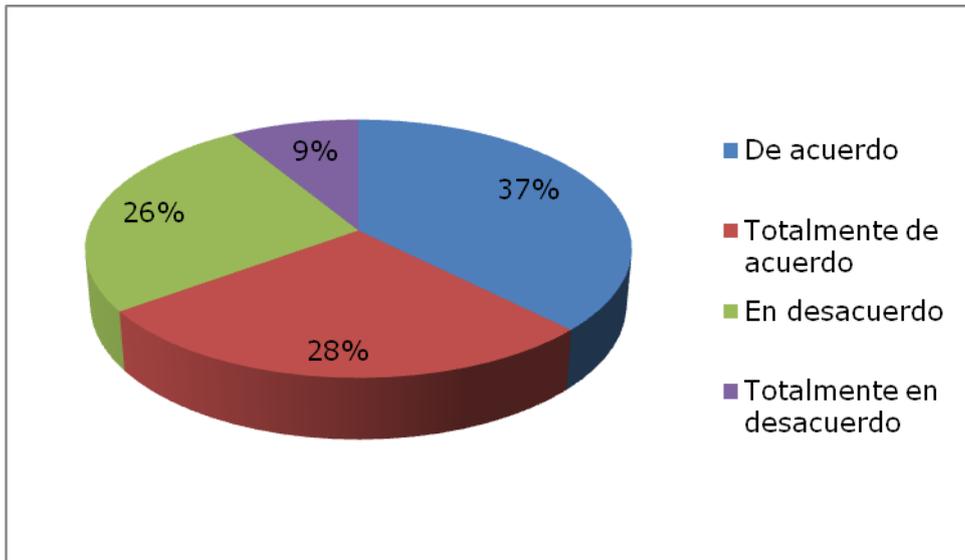
¿Las enfermeras se caracterizan por impulsar los logros dentro de su área laboral?.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	30	37
Totalmente de acuerdo	22	28
En desacuerdo	21	26
Totalmente en desacuerdo	7	9
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 12



Se observa que el 39% de las enfermeras se caracteriza por impulsar los logros dentro de su área laboral, mientras que un 35% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en impulsar logros. Cabe recalcar que día a día se debe observar los cambios curriculares que se viven y se están dando en la educación pre profesional, motivándose al uso de las estrategias que contribuyan a su preparación y crecimiento profesional.

CUADRO N° 17

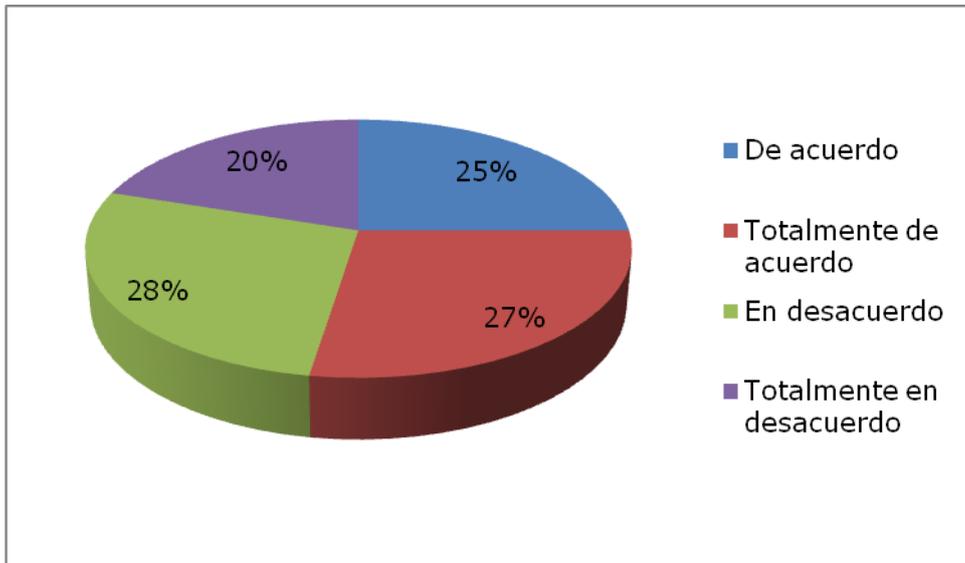
¿La mayor parte de las compañeras se comprometen con su rol de educador-educando?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	20	25
Totalmente de acuerdo	22	27
En desacuerdo	22	28
Totalmente en desacuerdo	16	20
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 13



En este gráfico se evidencia que el 48% de la población encuestada manifestó la necesidad de comprometerse con su rol dentro de la educación, y 27% está totalmente de acuerdo en que lo practica. Situación que orienta a considerar la importancia del papel de Educadores, sumando a este hecho los cambios que se están dando a nivel curricular y pedagógico, donde se exige una inmediata revisión, actualización y perfeccionamiento de sus metodologías de enseñanza.

CUADRO N° 18

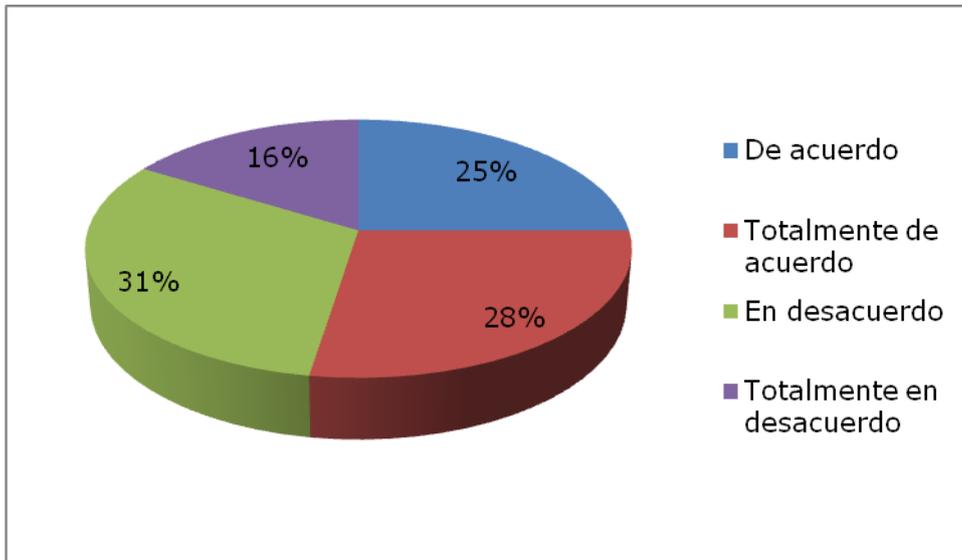
¿Las compañeras promueven la participación en el equipo de trabajo mientras desempeñan su función laboral?.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	20	25
Totalmente de acuerdo	22	28
En desacuerdo	25	31
Totalmente en desacuerdo	13	16
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 14



Del 100% de las enfermeras encuestadas el 47% respondió estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que las compañeras promueven la participación del equipo de trabajo mientras desempeñan su función laboral, mientras que sólo el 28% respondió que si lo promueven. Esto permite apreciar que se debe trabajar en el cambio, mejorar a través de estrategias propuestas entre los miembros del equipo y promover la participación entre los mismos.

CUADRO N° 19

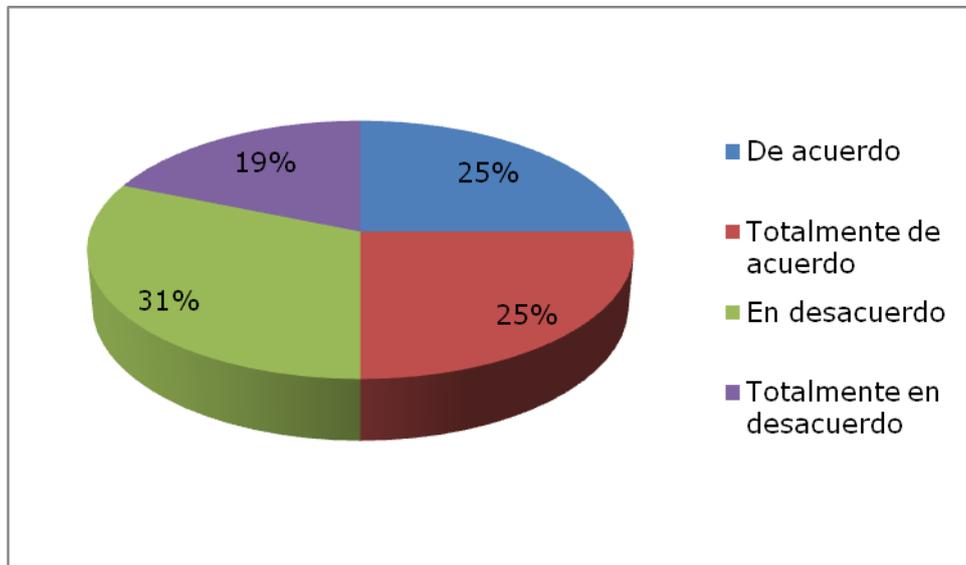
¿Las compañeras poseen rol de educadora?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	20	25
Totalmente de acuerdo	20	25
En desacuerdo	25	31
Totalmente en desacuerdo	15	19
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 15



En este ítem, se observó que el 31% está en desacuerdo que las compañeras poseen rol de educadoras y el 25% si lo poseen. Se debe hacer hincapié en que éste es uno de los roles que distingue a la enfermera porque encierra muchos significados que se ejercen en el paciente o usuario para satisfacer sus necesidades e inquietudes.

CUADRO N° 20

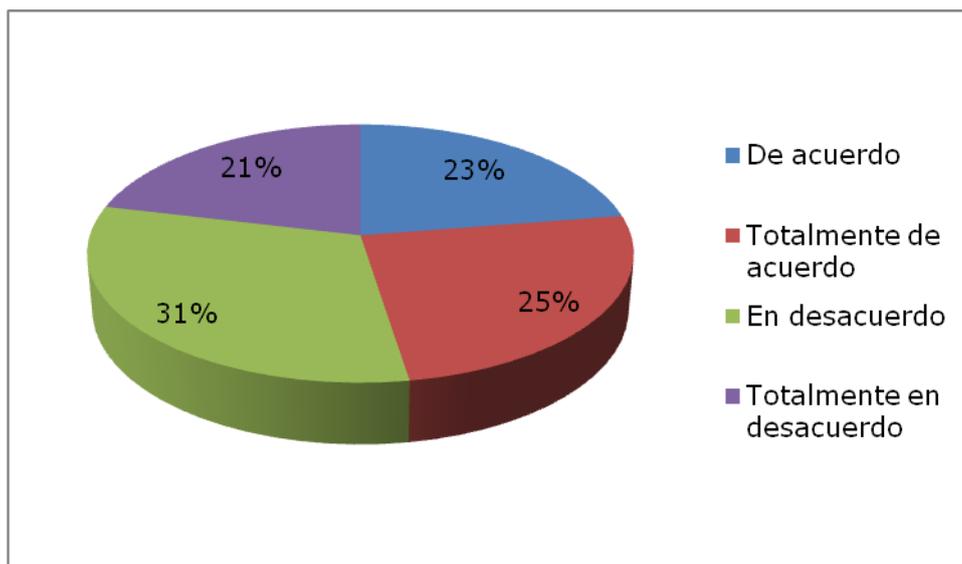
¿Las compañeras logran desarrollar la comprensión con los demás miembros del equipo?.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	18	23
Totalmente de acuerdo	20	25
En desacuerdo	25	31
Totalmente en desacuerdo	17	21
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 16



En esta pregunta se obtuvo que el 31% de las personas encuestadas estuvo en desacuerdo en que el personal de enfermería logra desarrollar la comprensión con los demás miembros del equipo y un 25% estuvo totalmente de acuerdo. Lo cual implica que éste es un aspecto a considerar en las capacitaciones continuas y proceso de atención de Enfermería.

CUADRO N° 21

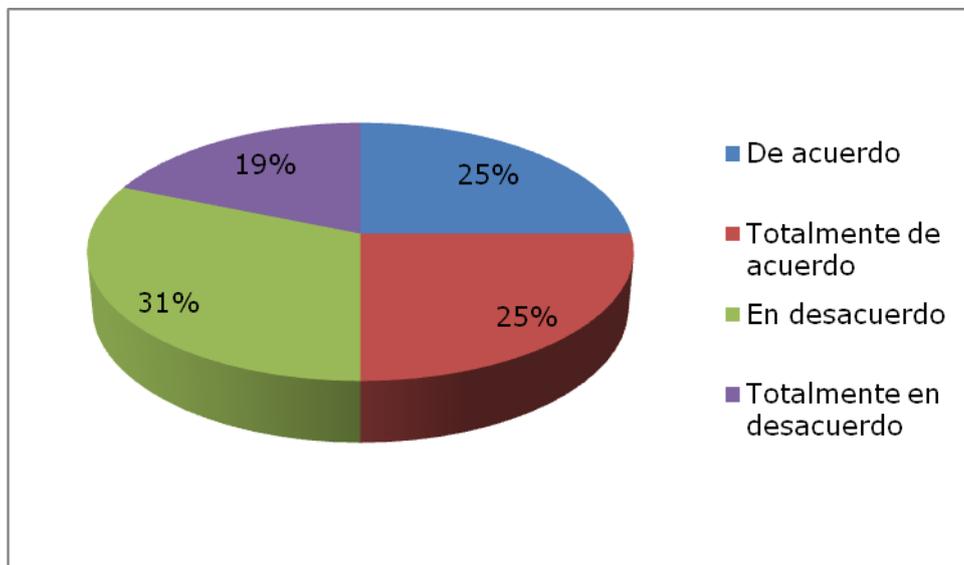
¿Sus compañeras favorecen el desarrollo personal de otros.?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	20	25
Totalmente de acuerdo	20	25
En desacuerdo	25	31
Totalmente en desacuerdo	15	19
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 17



En este ítem, el 50% que representa la mitad de la población encuestada estuvo en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que las enfermeras favorecen el desarrollo personal de otros, y en una cuarta parte que representa el 25 % está totalmente de acuerdo. Situación que motiva a retomar los pilares bases de los valores y que necesiten ser fortalecidos en talleres, capacitaciones para todos desarrollar el saber ser, hacer y conocer así como el convivir en pro de la integración de los procesos del ámbito laboral.

CUADRO N° 22

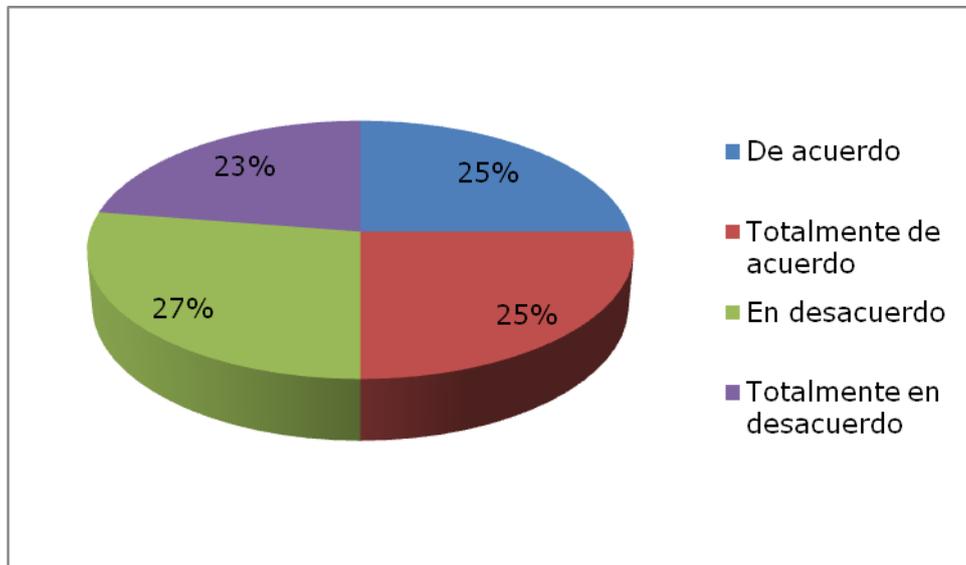
¿A sus compañeras les gusta orientar a quien lo necesita?.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	20	25
Totalmente de acuerdo	20	25
En desacuerdo	22	27
Totalmente en desacuerdo	18	23
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 18



Con el fin de conocer cómo piensan las enfermeras en cuanto a la necesidad de orientar a quien lo necesita el 50% respondió que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, y el 25 % respondió que está totalmente de acuerdo, situación que evidencia la necesidad de crear conciencia en el grupo humano, revela el compromiso de todos de ayudar y orientar al que más lo requiera sin olvidar que se debe sensibilizar al usuario frente a cualquier necesidad o inquietud.

CUADRO N° 23

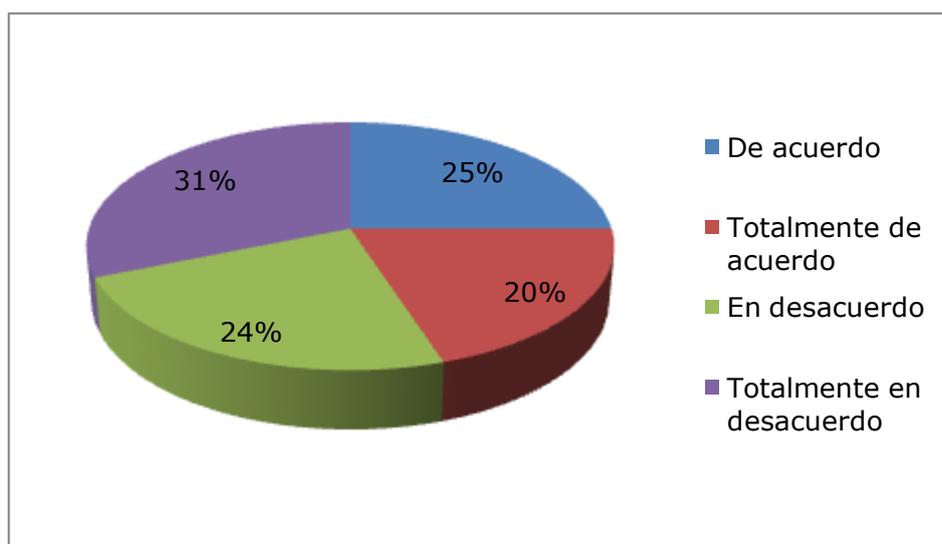
¿Sus compañeras potencian la diversidad dentro de un grupo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	20	25
Totalmente de acuerdo	16	20
En desacuerdo	19	24
Totalmente en desacuerdo	25	31
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 19



Un 31% de la población encuestada manifestó estar totalmente en desacuerdo en que las enfermeras potencian la diversidad dentro de un grupo y en una cantidad mínima el 20% está en total acuerdo. Lo cual es una alerta sobre las necesidades de respetar las individualidades, considerando que es positivo y fundamental para sobrevivir en ella, ya que es el soporte en el aprendizaje y el desarrollo humano, apreciando diferencia y necesidades, sea empatía y complementariedad para trabajar en equipo, disfrutando de lo que se hace y al mismo tiempo contribuyendo al bienestar de la sociedad.

CUADRO N° 24

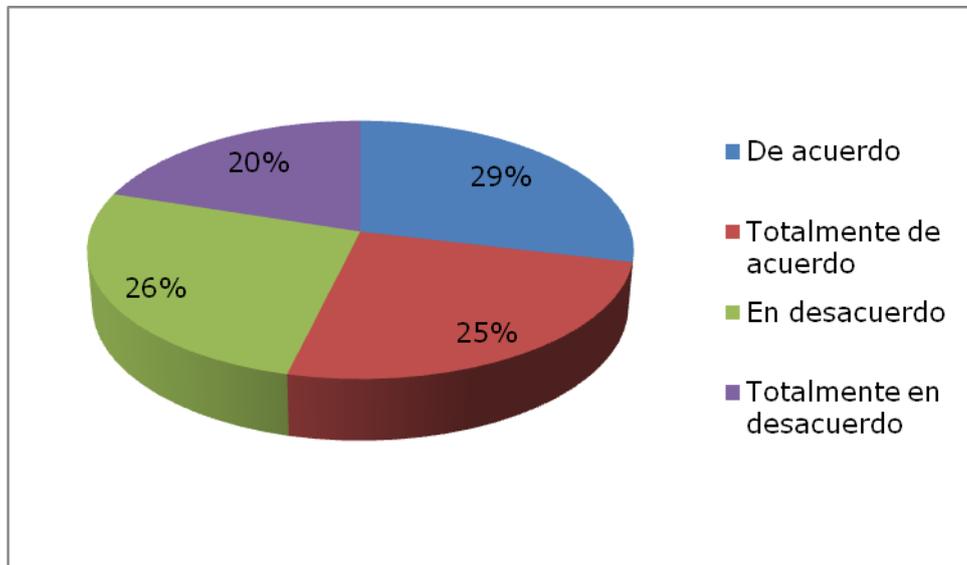
¿Ud. posee conciencia política?.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	23	29
Totalmente de acuerdo	20	25
En desacuerdo	21	26
Totalmente en desacuerdo	16	20
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 20



En esta pregunta el 29% indicó poseer conciencia política y el 20% indicó no poseerla. Se evidencia lo importante de rescatar los aspectos que engloban tener conciencia política, retomando desde el aspecto de valoración cultural, los conocimientos, experiencias y expectativas que llevan a caer en los paradigmas. Educar en cuanto a lo que está inmerso en conciencia, desde un gesto, hábitos, interés en el trabajo, organización y lenguaje usado en el ámbito laboral y fuera de éste.

CUADRO N° 25

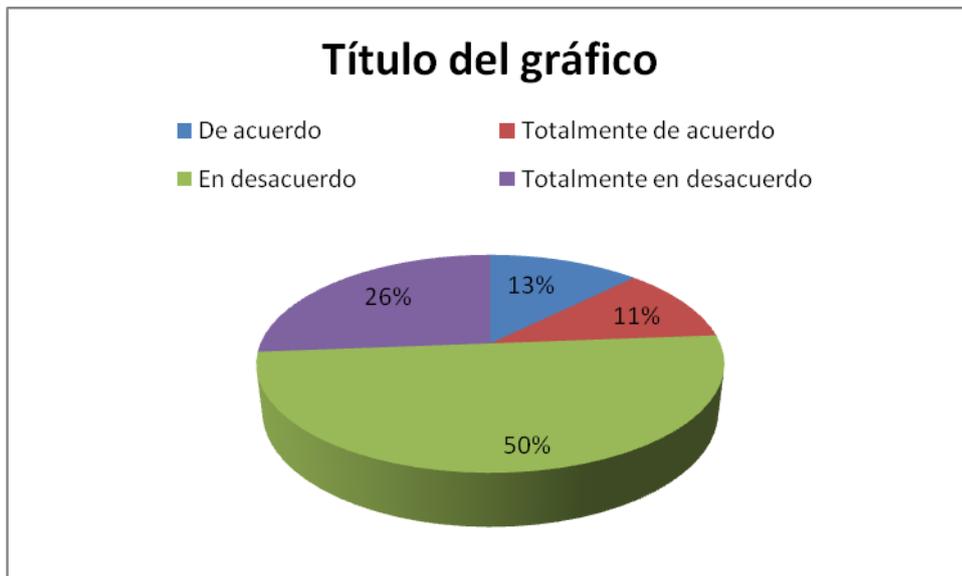
¿Ejerce Ud. sus conocimientos teóricos y prácticos frente a pacientes oncológicos?.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	10	13
Totalmente de acuerdo	9	11
En desacuerdo	40	50
Totalmente en desacuerdo	21	26
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 21



Al respecto el 76% respondió estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en ejercer sus conocimientos teóricos y prácticos frente a la atención a pacientes oncológicos, y en una cantidad minoritaria del 11% estuvo de acuerdo. Esto permite interpretar que quizás no se tenga claro el aplicar todos los conocimientos teóricos y prácticos frente al usuario oncológico, ya que se evidencia que son muy importantes ya que del enfermero/a depende la salud de aquel individuo, es un punto por mejorar, teniendo en cuenta que se establece como un acto dinámico y que en cierta forma involucra al individuo permanentemente

CUADRO N° 26

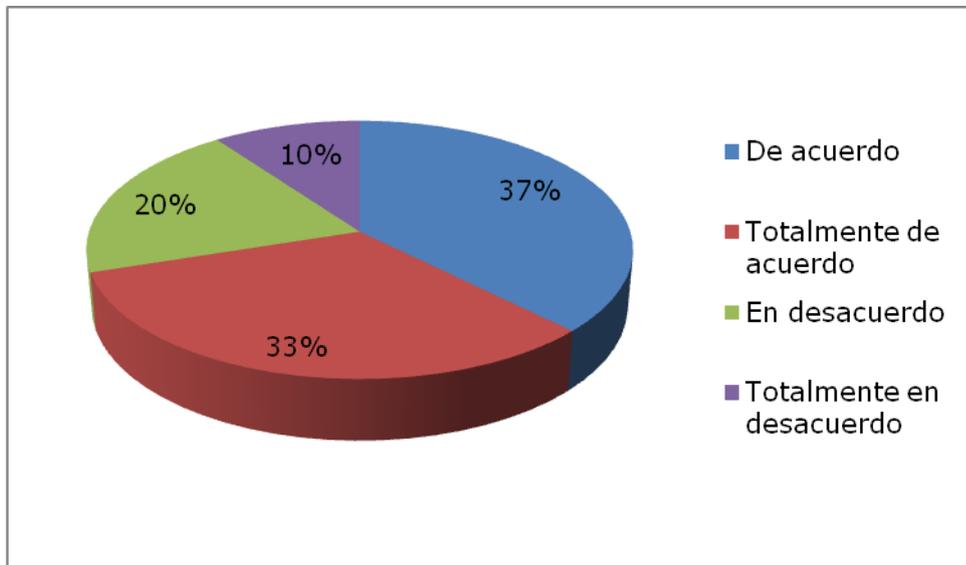
¿Mantiene abiertas las vías de comunicación?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	30	37
Totalmente de acuerdo	26	33
En desacuerdo	16	20
Totalmente en desacuerdo	8	10
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 22



Se observa que el 37% del 100% de la población encuestada respondió que está de acuerdo en mantener abiertas las vías de comunicación mientras que en una mínima cantidad del 10% respondió que no las mantiene abiertas, Aspecto a destacar como favorable en lo que se refiere a la aplicación y manejo de las competencias profesionales dentro del ámbito laboral, ya que se conoce cuán importante es la conexión entre el desarrollo cognitivo, conductual para un mejor actuar, sentir y pensar, es importante de abordar en todo el grupo.

CUADRO N° 27

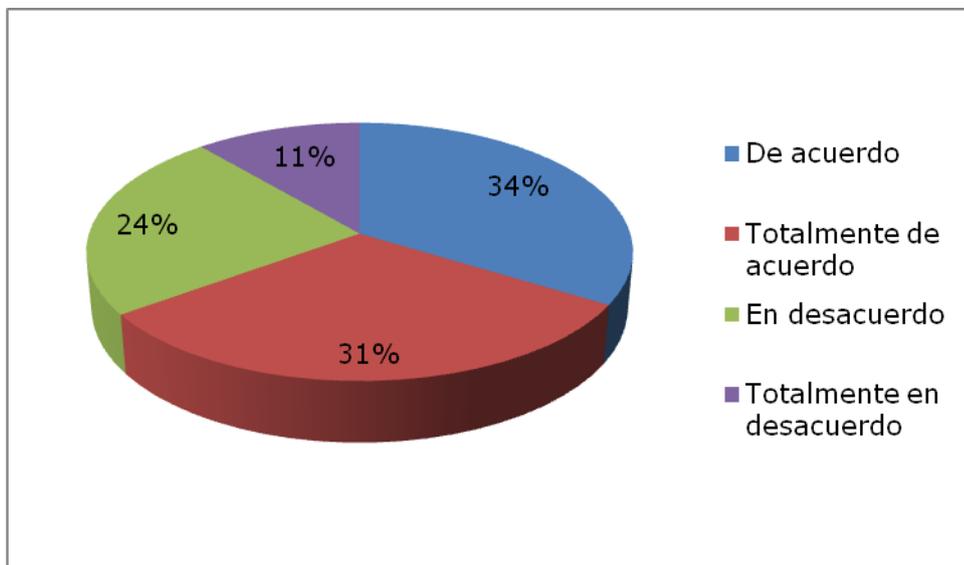
¿Posee capacidad de manejar conflictos?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	27	34
Totalmente de acuerdo	25	31
En desacuerdo	19	24
Totalmente en desacuerdo	9	11
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 23



Aquí el 34% respondió que está de acuerdo es decir 3 de cada 10 personas, opinan que es esencial e importante manejar los conflictos dentro del trabajo, mientras que un grupo minoritario que corresponde al 11% responden que están en total desacuerdo. Por tal razón, se debe aprender a mejorar la capacidad de manejar conflictos en todos los procesos.

CUADRO N° 28

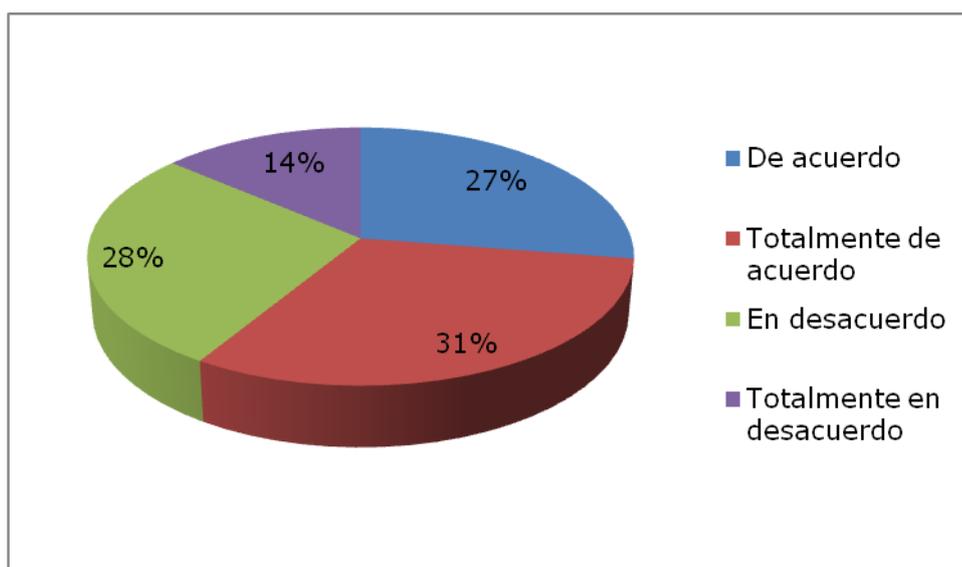
¿Ejerce situaciones de liderazgo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	22	27
Totalmente de acuerdo	25	31
En desacuerdo	22	28
Totalmente en desacuerdo	11	14
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 24



El 58% de los encuestados, manifestó estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en cuanto a ejercer situaciones de liderazgo, el 14% estuvo en total desacuerdo. Lo cual enfoca en deducir, que la gente tiene don de mando, que hay un gran número de personas que tienen habilidades y actitudes de un líder, así como también hay un grupo considerable que no se define, se muestra con dudas, no se reconoce como líder, y se debe reforzar y ayudar al crecimiento personal del mismo.

CUADRO N° 29

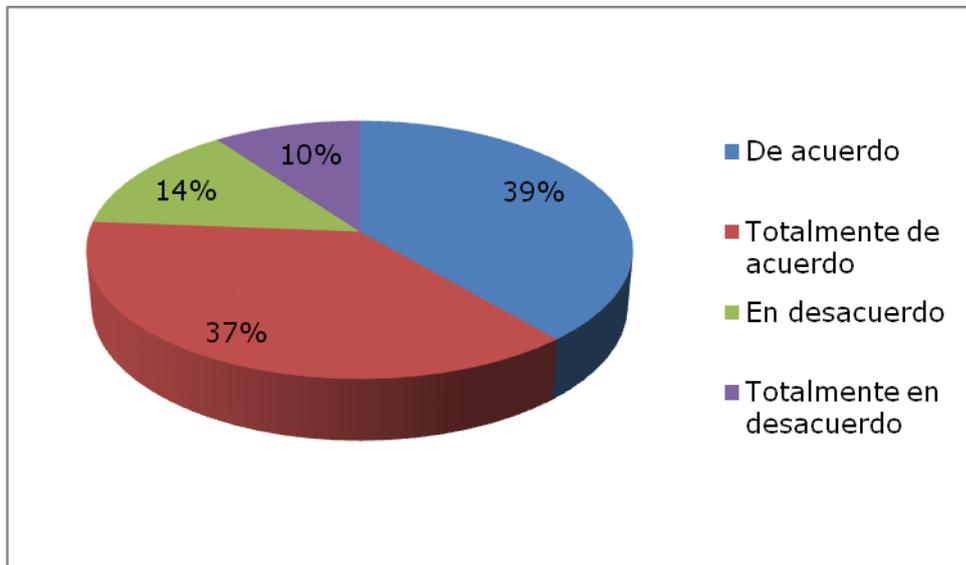
¿Le agrada cooperar en las tareas laborales?.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	31	39
Totalmente de acuerdo	30	37
En desacuerdo	11	14
Totalmente en desacuerdo	8	10
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 25



En el gráfico se observa que el 39% estuvo de acuerdo en cooperar con las tareas laborales, y una de cada 10 personas que corresponde al 10% respondió que está en total desacuerdo. El dato predice un buen nivel de participación y ayuda mutua en el desempeño laboral dentro de su área de trabajo.

CUADRO N° 30

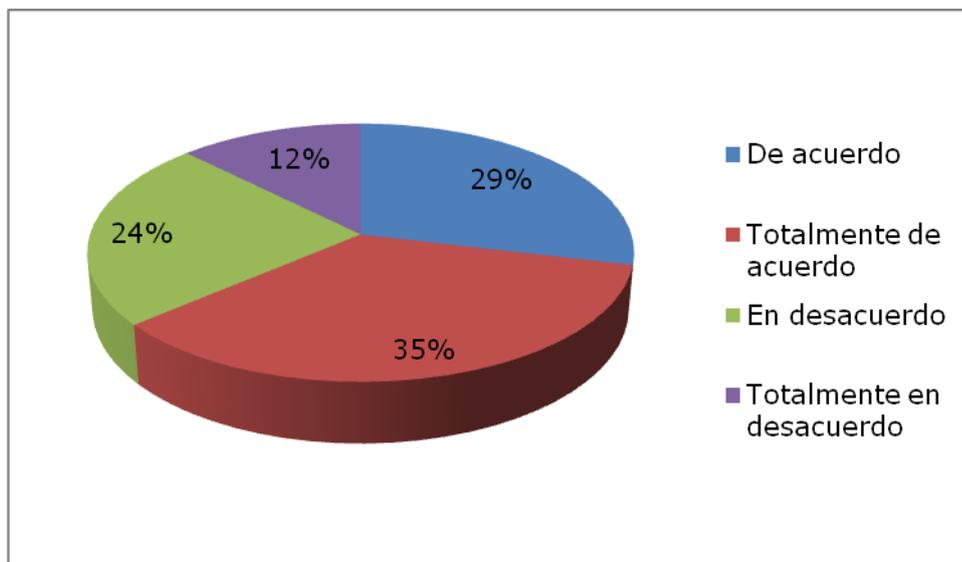
¿Es Ud. una persona persuasiva?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	23	29
Totalmente de acuerdo	28	35
En desacuerdo	19	24
Totalmente en desacuerdo	10	12
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 26



A esta pregunta más de la mitad de las encuestadas que representa el 64% respondió estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que son persuasivas, y en un grupo pequeño que representa el 12% manifestó que está en total desacuerdo. Este dato maneja una gran convicción en el grupo de trabajo lo cual es válido para el desempeño profesional.

CUADRO N° 31

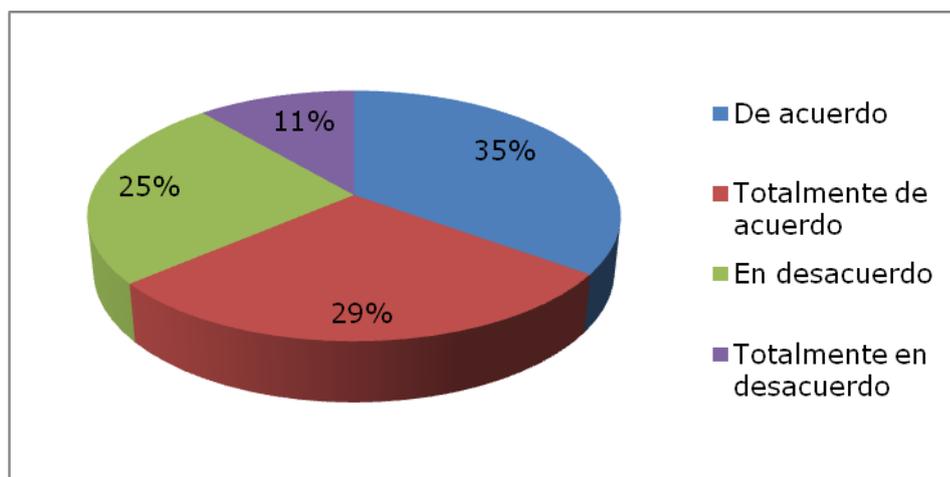
¿Ud. posee capacidad para integrar un equipo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	28	35
Totalmente de acuerdo	23	29
En desacuerdo	20	25
Totalmente en desacuerdo	9	11
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 27



En esta pregunta los encuestados respondieron en su mayoría que representa el 64% estar de acuerdo y totalmente de acuerdo y totalmente de acuerdo en poseer capacidad para integrar un equipo, Lo cual afirma que las personas encuestadas manejan el trabajo en equipo, las personas saben dar sin necesidad de recibir algo a cambio y sólo el ya considerarse parte de un equipo fortalece el crecimiento propio. Un 11% respondió estar en total desacuerdo, aspecto que debe ser considerado ben las capacitaciones ya que se necesita ser reconocidos por los demás y sentirse útiles y apreciados en toda instancia de la vida.

CUADRO N° 32

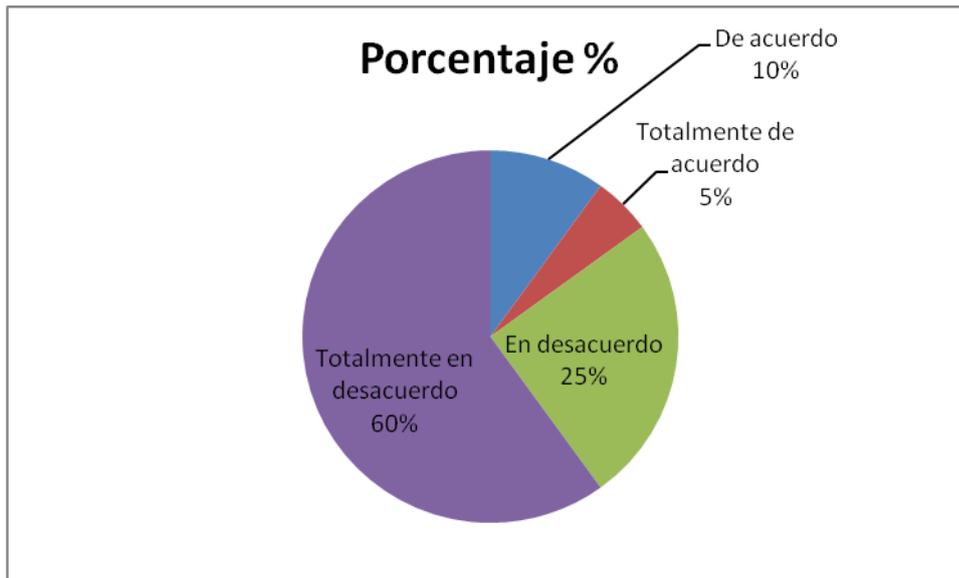
¿Sus compañeras tienen conocimientos de las competencias relacionadas con la atención a pacientes oncológicos?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	10
Totalmente de acuerdo	4	5%
En desacuerdo	20	25%
Totalmente en desacuerdo	48	60%
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 28



Se observa que el 85% de las encuestadas están en desacuerdo y total desacuerdo en tener conocimientos sobre las competencias profesionales para la atención de pacientes oncológicos, y una mínima cantidad del 5% están totalmente de acuerdo en poseer conocimientos, cabe mencionar que este tipo de pacientes necesitan de la actualización de conocimientos por el tipo de patología presentada requiriendo una atención humanística y de solidaridad frente a este tipo de pacientes.

CUADRO N° 33

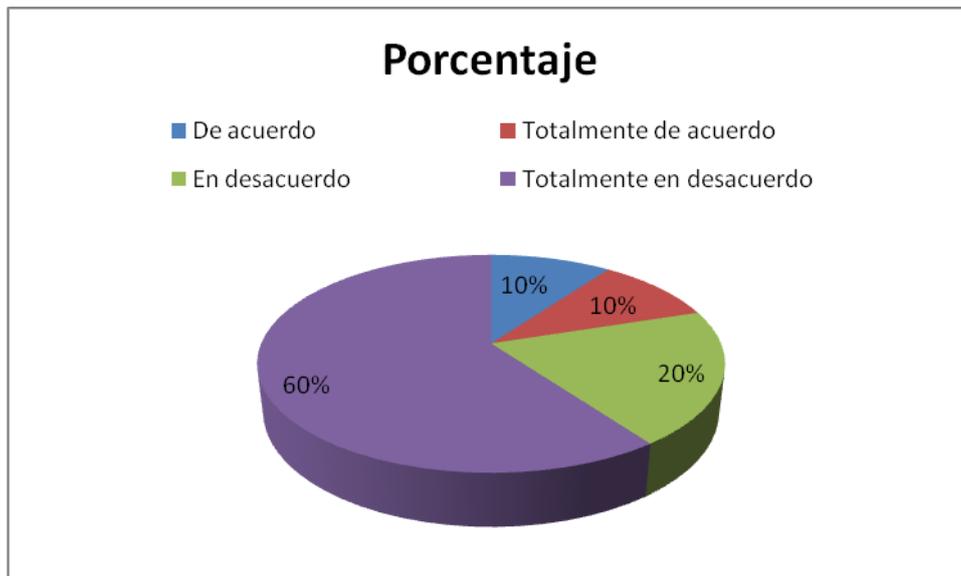
¿Cuándo atienden a los pacientes oncológicos la mayoría de las enfermeras lo hacen con calidez y calidad?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	10%
Totalmente de acuerdo	8	10%
En desacuerdo	16	20%
Totalmente en desacuerdo	48	60%
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 29



Del 100% de las encuestadas observamos que el 80% de las enfermeras están en totaldesacuerdo y desacuerdo en brindar una atención de calidez y calidad al usuario, y en mínima cantidad del 10% están de acuerdo que lo hacen, haciendo énfasis en que uno de los valores de las enfermeras es el humanismo, consolidándonos a la gravedad de la enfermedad que posee el paciente oncológico, recalcando la necesidad de la actualización de conocimientos y una autoconciencia para la atención a los usuarios que lo requieren.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

CUADRO N° 34

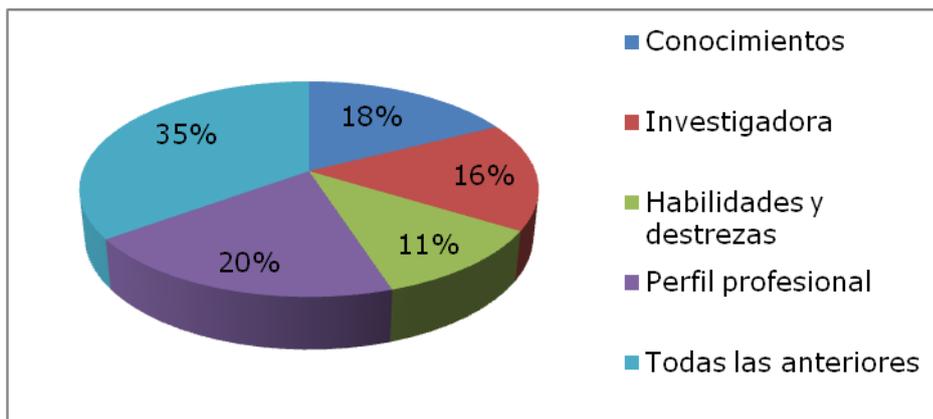
Seleccione Ud. la característica básica que define a la enfermería dentro de las competencias profesionales.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Conocimientos	14	18
Investigadora	13	16
Habilidades y destrezas	9	11
Perfil profesional	16	20
Todas las anteriores	28	35
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 30



En esta pregunta se aprecia que el 35% de la población conoce y entiende que entre las características que definen a la enfermera están poseer conocimientos, ser investigadora, tener habilidades y destrezas, tener perfil profesional. Mientras que en un 65% aún hay discrepancia en los conceptos, e inclusive dudas en definir las características definitorias de una enfermera ya que se inclinan en pensar que sólo son los conocimientos puros o el perfil profesional, o el ser investigadoras y simplemente el tener habilidades o destrezas, sin llegar a aceptar que sea una combinación de todas estas características.

CUADRO N° 35

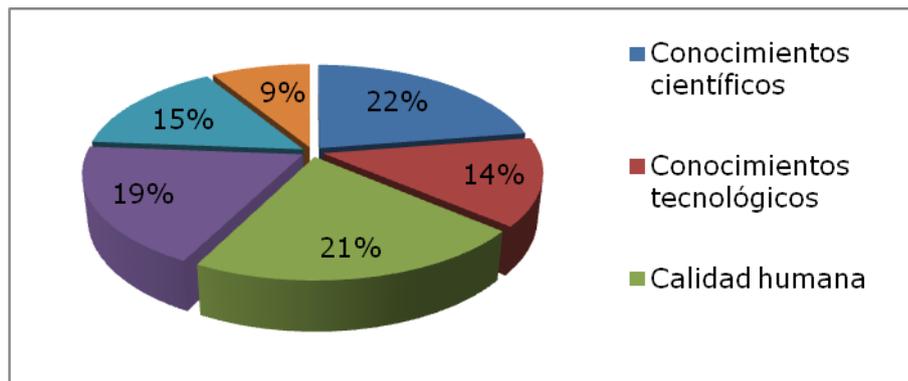
De las competencias que se citan a continuación cite dos en orden de prioridad, que no deben faltar en el haber profesional de las enfermeras.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Conocimientos científicos	18	22
Conocimientos tecnológicos	11	14
Calidad humana	17	21
Valores éticos	15	19
Acogida con los pacientes oncológicos	12	15
Trabajo en equipo	7	9
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 31



El 22% De las encuestadas respondió que en las competencias profesionales de las enfermeras no debe faltar los conocimientos científicos, seguido de la calidad humana con el n21%, mientras que el 19% indicó que no debe faltar valores éticos, el 15 % manifestó que debe existir la acogida por los pacientes oncológicos, el 14% refiere que son los conocimientos tecnológicos y por último un 9% se inclinó por el trabajo en equipo. Cabe recalcar que estas competencias son un conjunto de características que hacen el buen trato al paciente, y una adecuada atención de calidad y calidez al paciente oncológico.

CUADRO N° 36

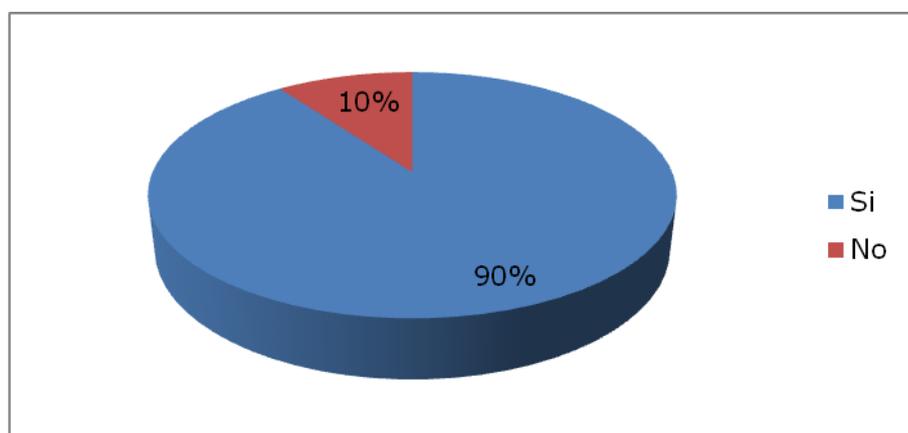
Considera Ud. necesario el desarrollo profesional como un factor predictor para la atención a pacientes oncológicos.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	72	90
No	8	10
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 32



En este ítem, 9 de cada 10 que representa el 90% contestó que estar de acuerdo en que el desarrollo profesional es un factor predictor para la atención a pacientes oncológicos, y el 10% manifestó no estar de acuerdo. Se debe mencionar que se hizo énfasis en el grupo que dice que no, que no es algo primordial en el desempeño laboral. Sin embargo se hace la interrogante ¿Cómo puede ser posible que las enfermeras que tienen un mismo entorno de aprendizaje(trabajo, infraestructura, miembros del equipo, exigencias, entre otros) mencionan que el desarrollo profesional no interviene en la atención a dichos pacientes.

CUADRO N° 37

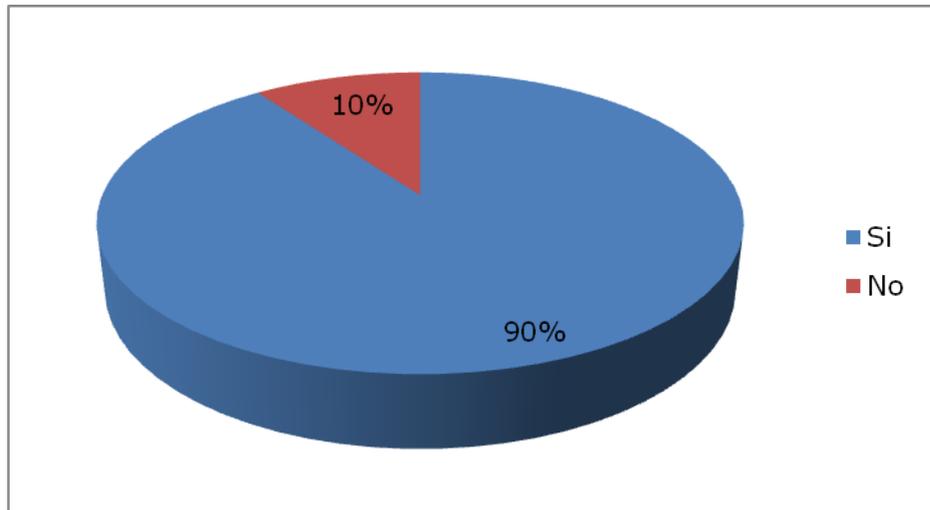
Desde su perspectiva, qué opina sobre proponer un módulo alternativo para el desarrollo de competencias profesionales frente a la atención a pacientes oncológicos.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	72	90
No	8	10
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 33



El 90% si están de acuerdo con la elaboración de un módulo de competencias, y a su vez se agrega comentarios positivos al respecto, destacando interesante que sería tener esta opción en el proceso laboral, un 10% respondió que no, e igualmente acompañados de comentarios negativos, destacando la falta de tiempo para su realización.

CUADRO N° 38

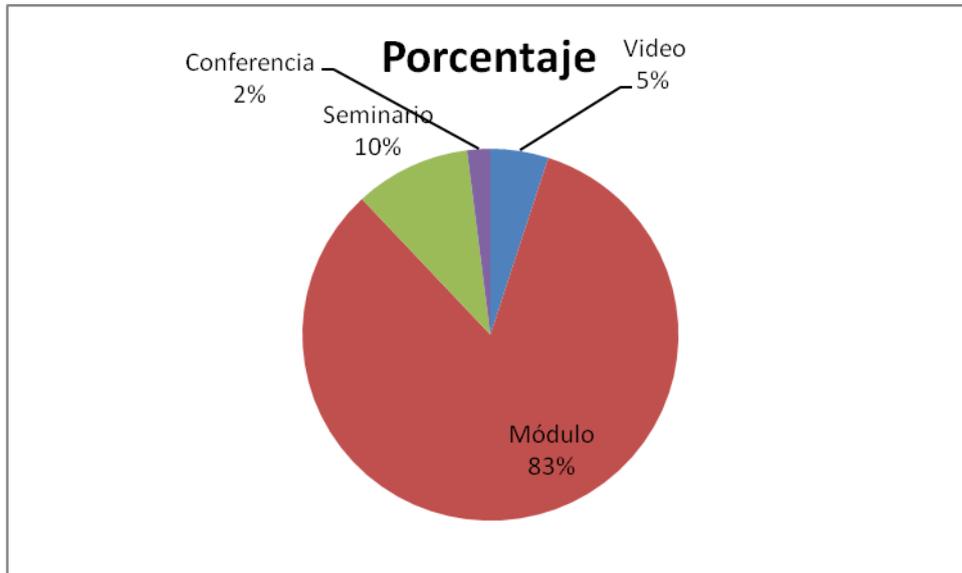
¿Cuál de los elementos que se citan a continuación considerando el más importante para conocer sobre la atención oncológica?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Video	4	5%
Módulo	67	83%
Seminario	8	10%
Conferencia	1	2%
Total	80	100

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Juliana Plúas Vásquez

GRÁFICO N° 34



Se observo que el 83% está de acuerdo con la elaboración de un módulo para conocer sobre la atención de pacientes oncológicos y en mínima cantidad del 2% se inclinan por una conferencia destacando la importancia en la actualización de conocimientos sobre competencias profesionales para el desempeño profesional frente a la atención a pacientes oncológicos.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Luego de haber aplicado el instrumento de recolección de datos, los cuales fueron procesados y analizados, se obtiene una información cuyo resultado les permiten a los investigadores presentar las siguientes conclusiones.

En referencia a las preguntas generales dirigidas a conocer edades, años de experiencia laboral, títulos de valor agregado, y qué tanto se han capacitado en relación a las competencias profesionales en el manejo de los pacientes oncológicos, se obtuvo las siguientes conclusiones:

- De 80 personas encuestadas el 78% de las enfermeras no conocen acerca de las competencias profesionales destacando la no conciencia en el desempeño profesional ante la atención a pacientes oncológicos además el 63% es titular y el 37% contratada lo mismo que indica que en su mayoría son personas que se encuentran en el grupo etario de 25 a 29 años que representa el 37,5% contando con una población relativamente joven y un promedio de madurez que sería una fortaleza para fomentar el desarrollo de habilidades olvidadas.

- El 47% de las enfermeras tienen sólo el título de educación superior situación no favorable, ya que ellas necesitan obtener conocimientos actualizados utilizando herramientas favorables para mejorar el trato al paciente oncológico, mientras que en mínimo porcentaje de un 7,5% tiene los títulos de valor agregado como maestría, especialidad, diplomado.

- En los aspectos de las habilidades dentro de las competencias profesionales como son el ser innovadoras, educadoras, e investigadoras se obtuvo un 37.5% sumado a ello el 63% demostrando que no tiene bien definidas las competencias señalando sólo una de ellas, tanto así que el 32% contestó no conocer acerca de dichas competencias, mientras que el 38% opinó que las habilidades y destrezas son importantes en el desempeño profesional y laboral donde el 44% contestó que la Enfermería es una ciencia y un arte.
- Un 48% de la población encuestada respondió estar en desacuerdo y total desacuerdo en que las enfermeras se comprometen con su rol educador – educando, por lo que se ve la necesidad de orientar a la importancia del papel de educadores y un 47% se observó que se debe trabajar en el cambio sobre el ámbito laboral y trabajo en equipo, mientras que en el 50% de la población encuestada se observa que se debe retomar los pilares de los valores y desarrollar el saber ser, hacer y conocer favoreciendo el desarrollo personal de los demás, orientando a aquel que lo necesita.
- Existe un 65% de la población encuestada en que se observó una discrepancia en los conceptos e incluso dudas en tener claro las características definitorias de la enfermera, señalando que una de las primeras competencias profesionales es los conocimientos científicos representando un 22%, y un 9% trabajo en equipo, cabe rescatar que en un 90% está de acuerdo en que el desarrollo profesional es un factor predictor para la atención de pacientes oncológicos agregando estar de acuerdo en la propuesta de un módulo alternativo para el desarrollo de competencias profesionales.

RECOMENDACIONES

- En base a los datos analizados se recomienda que en el Hospital del IESS de Guayaquil se incremente el perfeccionamiento de los profesionales de Enfermería, sin olvidar la capacitación periódica y paralela de las enfermeras referentes a las competencias profesionales, con el interés común para el crecimiento personal y profesional.
- El profesional tiene un rol fundamental en la Educación Superior, no sólo como educadora valga la redundancia, sino como un ente motivador y regulador de procesos, Innovaciones, trabajo en equipo, como parte del desempeño profesional e independiente de ello se puede hacer referencia en el perfeccionamiento propio y acorde con las tendencias de esta sociedad cambiante y globalizada.
- Que se considere la posibilidad de evaluar trimestralmente el proceso de competencias en el Hospital del IESS Guayaquil, como complemento o parte fundamental a la inclusión de un módulo sobre competencias profesionales.
- Que previo al módulo se den talleres para concientizar a las enfermeras, sobre todos los aspectos que abarcan las características definitorias de las competencias, brindando el conocimiento y autoconocimiento suficiente en los aspectos de la propia personalidad que interfieren en la atención a pacientes oncológicos.
- Que se establezca dentro del módulo un bloque enfocado a la autoestima de las enfermeras, ya que se debe fortalecer este aspecto por cuanto muchos de los estudios revisados sugieren la

importancia e influencia de este hecho para una atención de calidad y calidez al usuario.

5.3 Prueba de hipótesis

1.- Más del 60% de los informantes considera que las enfermeras deben de tener competencias profesionales para una atención de calidad y calidez al paciente oncológico

Esta hipótesis puede ser contestada en la pregunta N° 1 de la Información Específica, representada con un 78% están, aspecto a considerar la necesidad de la actualización de conocimientos y perfeccionamientos de las enfermeras, con un 85% no poseen los conocimientos de las competencias profesionales relacionados con la atención oncológica, además el 80% no atienden con calidez y calidad lo cual implica que se debe considerar en las capacitaciones continuas retomando los pilares bases y fortalecerlos en talleres y así lograr y favorecer el desarrollo personal de los demás obteniendo una comprensión adecuada con los miembros del equipo y ejercer el saber ser, hacer y conocer así como el convivir en pro de la integración de los procesos del ámbito laboral.

Por último tenemos que en la pregunta N°14 de la información específica con un 61% están en desacuerdo en ejercer sus conocimientos ante el paciente esto nos permite interpretar que quizás no se tenga en claro sobre las competencias en este aspecto se evidencia la necesidad de actualización de conocimientos porque es de la enfermera que depende la salud de aquel individuo es un punto que se debe mejorar teniendo en cuenta que se establece como un acto dinámico y que en cierta forma involucra al individuo permanentemente por lo tanto se comprueba la hipótesis

2.- Las competencias Profesionales de las enfermeras no abordan fundamentalmente la atención oncológica.

La pregunta que contesta esta hipótesis es la N°6 de las preguntas de Información General, donde el 63% no tiene bien definido cómo se consideran respecto de sus competencias, cabe recalcar que una enfermera debe ser innovadora, educadora e investigadora, poseer habilidades y destrezas para una atención de calidad y calidez al paciente oncológico.

Por otra parte se observan aspectos a considerar en las preguntas 6, 11, 12, 15, 16, 17, 19 del bloque de información específica, representadas por un 48%, 50%, 31%, 35%, 34%,58%, 64%de las encuestadas, se evidencia la necesidad de comprometerse con el rol de educadoras, y la falta de orientación a aquel que lo necesita olvidando que se debe sensibilizar frente a la necesidad o inquietud, potencializando la diversidad dentro del grupo, y mantener abiertas las vías de comunicación y así poder manejar conflictos que se presenten dentro del ámbito laboral, ya que se conoce cuán importante es la conexión entre el desarrollo cognitivo, conductual para un mejor actuar, sentir y pensar.

3.- Realizando un módulo de desarrollo de competencias las enfermeras del IESS participarían para incrementar su capacidad y competencia profesional.

Esta hipótesis puede ser contestada en las encuestas de información general N° 4 donde se observa que el 44% sólo tiene título de Educación Superior, haciendo notar la necesidad de tratar temas, como la innovación. Y cada una de las competencias como habilidades y destrezas que forman parte en el desenvolvimiento profesional y con ello entender el concepto de la misma.

Por otra parte, la pregunta 1, 2, 7, 14 del bloque de las específicas en las cuales las encuestadas respondieron con un 44%, 38%, 47%,37%, destacan la importancia de conocer las actividades que van ligadas al ejercicio profesional en las labores, para reparar las dificultades que afectan al paciente oncológico.

4.-.- Más 60% de las enfermeras indica que debe diseñarse un módulo de desarrollo de competencias el mismo que ayudará a mejorar sus competencias profesionales.

En esta hipótesis puede ser contestada en la pregunta N°3 de la sección complementaria, en las preguntas N° 4 y 5 en las que el 90% manifestó estar motivada, optimista y de acuerdo en que se fomente un módulo enfocado en Competencias profesionales, señalando en un 83% que consideran la necesidad de un módulo como factor prioritario para su actualización de conocimientos en la atención a dichos pacientes ya que ellos manifiestan que sería un complemento a la atención a pacientes oncológicos, y que de alguna manera fortalezca un mejor desempeño laboral.

A su vez por otra parte, la gente no está muy familiarizada con el tema, al desglose de habilidades y destrezas demostraron que de alguna manera si se apegan a la realidad de las situaciones y que aplican las competencias profesionales, sin que ésto signifique que sea innecesaria su capacitación.

Hoy en día se está consciente que existen un gran número de tesis que abarcan algún aspecto de la atención a pacientes hospitalizados, en la educación superior, en los títulos de valor agregado y en cada uno de los diferentes campos en que el individuo puede desempeñarse, y todo ésto lleva a la necesidad de autoformarse en el tema y rescatar aquello que se debe incluir en el proceso de aprendizaje.

Con estos resultados se puede decir abiertamente que se aprueban las hipótesis planteadas en el estudio, superando las expectativas estimadas, y queda establecido el compromiso de impartir un módulo destacando las competencias definitorias que favorecen el buen desempeño profesional, potencializando una atención de calidad al usuario.



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
UNIDAD DE POSTGRADO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GERENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR



MÓDULO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES
EN LAS ENFERMERAS PROFESIONALES UNIVERSIDAD DE
GUAYAQUIL

Autora: **Juliana Plúas Vásquez**

Tutora Metodológica: **Msc. Edison Yépez**

Guayaquil, Julio del 2013

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

FICHA TÉCNICA

NOMBRE: Módulo de Competencias Profesionales Universidad de Guayaquil

AUTORA: Juliana Plúas Vásquez

NIVEL: Superior

INVOLUCRADOS: Enfermeras docentes y estudiantes de Enfermería de la Universidad de Guayaquil

ALCANCE: Universidad Estatal de Guayaquil Carrera de Enfermería

FINANCIAMIENTO: Autora

BENEFICIARIOS: Directivos, Docentes y Estudiantes de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil.

TIEMPO DE EJECUCIÓN: 4 meses de Capacitación

ESTRUCTURA DEL MÓDULO: Cuatro Capítulos

CARACTERIZACIÓN: Esta propuesta tiene como esencia vincular aspectos en el desarrollo de Estrategias y habilidades frente a la atención a pacientes oncológicos que favorezcan el aprendizaje guiado entre Enfermeras y Pacientes, potencializando logros favorables para el enriquecimiento personal y profesional.

PUBLICACIÓN Julio – Agosto de 2013

Este módulo alternativo, se publicará previa la aprobación por Consejo Universitario en la Universidad Estatal de Guayaquil Carrera de Enfermería y se presentará a los docentes y estudiantes de dicha Facultad, como plan piloto para poner a consideración su ejecución en el Plan estratégico anual de la Universidad Estatal de Guayaquil

INTRODUCCIÓN

Las competencias profesionales tienen un rol sobresaliente en la vida de las personas en general, se diría que gran parte de los estímulos y energías que encaminan a conseguir los objetivos propuestos están mediados por las habilidades y destrezas, sin embargo, también puede generar frustraciones profundas que inhiben los aspectos cognitivos, pensamientos y accionar diario, sea en el desempeño laboral y educativo, en el medio en el que el profesional se desarrolla.

En las relaciones con los demás, pueden ayuda a transmitir entusiasmo y a movilizar seguidores para proyectos, así también puede desatar conflictos y rechazos, si no se sabe dirigirlas de forma inteligente. Con un Módulo que facilite el conocimiento y uso de nuevas metodologías y recursos que posibiliten agilizar y motivar el proceso enseñanza aprendizaje, considerando y apropiándose de un adecuado manejo de Competencias Profesionales, y de ser posible, brindar una atención de calidad y Calidez al usuario oncológico ofertando los servicios con perfil profesional, basados en conocimientos teóricos y prácticos.

Ésta es una de las razones de la creación del presente módulo alternativo que recopile los recursos, estrategias y habilidades que las enfermeras deben proporcionar al usuario para que se fortalezca el trabajo en equipo y sobresalga el conocimiento tanto en el lugar de trabajo como fuera de él, y se establezcan mejores relaciones académicas e institucionales.

Por ello es necesario concientizar en el campo educativo al tomar este aspecto de la formación académica y llevarlo a nuestra función principal de educadores que contribuya a convertir a la enfermera en mejor persona, ayudando al usuario a optimizar sus capacidades y habilidades en base a un mejor acercamiento con el tema, entenderlo y saber manejarlo.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

- Socializar con las estudiantes de Enfermería la importancia de las competencias profesionales y su incidencia en los procesos de formación académica y socio - afectiva del conocimiento y aplicación de cuidados al paciente.
- Concienciar en las estudiantes de Enfermería la necesidad de aplicar las competencias profesionales en el ámbito laboral.
- Capacitar a las estudiantes en el manejo de competencias y habilidades que potencien la aplicación de un cuidado de calidez y calidad al usuario, como un factor dinamizador en el proceso de aprendizaje.

OBJETIVOS OPERACIONALES

- Seleccionar y procesar estrategias metodológicas apropiadas que favorezcan el desarrollo de las habilidades y destrezas en el proceso de enseñanza aprendizaje
- Promover en el estudiante la habilidad de generar sus propios conocimientos en base a la motivación y dinamismo a través del manejo de competencias profesionales.

DIAGNÓSTICO

En forma resumida se puede manifestar que actualmente se hace proyectos, investigaciones, estudios de cómo intervienen las competencias profesionales en el ámbito laboral puesto que favorecen el aprendizaje a nivel educativo, y no es sólo a nivel básico, primaria o secundaria, sino que a todo nivel educativo, más aún, a nivel universitario e incluso a nivel de instituciones de grandes trayectorias que analizan mejor su desempeño y opta por el cambio favorable. Así también, existen a nivel internacional, algunos a nivel nacional, proyectos de tesis que han enfocado una relación en algún aspecto educativo sobre las habilidades y destrezas que no es más que una arte y una ciencia que van cogidas de la mano para un buen desempeño profesional, los directivos de universidades retomando cuán importantes son las competencias profesionales en la educación universitaria.

Por todas estas razones, se ha planteado de manera personal la elaboración de este módulo, como recurso para una retroalimentación y capacitación de las enfermeras, obteniendo excelentes resultados en otras instituciones universitarias muy similares a la Universidad Estatal de Guayaquil, con las fortalezas que se cuenta se pueden superar las debilidades, al usar las bondades de las tecnologías se pueden desarrollar las diferentes competencias profesionales, aflorando las habilidades y auto ayuda, partiendo desde el conocimiento básico e intercalar estrategias para aplicarlas, y garantizar una mejor atención al usuario.

JUSTIFICACIÓN

Hoy en día se establecen nuevos paradigmas, entre ellos, son las competencias profesionales, que han generado controversia tanto a favor como en contra, ha sido cuestionada su relación en el área laboral, sin embargo, a lo largo del tiempo los diversos estudios han realizado importantes contribuciones sobre todo a las distintas áreas de la salud, de forma especial sistemática y, haciendo evidente la importancia de las diferentes competencias para el desarrollo humano, la salud y la calidad de vida.

Por tanto es imprescindible que hoy en día es fundamental y prioritario las estudiantes de Enfermería se capaciten para la formación en estas áreas del conocimiento en todos los niveles de educación, y se debe incorporar al proceso enseñanza aprendizaje como eje transversal en los diferentes niveles de la enseñanza.

Las estudiantes de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Guayaquil, deben capacitarse y tener conocimiento sobre sus habilidades ya que en su formación están implícitas las relaciones interpersonales y por ende saber mediar con las emociones y diversidades de carácter que ayudan y limitan a veces el desarrollo profesional.

Es importante esta propuesta por cuanto orienta en la dirección adecuada para sacar el mejor provecho en uno mismo y los demás. Por ello exige el uso de todas las capacidades, y de nuevas competencias

personales, sociales y profesionales, para poder conseguir un desempeño efectivo y afrontar los cambios continuos que se imponen.

Dentro de la misión educativa se encuentra reflejado el interés por el desarrollo de las enfermeras, y por ello, es importante entender que no basta el contenido teórico, sino que debemos prepararnos para desarrollar actividades y una cultura organizacional que promueva el crecimiento emocional de las profesionales de la salud.

Este módulo alternativo va encaminado a guiar a las estudiantes en la autoformación y fortalecimiento del manejo de Competencias profesionales, destaca los niveles de importancia tanto a nivel educativo en nuestro medio como en el exterior, y recopila una serie de pautas, estrategias que serán de apoyo para favorecer el manejo de cada una de nuestras habilidades para ser ejercidas en nuestra profesión.

Las 4 ETAPAS DE EJECUCIÓN se establecerán en coordinación con la la carrera de enfermería de la Universidad Estatal con opción a desarrollar cada una de nuestra habilidades.

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

**SE ENCUENTRA ORGANIZADO EN CUATRO CAPITULOS,
DISPUESTOS DE LA SIGUIENTE MANERA:**

UNIDAD I

COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA LA ATENCION A
PACIENTES ONCOLÓGICOS

UNIDAD II

TIPOS DE APRENDIZAJE QUE SE DEBE EJERCER EN EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL

UNIDAD III

PERFIL DOCENTE

UNIDAD IV

EL LIDERAZGO Y LAS ACTITUDES PARA EL ÉXITO
BRINDANDO ATENCION DE CALIDEZ Y HUMANISMO AL
USUARIO.

UNIDAD I

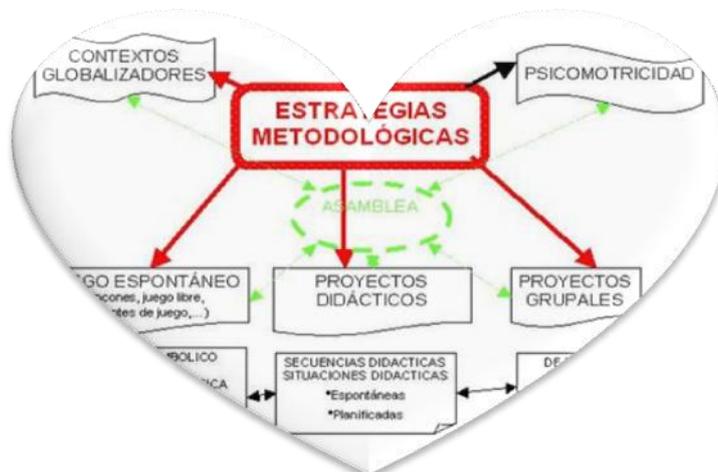
QUÉ SON LAS COMPETENCIAS

OBJETIVOS DEL CAPÍTULO

- Capacitar a las estudiantes de enfermería en el marco teórico de las competencias profesionales, brindando una atención de calidez y calidad al usuario oncológico.
- Proporcionar estrategias y habilidades que guíen el aprendizaje.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Cualquier método o estrategia que se utilice para la enseñanza de las habilidades son válidos, se debe tomar en cuenta unos pocos consejos de instrucción claves que ayudarán al profesor y a los estudiantes a navegar en el amplio proceso de aprendizaje. Las estrategias de aprendizaje son especialmente importantes para el conocimiento puesto que constituirían herramientas para el desarrollo de competencias comunicativas básicas, en tal sentido consideramos que estos resultados podrían ser usados para el planteamiento de un plan de intervención tendiente a desarrollar en el alumno habilidades cognitivas y meta cognitivas. Estas son algunas que estarían encaminadas al abordaje del tema y la involucración del alumno con el mismo.



CONTENIDO CIENTÍFICO

Los resultados de investigaciones vinculados a este tema nos señalan que las estudiantes de enfermería no están saliendo capacitados en su totalidad sobre competencias profesionales, Los docentes son capaces de reparar mejor sus emociones activando una serie de estrategias. Como profesores responsables nos interesa, y mucho, el conseguir que nuestros alumnos aprendan. Sin embargo, hemos apreciado que existen muchas diferencias en la calidad y cantidad de aprendizaje de nuestros estudiantes. Nosotros enseñamos para todos; sin embargo el resultado no siempre responde a nuestras expectativas y a nuestros esfuerzos.

¿Qué es lo que hace que existan tantas diferencias entre unos alumnos y otros?, ¿qué diferencia a los buenos estudiantes de los que no lo son tanto?. Son variadas las causas de estas diferencias: inteligencia, personalidad, conocimientos previos, motivación, etc. Sin embargo, está demostrado que una de las causas más importantes, son la cantidad y calidad de las estrategias que los alumnos ponen en juego cuando aprenden.



Que los alumnos pongan en marcha las llamadas estrategias de aprendizaje no es algo que surge espontáneamente, necesita una enseñanza intencionada. Por este motivo han surgido en los últimos tiempos propuestas que bajo el título de enseñar a aprender, aprender a aprender o enseñar a pensar, intentan formar a profesores y alumnos en este tipo de aprendizaje. Pero, ¿qué son las estrategias de aprendizaje?, ¿es lo mismo estrategias de aprendizaje que técnicas de estudio?,

¿cuáles son las estrategias que el alumno debe conocer para realizar adecuadamente la mayoría de las actividades escolares?.

Otro aspecto a mencionar es como se percibe la educación afectiva. La educación afectiva en la escuela o universidades nace de la necesidad de atender íntegramente a la persona.. Es muy posible, además, que esta carencia formativa se haya traducido en un incremento de la desorientación personal.

Tipos de competencias laborales

1. Las competencias generales son aquellos conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes esenciales, requeridas como exigencia mínima, para el eficiente desempeño de cualquier cargo o puesto de trabajo. Éstas se aplican de forma permanente en todo ámbito laboral y constituyen un Eje Transversal que debe estar presente en todo perfil profesional. Ejemplo: manejo de los programas básicos de computación.

Las competencias específicas son conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes particulares y requeridas especialmente para el desempeño eficiente de un determinado cargo o puesto de trabajo. Según su el dominio o área de aprendizaje las competencias laborales se clasifican en:

Cognitivas: son los conocimientos teóricos y conceptuales de una determinada área, indispensables para ejercer una función de trabajo. Equivalen al saber. Ejemplo: conocimiento de una Ley o normativa jurídica.

Instrumentales: constituyen las habilidades y destrezas psicomotoras que

se manifiestan en la ejecución de las funciones o tareas prácticas. Corresponden al saber hacer.

Origen del Enfoque basado en Competencias Laborales
El surgimiento del modelo de competencias laborales en el área de la administración de recursos humanos sucede a finales de los años 60 e inicio de los 70. Este enfoque aparece como una respuesta a la búsqueda de ciertos métodos que permitieran incrementar la posibilidad de predecir el rendimiento en el trabajo, pronóstico que era poco acertado partiendo sólo del conocimiento de algunas características básicas de las personas.

Las competencias, en el contexto de la gestión de recursos humanos, permiten evaluar la actuación laboral sobre la base de las características relacionadas con un desempeño laboral superior. Esta novedosa forma de asumir la gerencia de recursos humanos, proporciona una mayor flexibilidad para diseñar perfiles basados en competencias, que describan, con mayor precisión al personal y su ubicación en la estructura organizativa, para orientar así el recurso humano en función de las prioridades de una institución.

Más tarde, este hallazgo lo condujo a formular la Teoría de Competencias, convirtiéndose en el primer investigador en desarrollar una definición y sistematización del concepto, en el sentido que se conoce actualmente como ventajas del Modelo de Competencias. El enfoque de competencias favorece la toma de decisiones en el área de recursos humanos, por lo que se hace importante describir las principales ventajas que aporta a la gestión de personal (Aporta un lenguaje común para la institución, el cual se manifiesta al expresar comportamientos identificables que permiten lograr un alto rendimiento en el trabajo.

Esto facilita el acuerdo entre la Dirección de Recursos Humanos y las demás instancias de la organización.

1. Concentra los esfuerzos de todas las personas de la institución hacia los resultados, brindando la posibilidad de adaptar los sistemas de evaluación del personal para analizar tanto los aspectos débiles, como las fortalezas de cada trabajador, para diseñar las acciones pertinentes dirigidas a que éstos puedan mejorar sus resultados.

2.

Se utiliza como predictor del desempeño que tendrá la persona en la organización, a partir de su comportamiento pasado. Cuando un individuo ha sido capaz de mantener una determinada conducta, en determinadas condiciones, se espera que éste pueda reproducir su actuación en situaciones o circunstancias similares.

3. El enfoque de competencias facilita la comparación entre el perfil de exigencias del cargo (perfil deseable) y el perfil de competencias que poseen los trabajadores (perfil real).

Lo comentado anteriormente sugiere que la utilización del enfoque de competencias favorece el trabajo integrado de la gestión de recursos humanos, dado que las competencias se convierten en la base de las actuaciones en la selección, formación, evaluación, retribución, elaboración de planes de carrera, salud laboral y clima organizacional. Por lo tanto, este enfoque permite trabajar en forma más eficaz y eficiente, tanto en la fase de planificación como en la ejecución de los

planes y evaluación de los resultados obtenidos.

LAS COMPETENCIAS

Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.

Antes de dar a conocer los diferentes tipos de competencias es necesario definir ¿Qué son las competencias? en este caso, nos referimos como competencias a todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades

de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad.

Las competencias deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida.

Las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado. En todo el mundo cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En éste contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad



que cada vez es más compleja; por ejemplo el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma.

Para lograr lo anterior es necesario que la educación replantee su posición, es decir, debe tomar en cuenta las características de una competencia como son: El saber hacer (habilidades); saber(conocimiento) y valorar las consecuencias de ese saber ser(valores y actitudes).

Las competencias profesionales son comportamientos personales relativamente estables que permiten desarrollar el trabajo con altos estándares de calidad. Los comportamientos se identifican mediante la observación y pueden ser desarrollados mediante un enfoque apropiado.

Entre las más destacadas se ha establecido las siguientes:

Autoconciencia

Autoconfianza

Autorregulación

Autocontrol

Confiabilidad

Conciencia

Adaptabilidad

Innovación

Motivación

Impulso de logro

Compromiso

Iniciativa

Optimismo

Empatía

- Comprensión de los otros
- Desarrollar a los otros
- Servicio de orientación
- Potenciar la diversidad
- Conciencia política

Destrezas sociales

- Influencia
- Comunicación
- Manejo de conflictos
- Liderazgo
- Catalizador del cambio
- Constructor de lazos
- Colaboración y cooperación
- Capacidades de equipo.

Muchas personas que tienen éxito en sus carreras y tienen problemas en otros aspectos de su vida, no son capaces de manejarlos adecuadamente porque sus emociones se desbordan. Se podrían poner muchos ejemplos de personas que son brillantes en los negocios y sus carreras, y que sin embargo a nivel familiar o de pareja son totalmente inestables debido a que no pueden controlar su impulsividad, eso se da porque en dicha persona falta el concepto de Competencias profesionales. Muchas de las personas que tienen éxito en determinados aspectos de su vida, son soberbias, y dicha soberbia les hace olvidar que en otras facetas ellos podrían también ser los mejores.

Perfil del Cargo por Competencias

El perfil del cargo por competencias es un documento descriptivo del puesto, en el que se especifican las diferentes competencias y los niveles o grados de suficiencia exigidos en cada una de ellas

(Para su definición y diseño, es necesario que la institución haya implantado el enfoque o modelo basado en competencias laborales. De ser así, ésta puede diseñar su propio formulario o planilla de perfil en la que se enumeren las competencias según las necesidades institucionales. En el momento de definir un perfil, sólo serán seleccionadas las competencias generales y específicas más relevantes, así como el grado requerido para un cargo en particular. Coincide con lo anterior y señala que el perfil profesional de competencias expresa las características laborales requeridas para el cargo a ejercer e indica las competencias que solicita el empleador.

Además, la mencionada autora expresa que el perfil de competencias se sintetiza en "...las clásicas expresiones saber-hacer, saber-ser y saber estratégico..." El saber-hacer se refiere a la eficacia y eficiencia que se espera de todo profesional en su área. No sólo se debe saber hacer el trabajo, sino que se debe hacer con calidad. El saber-ser es una expresión más compleja y subjetiva "Expresa lo que una persona es, en referencia a su sensibilidad y espiritualidad. Por último, el saber-estratégico se expresa en el "cómo" y "cuándo" es el momento oportuno para aplicar el conocimiento profesional.

Se lo define significa primordialmente una capacidad que tenemos para requerir, es decir estar desarrollando capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes en la medida en que es exigido por otros, mientras que las competencias tienen un carácter externo de imposición, el carácter de los desempeños permite aflorar de que manera nos desenvolvemos, en diversos ámbitos del orden social como en la casa, la calle, escuela, etc. Las competencias tienen un carácter más analítico que se impone desde el exterior y que muchas veces se convierte en estándares a alcanzar durante el desarrollo de acciones de un individuo, por otra parte los desempeños permiten plantear acciones evidentes en

distintos ámbitos de la vida cotidiana del ser humano, por ejemplo en el ámbito escolar.

COMPETENCIAS VS DESEMPEÑOS

Las competencias son posibilidades en tanto que los desempeños son actos, hechos sensibles reales. Estas competencias están centradas en desempeños y destacan situaciones relevantes. Los desempeños establecidos como desarrollo de competencias para orientar los aprendizajes buscan "consolidar en los estudiantes el rigor de pensamiento, la economía en la acción, la solidaridad en la convivencia; pero, sobre todo, el orgullo de ser mexicanos."

La definición de competencias que configuran perfiles de desempeño deben ser fruto de participación social y de análisis técnico que permitan identificar lo que los formados para el trabajo, además de instructores, directivos, padres de familia, expertos en diversos saberes, representantes de la industria y sectores público y privado, manifiesten como modos de ser, actuar, pensar y desempeñarse deseables para el trabajo.

En el terreno educativo y de capacitación laboral, el uso del término competencia manifiesta la pretensión de que los procesos de aprendizaje estén determinados por y se ajusten a la petición o exigencia de satisfacer un requerimiento externo al de la instancia educadora. Se pretende que los procesos de enseñanza-aprendizaje sean definidos desde las exigencias laborales, ya sea de las empresas o de las autoridades "educativas" concordantes con ellas, eliminando así la tarea de la escuela y de los maestros en función de los requerimientos "laborales" de los posibles empleadores.

En esta concepción "educativa", corresponde a maestros y estudiantes acoplarse a esas exigencias: el ser humano es un "animal

laboral” que debe desarrollar sus competencias para serle útil al productor.

Competencias para la Vida

- Tener capacidad de decidir y actuar con juicio crítico.
- Actuar con tolerancia hacia la diversidad cultural.
- Manifestar una conciencia de pertenencia a la cultura.
- El individuo tiene que respetarse.



Ser competente es manifestar en la práctica los diferentes aprendizajes, satisfaciendo de esta manera las necesidades y los retos que tienen que afrontar en los diferentes contextos donde interactúan los alumnos y alumnas.

La noción de competencia, referida inicialmente al contexto laboral, ha enriquecido su significado en el campo educativo en donde es entendida como un saber hacer en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes.

Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a convivir se convierte en tres pilares de la educación para hacer frente a los retos del siglo XXI y llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, permitiéndole que aprenda a ser

Mencionando que en la actualidad a nivel universitario ya se está manejando el aprendizaje por competencias, ayudando así, a crear profesores o profesionales enfocados exclusivamente a ver por el crecimiento productivo de los niños, jóvenes y adultos que están en

espera de una buena educación. Así, minimizando el rezago educativo. Llevando a cabo las competencias adquiridas.

Una consideración habría que tener respecto de las competencias educativas, es que se le disfrazaba como una posibilidad de cambio, donde la tecnología de la información parece inevitable y necesaria. Sin embargo habría que rescatar aquellos elementos de las prácticas educativas que tienen que ser recuperadas para formar la base de la innovación pedagógica y tecnológica.

Es importante también rescatar únicamente aquellas competencias que se evalúen como esenciales para la vida laboral y para la vida. Sin perder de vista que innovar no siempre significa partir de nuevos conceptos, cuando habría que rescatar muchas acciones de la educación que contribuyen al desarrollo de las competencias.

En la actualidad en la educación es importante se desarrolle en el estudiante competencias que le permitan comprender el mundo e influir en él, relacionarse de manera armónica con quienes les rodean, que perfilen su proyecto de vida, saber dónde y cómo buscar y procesar conocimientos. El desarrollo de competencias debe contribuir a su crecimiento como persona.

Es necesario entender que las competencias no se desarrollan de forma mecánica o repetitiva, el desarrollo de competencias implica el aprendizaje a través de las situaciones que viven día a día fuera de las escuelas, esto les permitirá comprender y resolver sus dificultades cotidianas y se creará un ciudadano comprometido con la sociedad.

Se trata de desarrollar competencias permanentes y para ello es esencial que el estudiante “Aprenda a aprender”, es decir necesita encontrar el sentido de qué y porque está aprendiendo, y de esta forma podrá percibir las oportunidades que se le presenten y así aprovecharlas.

En este sentido también estaría ligada la competencia de “Sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa” que consiste en la habilidad de transformar las ideas en actos, está relacionado con la creatividad, la innovación, así como con la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos.

Calidad de la educación

Aplicando la norma en entidades educativas, se establecen los elementos que conforman un Sistema de Gestión de la Calidad. Su aplicación, garantiza el control de las actividades académicas, administrativas, técnicas y humanas que inciden en la calidad de la gestión, formación y los servicios.

En el contexto laboral, la normalización establece a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego, con el fin de desempeñarla satisfactoriamente. Las normas de competencia incluyen los logros que se deben alcanzar en el desempeño de las funciones, los conocimientos, habilidades y destrezas intelectuales, sociales y biofísicas que se requieren para alcanzar dichos logros, los diferentes contextos y escenarios laborales, instrumentos y equipos de trabajo, las actitudes y comportamientos propios del desempeño, las evidencias de conocimiento, desempeño y resultado que las personas deben demostrar en el proceso evaluativo para ser certificado como competente.

Hablar de competitividad laboral supone, desde su significado, ser efectivo (s) al desarrollar una actividad teniendo resultados palpables de éxito; con este parámetro podemos traducir la competitividad educativa como el desarrollo de actividades eficientes por parte de todos los agentes educativos con resultados en el logro, en este caso, del perfil de egreso de los educandos después de cursar la educación básica donde

queden de manifiesto actitudes y capacidades para convertir en acciones concretas los pensamientos e ideas construido

Las ocho competencias que deben estar presentes en el currículo son:

- Competencia matemática.
- Competencia en comunicación.
- Competencia artística y cultural.
- Tratamiento de la información y competencia digital.
- Competencia social y ciudadana.
- Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.
- Competencia para aprender a aprender.
- Autonomía e iniciativa personal.

Competencias de aprender a aprender

- Iniciarse en el aprendizaje y ser capaz de continuarlo de manera autónoma.
- Poder desenvolverse en la incertidumbre aplicando la lógica del conocimiento racional.
- Admitir la diversidad de respuestas posibles ante un mismo problema y encontrar motivación para buscarlas desde distintos enfoques metodológicos.

Competencia social y ciudadana

- Permite vivir en sociedad y ejercer la ciudadanía democrática.
- Incorpora formas de comportamiento individual que capacitan a las personas para convivir, aprender, trabajar sólo o en equipo, relacionarse con los demás, cooperar y afrontar los conflictos de manera positiva.

- Incluye habilidades para ejercitar una ciudadanía activa, democrática e integradora de las diferencias.

Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo natural

- Habilidad para interactuar con el mundo físico.
- Comprensión de sucesos, predicción de consecuencias y actividad dirigida a la mejora y preservación de las condiciones de vida propia, de las demás personas y del resto de los seres vivos.

MODELOS DE COMPETENCIAS

Día a día, los ejecutivos invierten gran parte de su tiempo en decisiones de talento, tales como: contratación, promoción, traslados, mejora del desempeño, compensación, retiro, capacitación y desarrollo, entre otras. El éxito de la estrategia de negocios depende, en gran medida, de la calidad, rapidez y acierto de esas decisiones y de cuán positivamente ellas afectan los resultados. El enfoque de gerencial el talento basado en competencias ha probado ser un método con alto grado de confiabilidad para predecir el éxito o fracaso, de una persona en una posición específica, en una organización particular. Y, por lo tanto, es de gran ayuda para sustentar las decisiones acerca del talento.

Los modelos de competencias traducen los conocimientos, habilidades, motivos y atributos de las personas en conductas observables y repetibles, que pueden ser fácilmente identificables y modeladas mediante la gerencia del talento. Las competencias determinan las conductas que producen resultados para la empresa, ya sea en el desempeño de un rol/cargo o en otras situaciones organizacionales.

Tipos de Modelos de Competencias

Según su aplicación en la organización las competencias pueden ser:

- Competencias para un desempeño superior con fines de selección y desarrollo.
- Competencias en ambiente de cambio en el entorno o en la propia organización, departamento. En procesos de innovación, reestructuraciones, etc.
- Competencias para el trabajo en equipos auto-dirigidos o de alto desempeño.
- Competencias para la gerencia proyectos.

Creación de Modelos de Competencias

La creación de modelos de competencias es un trabajo profesional especializado que consiste en el análisis de la organización, del trabajo y las personas para diseñar perfiles de éxito para puestos críticos compatibles con los fines únicos de la organización. Su creación exige tener un objetivo claro y explicar cómo el ciclo evolutivo del talento está alineado con la estrategia organizacional y con los resultados del negocio. Planifican cuidadosamente cada fase del proyecto.

- Comunican, de manera apropiada, a cada grupo y nivel para que comprendan las implicaciones y responsabilidades de introducir un modelo de competencias en la organización.
- Proveen las estrategias para manejar el cambio que la implementación del modelo de competencias genera.

El método de competencias permite a las organizaciones integrar de manera sistémica y en alineamiento con las metas estratégicas, los procesos de recursos humanos.

Beneficios de los Modelos de Competencias

A nivel organizacional, las competencias:

- Permiten aumentar la cantidad de ejecutantes de alto rendimiento y la creación de valor a los clientes.
- Apalancan la ejecución de la estrategia de negocios y el logro de los resultados organizacionales deseados.
- Facilitan a los gerentes y supervisores la habilidad de capacitar y dar coaching.
- Proveen dirección al cambio organizacional enfocando a la gente y promoviendo cambios positivos en su forma de trabajar.
- Enfocan a los contribuidores individuales en las conductas que conducen a lograr los objetivos en sus roles/cargos.
- Preparan a la gente para la transición en el desempeño de roles.



Los Modelos de Competencias son necesarios pero no suficientes

La gestión de recursos humanos por competencias se ha vuelto una de las mejores prácticas, pero debe mejorarse.

La inmensa mayoría de empresas destacadas cuenta ya con modelos de competencias, mejor o peor diseñados, pero que son la base de los procesos de selección, evaluación, formación y desarrollo. Pero en realidad, a pesar de lo mucho que se ha trabajado en los modelos competencias, puede decirse que todavía no se ha conseguido el éxito que se esperaba para ayudar a las organizaciones a producir mejores líderes.

Si bien la formación y el desarrollo basado en competencias han traído grandes beneficios, recientemente se han puesto en evidencia algunas de sus limitaciones.

Puede constatarse que en muchos casos el modelo es demasiado complejo, se basa en algunos supuestos insuficientemente probados y ha tenido una puesta en práctica deficiente.

Los aspectos que los expertos señalan que hay que corregir tienen que ver con los siguientes puntos:

- Con frecuencia se han identificado demasiadas competencias, lo que dificulta su desarrollo simultáneo
- No todas las competencias tiene la misma importancia
- Muchas competencias del liderazgo están entrelazadas, por lo que no tiene sentido abordarlas en forma demasiado analítica o fragmentada
- Cuanta más congruencia haya entre las competencias definidas por la organización y las del individuo, mayor será la probabilidad de éxito
- Un liderazgo efectivo exige un equilibrio de competencias básicas o “meta competencias”
- La fortaleza de los líderes se da en las combinaciones de varias competencias y no una sola es lo que da lugar a grandes líderes
- Una combinación poderosa se da cuando los líderes combinan varias habilidades únicas, lo cual conlleva una mejora sustancial de la efectividad total.
- Pero básicamente, el liderazgo se mide efectivamente por la capacidad de producir resultados en ciertas situaciones dadas, lo que exige la puesta en marcha simultánea de varias competencias

COMPETENCIAS + CARÁCTER Y PERSONALIDAD + SITUACIONES es el que nos proporciona una imagen más completa de la efectividad de las competencias directivas. De allí la necesidad de vincular las competencias a las situaciones específicas de trabajo más típicas y esenciales, así como a la personalidad o estilo del directivo. Si no se hace así, los modelos de competencias corren el peligro de quedarse en listas vacías, sin consecuencias efectivas sobre el desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BAQUES Delors. (1996).La educación encierra un tesoro. Madrid: Ediciones Unesco.
-
- GONZÁLEZ Díaz, Carlos y Leonardo Sánchez Santos. (2003)Educación Médica Superior,. El diseño curricular por competencias en la educación médica.
-
- POZO, Mauricio Ignacio (1999). Aprendices y Maestros. Madrid: Alianza editorial.
-
- TOBÓN S., Pimienta, J., y García Fraile, J.A. (2010). Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias. México

UNIDAD II

TIPOS DE APRENDIZAJE QUE SE DEBE EJERCER EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

OBJETIVO:

Esta unidad tiene como objetivo básico proporcionar estrategias relacionadas con la salud y la educación para la atención al paciente oncológico.

Fomentar los valores y el hábito saludable de estrategias que moldean nuestro aprendizaje.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Se establecerán las actividades, materiales, etc. a utilizar según se desarrolle la información. Las características de los participantes, según sean, docentes y alumnos, el diseño instruccional y los recursos tecnológicos constituyen los insumos de los ambientes en donde se ejecutarán los talleres, los cuales favorecen o limitan tanto la interacción como los resultados de aprendizaje. Los factores contextuales considerados son los siguientes:

- Los participantes
- El diseño o dispositivos pedagógicos
- Tecnología

LOS PARTICIPANTES

Las características de las enfermeras ejercen una influencia determinante sobre las interacciones y los resultados de aprendizaje.

CARACTERÍSTICAS DE LAS ENFERMERAS:

Conocimientos sobre el tema, alfabetización tecnológica, habilidades cognitivas y meta cognitivas, estilos de aprendizaje, factores de personalidad, actitudes hacia las nuevas tecnologías, motivación, autoestima, sentido de auto eficacia, tamaño del grupo.

DELIMITACIÓN TEMPORAL DE LAS ACTIVIDADES:

- ✚ Tiempo de participación en los foros,
- ✚ Fechas límite de entregas,
- ✚ Horarios de participación.
- ✚ ESTÍMULOS PROPORCIONADOS A LA PARTICIPACIÓN Y A LA APORTACIÓN A LAS ACTIVIDADES.

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE.

Tecnología

Recursos de cómputo y comunicación que apoyan, favorecen o limitan los procesos de interacción y los resultados de aprendizaje.

CARACTERÍSTICAS DE LA PLATAFORMA: Facilidad de navegación.

TEMPORALIDAD DE LA INTERACCIÓN: Sincrónica, asincrónica.

MODALIDAD DE LA INTERACCIÓN: Foro, chat, correo electrónico, etc.

La propuesta es desarrollar el tema aplicando las estrategias planteada

CONTENIDO CIENTÍFICO

Actualmente a nivel de salud se habla y se maneja el interaccionar habilidades y destrezas, pues existe la asociación para el desarrollo óptimo de las competencias profesionales. Se han establecido

entrenamientos como un beneficiosos servicio brindado por períodos de tiempo en Latinoamérica, estas capacitaciones otorgan utilidad desde un aporte a la competencia profesional de cada individuo sea este médico, psicólogo, enfermero, profesionales de la salud en general, y al sentido humano de tan importante labor, incluyendo herramientas prácticas para el desarrollo económico, social y financiero de este grupo humano y de las instituciones en donde se trabaja.

Los estudios, artículos y avances que se escriben al respecto enfocan la idea central del logro conseguido, el mismo que va encaminado a aprender de los nuevos paradigmas y su aplicación en el área de la salud, a nivel público y privado. A destacar la importancia de aplicar la inteligencia emocional a los cuidados médicos que se brindan a la comunidad en general, e invita a descubrir las habilidades prácticas, promoviendo los cambios emocionales y conductuales para mejorar la praxis ya mencionada a nivel de salud, los servicios de la atención médica así como también para aprender a aplicar los instrumentos de diagnóstico y de intervención en situaciones de urgencias o enfermedades graves.

Aprendizaje de una competencia

En el ámbito escolar, las unidades de competencia se convierten en unidades de aprendizaje, que incluyen los contenidos, los procesos, los resultados y las condiciones para que el aprendizaje sea efectivo. Las competencias enumeradas anteriormente serían los resultados finales del aprendizaje. En cuanto a los procesos, se privilegian aquellos propios del constructivismo.

En los últimos años en el ámbito educativo se hace una continua referencia al desarrollo de competencias en el alumnado, así como de las competencias que deben poseer los profesores para responder a los retos educativos que la sociedad contemporánea plantea. Las reformas

educativas de los diversos niveles, incorpora a las prácticas docentes el concepto de competencia, concepto sobre el que se estructuran innumerables talleres, cursos y otros sistemas de actualización ofertados por dependencias oficiales para los maestros en servicio.

Este proceso de transición del plan educativo de 1993 al 2006 y las reformas que se han implementado, implica para los docentes grandes esfuerzos y una constante demanda de apoyo para poder cumplir con calidad su tarea. Una de las grandes debilidades de cualquier reforma ha sido la evaluación, proceso inherente al acto de enseñanza aprendizaje y al que los docentes tenemos que acceder a partir de la experiencia acumulada. La evaluación de las competencias es ahora el gran reto, ya que exige a los docentes transformar la concepción de evaluación, el desafío es transitar a paradigmas de evaluación cualitativos, emitir juicios valorativos e intentar ser objetivos en nuestra subjetividad.

En este contexto, la evaluación se presenta con los atributos siguientes:

- Se concibe como acto de intención formativa
- Su utilidad se sitúa en el sentido de que informe lo que están aprendiendo los alumnos, sobre el grado de comprensión de aquello que aprenden y si ayuda a conocer el modo como acceden a lo que están aprendiendo
- Permite identificar los motivos que provocan que los alumnos no progresen, no entiendan, no aprendan.
- Permite identificar los obstáculos que frenan el progreso constante en la construcción del aprendizaje.
- Hace evidente los puntos de la acción pedagógica en donde el profesor puede ser de ayuda, de estímulo, de superación.
- Su sentido crítico debe propiciar la formación del alumno como sujeto con capacidades de: autonomía intelectual, de distanciamiento respecto a la información que el medio escolar le

transmite y para transferir los conocimientos adquiridos a las situaciones problemáticas en las que se encuentre.

- Se concibe como una garantía de éxito —no como una confirmación de un fracaso— un apoyo y un refuerzo en el proceso de aprendizaje.
- Debe ser la acción que supone un proceso de deliberación, de contraste, de diálogo y de crítica y que remite al ámbito de los valores, prioritariamente morales, pues cuando se evalúa el rendimiento de un alumno indirectamente estamos evaluando a todo el sujeto.

Si estamos postrados en esta concepción de evaluación, ¿entonces, cómo evaluar las competencias?

- Evaluar competencias es evaluar sistemas de reflexión y acción, implica la utilización de nuevos modelos e instrumentos que recuperen la actuación humana. La mejor estrategia de evaluación es aquella que utiliza pluralidad de instrumentos y procedimientos congruentes con el sentido de los procesos de aprendizaje y las finalidades deseadas.

Uno de los instrumentos más utilizados es el establecer criterios que impliquen **VALORACIONES DE CALIDAD** ¿por qué?

- Son herramientas poderosas para enseñar y evaluar
- Ayudan a convertirse en jueces más reflexivos del propio trabajo
- Son fáciles de usar y de explicar
- Mejoran la objetividad al asignar los puntajes (calificaciones)
- Se señalan con claridad los objetivos de desempeño
- Proporciona la oportunidad de saber qué se entiende por excelencia
- Permite fijar metas para un mejor desempeño

- Ofrece a los alumnos la oportunidad de participar en el establecimiento de los criterios

Evaluar bajo criterios establecidos permite realizar una valoración integral que incorpora toda la información obtenida en el proceso de enseñanza- aprendizaje, es una forma objetiva de conjuntar los resultados de los factores de éxito y las descripciones del comportamiento esperados e incorporarlos en el formato de calificación. Evaluar bajo esta perspectiva, en donde la evaluación desempeña funciones esencialmente de aprendizaje, exige del docente:

- Una actitud reflexiva, críticamente informada, moralmente ejercida y responsablemente asumida que justifique cualquier decisión.
- Asegurar siempre un aprendizaje reflexivo en cuya base está la comprensión de contenidos valiosos de conocimiento.
- Tener presente que la evaluación educativa es aprendizaje y todo aprendizaje que no conlleve autoevaluación de la actividad misma del aprender no forma.
- Realizar una valoración razonablemente argumentada y crítica sobre la base de información acumulada y contrastada procedente de diversas fuentes: observación en clase, tareas, resolución de problemas, apuntes de clase, participación en debates o explicaciones, ejercicios en la pizarra, conversaciones, carpetas de aprendizaje, corrección de exámenes...), así como el contraste y confrontación con la información e ideas de los demás compañeros.
- Considerar que la evaluación será el medio por el cual el alumno pueda desarrollar y contrastar su propio pensamiento crítico, sus propias competencias cognitivas y de aplicación, otorgando significado personal desde la información que el profesor le brinda y desde el conocimiento que posee.

¿Cuáles aportaciones haría este modelo de evaluación a la mejora de las prácticas de los docentes?

- Se intenta iniciar la transformación de la enseñanza centrada en la transmisión de información que lleva a un aprendizaje memorístico y rutinario —está orientada al examen y mediatizada por él— por una enseñanza cuya base sea la comprensión crítica de la información recibida, apoyada por una buena explicación y acompañamiento por parte del profesor en el proceso de construcción de aprendizaje
- Se trata de pasar de un aprendizaje sumiso y dependiente, que sólo puede garantizar el éxito fugaz para la inmediatez del aula y del momento crítico que es el examen, a un aprendizaje asentado en bases de entendimiento y al desarrollo de habilidades intelectuales, no sólo competencias prácticas, que facilitan establecer nexos interdisciplinarios necesarios para la formación integral del pensamiento de quien aprende.
- Incorporar en los docentes que el de aprendizaje abarca el desarrollo de las capacidades evaluativas de los propios sujetos que aprenden, "competencias en acción", lo que les capacita para saber cuándo usar el conocimiento y cómo adaptarlo a situaciones desconocidas.
- Hacer uso de estrategias pedagógicas, que al evaluarlas desde esta postura, permitan y obliguen a la reflexión y al diálogo como medios adecuados para recorrer un camino de descubrimiento y de encuentro con aprendizajes útiles para los alumnos.
- Importa en esta interpretación averiguar no sólo cuánto sabe el alumno, sino cómo aprende.
- La propuesta presupone que el ritmo de enseñanza depende de la capacidad para comprender del sujeto que aprende. Sólo hablando con él o dándole la oportunidad de que pueda (de) mostrar su

propio proceso podremos darnos cuenta en profundidad del camino recorrido, a la vez que podemos ayudarle en el que falta por hacer.

- Convertida el aula en espacio natural de aprendizaje, es la forma ideal para descubrir cómo piensa y cómo entiende el sujeto que aprende. A partir de esta información se puede prever dónde pueden surgir las dificultades en el aprendizaje y cómo se le puede realmente ayudar a quien aprende.

Finalmente, no debemos olvidar que existe una relación directa entre lo que el profesor enseña, lo que los alumnos aprenden y la forma en la que el primero controla lo que los segundos aprenden. Para que esto suceda es imprescindible que el alumno desarrolle una mente organizada además de informada. Justo en la medida en que el profesor toma decisiones prudentes sobre la conveniencia del ajuste, él mismo pone en práctica la responsabilidad derivada del saber, del saber decidir y del saber hacer que identifican su labor profesional y didáctica. Es decir, su competencia profesional.

TIPOS DE APRENDIZAJES

Los seres humanos perciben y aprenden las cosas de formas distintas y a través de canales diferentes, esto implica distintos sistemas de representación o de recibir información mediante canales sensoriales diferentes. Además de los distintos canales de comunicación que existen, también hay diferentes tipos de alumnos. Se han realizado estudios sobre los distintos **tipos de aprendizaje** los cuales han determinado qué parte de la capacidad de aprendizaje se hereda y cuál se desarrolla.

Estos estudios han demostrado que las creencias tradicionales sobre los entornos de aprendizaje más favorables son erróneas. Estas creencias sostienen afirmaciones como: que los estudiantes aprenden mejor en un entorno tranquilo, que una buena iluminación es importante para el aprendizaje, que la mejor hora para estudiar es por la mañana y

que comer dificulta el aprendizaje. Según la información de la que disponemos actualmente no existe un entorno de aprendizaje universal ni un método apropiado para todo el mundo.

La siguiente es una lista de los tipos de aprendizaje más comunes citados por la literatura de pedagogía:

- **Aprendizaje memorístico o repetitivo**: se produce cuando el alumno memoriza contenidos sin comprenderlos o relacionarlos con sus conocimientos previos, no encuentra significado a los contenidos.
- **Aprendizaje receptivo**: en este tipo de aprendizaje el sujeto sólo necesita comprender el contenido para poder reproducirlo, pero no descubre nada.
- **Aprendizaje por descubrimiento**: el sujeto no recibe los contenidos de forma pasiva; descubre los conceptos y sus relaciones y los reordena para adaptarlos a su esquema cognitivo.
- **Aprendizaje significativo**: es el aprendizaje en el cual el sujeto relaciona sus conocimientos previos con los nuevos, dotándolos así de coherencia respecto a sus estructuras cognitivas.

Desde la perspectiva de la ciencia definida como proceso de hacer y deshacer hipótesis, axiomas, imágenes, leyes y paradigmas existen dos tipos de aprendizaje:

- **Aprendizaje de mantenimiento** descrito por Thomas Kuhn cuyo objeto es la adquisición de criterios, métodos y reglas fijas para hacer frente a situaciones conocidas y recurrentes.
- **Aprendizaje innovador** es aquel que puede soportar cambios, renovación, reestructuración y reformulación de problemas. Propone nuevos valores en vez de conservar los antiguos.
- **Aprendizaje visual** las personas que utilizan el sistema de representación visual ven las cosas como imágenes ya que

representar las cosas como imágenes o gráficos les ayuda a recordar y aprender. La facilidad de la persona visual para pasar de un tema a otro favorece el trabajo creativo en el grupo y en el entorno de aprendizaje social. Asimismo, esta forma de proceder puede irritar a la persona visual que percibe las cosas individualmente.

- **Aprendizaje auditivo** una persona auditiva es capaz de aprovechar al máximo los debates en grupo y la interacción social durante su aprendizaje. El debate es una parte básica del aprendizaje para un alumno auditivo. Las personas auditivas aprenden escuchando y se prestan atención al énfasis, a las pausas y al tono de la voz. Una persona auditiva disfruta del silencio.
- **'Aprendizaje quinestésico** las personas con sistemas de representación quinestésico perciben las cosas a través del cuerpo y de la experimentación. Son muy intuitivos y valoran especialmente el ambiente y la participación. Para pensar con claridad necesitan movimiento y actividad. No conceden importancia al orden de las cosas. Las personas quinestésicas se muestran relajadas al hablar, se mueven y gesticulan. Hablan despacio y saben cómo utilizar las pausas. Como público, son impacientes porque prefieren pasar a la acción.

APRENDIZAJE POR REFORZAMIENTO

Define la manera de comportarse de un agente a un tiempo dado en un tiempo exacto. Puede verse como un mapeo entre los estados del ambiente que el agente percibe y las acciones que toma, cuando se encuentra en esos estados. Corresponde a lo que en psicología se conoce como reglas estímulo-respuesta o asociaciones. Este elemento es central ya que por sí sólo es suficiente para determinar el comportamiento.

APRENDIZAJE COLABORATIVO

Características: El aprendizaje colaborativo responde al enfoque sociocultural, La colaboración es una filosofía de interacción y una forma de vida personal. El enfoque colaborativo es el que requiere de una preparación más avanzada para trabajar con grupos de estudiantes.

El aprendizaje fundamental es el conocimiento básico, representado por creencias justificadas social mente en las cuales todos estamos de acuerdo: gramática, ortografía, procedimientos matemáticos, hechos históricos, representarían tipos de conocimiento fundamental. Incentivan la colaboración entre individuos para conocer, compartir, y ampliar la información que cada uno tiene sobre un tema.

Comparten la interacción, el intercambio de ideas y conocimientos entre los miembros del grupo. Se espera que participen activamente, que vivan el proceso y se apropien de él. La colaboración, en un contexto educativo, es un modelo de aprendizaje interactivo que invita a los alumnos a caminar codo a codo, a sumar esfuerzos, talentos y competencias mediante una serie de transacciones que les permitan llegar juntos al lugar señalado.

Es una filosofía personal, no solo un técnica del salón de clases. En todas las situaciones en donde la gente llega a reunirse en grupos, se sugiere una forma de tratar con la gente que respeta y destaca las capacidades y las contribuciones de los miembros individuales del grupo. Los miembros del grupo deben ser conscientes de dos responsabilidades: desarrollar y aplicar lo mejor posible sus capacidades y contribuir a que sus compañeros desarrollen y apliquen también las propias capacidades.

FUNCION DE REFORZAMIENTO

Define la meta en un problema de RL, al mapear cada percepción del agente (estado del ambiente o par estado, acción) a un número (recompensa) que indica que tan deseable es ese estado. El objetivo del agente es maximizar la recompensa recibida a largo plazo.

De esta forma, la función define qué eventos son buenos y malos para el agente, por lo que la función es necesariamente inalterable por las acciones del agente. Debe, sin embargo, servir como base para alterar la política, por ej., si una acción elegida por la política recibe una recompensa muy baja, la política debe cambiarse para elegir una acción diferente en esa situación.

Una función de reforzamiento por lo general es estocástica. Es un fortalecimiento del ser humano para poder comprender de la mejor manera cualquier lectura.

Mientras que la función de reforzamiento indica lo que es bueno en lo inmediato, la función de evaluación lo hace a largo plazo. Puede verse como la cantidad total de recompensa que el agente espera recibir en el tiempo, partiendo de un estado en particular.

La recompensa determina la bondad inmediata de un estado, el val también sirve mucho leer poquito por representa la bondad a largo plazo del mismo, tomando en cuenta los estados a los que podría conducir. La mayoría de los algoritmos RL operan estimando la función de valuación, aunque los algoritmos genéticos, la programación genética, y el recocido simulado, pueden resolver problemas de RL sin considerar valores, buscando directamente en el espacio de políticas. Observen que en éstos métodos evolutivos operan bajo un concepto diferente de interacción dado por el valor de adaptación.

APRENDIZAJE POR OBSERVACION

Se consideraba que podemos aprender por observación o imitación. Si todo el aprendizaje fuera resultado de recompensas y castigos nuestra capacidad sería muy limitada. El aprendizaje observacional sucede cuando el sujeto contempla la conducta de un modelo, aunque se puede aprender una conducta sin llevarla a cabo. Son necesarios los siguientes pasos:

1. **Adquisición:** el sujeto observa un modelo y reconoce sus rasgos característicos de conducta.
2. **Retención:** las conductas del modelo se almacenan en la memoria del observador. Se crea un camino virtual hacia el sector de la memoria en el cerebro. Para recordar todo se debe reutilizar ese camino para fortalecer lo creado por las neuronas utilizadas en ese proceso
3. **Ejecución:** si el sujeto considera la conducta apropiada y sus consecuencias son positivas, reproduce la conducta.
4. **Consecuencias:** imitando el modelo, el individuo puede ser reforzado por la aprobación de otras personas. Implica atención y memoria, es de tipo de actividad cognitiva.
5. **Aprendizaje por descubrimiento:** Lo que va a ser aprendido no se da en su forma final, sino que debe ser re-construido por el alumno antes de ser aprendido e incorporado significativamente en la estructura cognitiva.
6. **Aprendizaje por recepción:** El contenido o motivo de aprendizaje se presenta al alumno en su forma final, sólo se le exige que internalice o incorpore el material (leyes, un poema, un teorema de geometría, etc.) que se le presenta de tal modo que pueda recuperarlo o reproducirlo en un momento posterior.

COMO TRABAJAMOS CON LA INFORMACIÓN

Todos nosotros recibimos una ingente cantidad de información y de toda la información que recibimos seleccionamos una parte. Cuando analizamos **como seleccionamos la información** podemos distinguir entre alumnos **visuales, auditivos y kinestésicos**.

Además, la información que seleccionamos la tenemos que organizar y relacionar. Según como **organicemos la información** que recibimos podemos distinguir entre alumnos **hemisferio derecho y alumnos hemisferio izquierdo**

Pero además toda esa información la podemos procesar de varias maneras. El modelo elaborado por Kolb parte de la base de que para aprender algo necesitamos trabajar con la información que recibimos.

Kolb dice que, por una parte, podemos partir:

 De una experiencia directa y concreta

 O bien de una experiencia abstracta, que es la que tenemos cuando leemos acerca de algo o cuando alguien nos lo cuenta.

Las experiencias que tengamos, abstractas o concretas, se transforman en conocimiento cuando las elaboramos de alguna de estas dos formas:

 Reflexionando y pensando sobre ellas

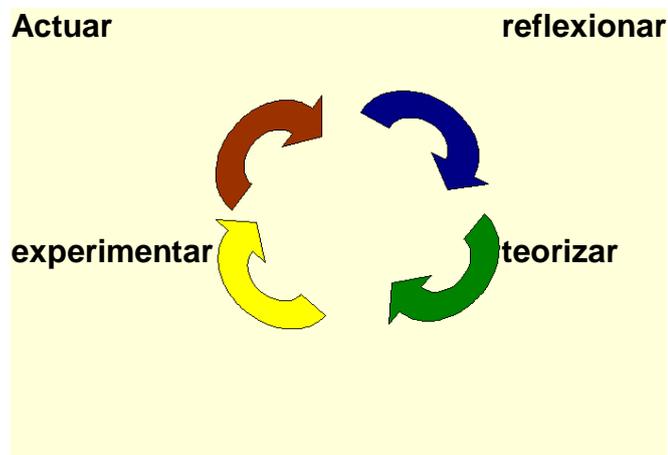
 Experimentando de forma activa con la información recibida

Kolb añade que para que se produzca un aprendizaje realmente efectivo es necesario trabajar esas cuatro categorías. O lo que es lo mismo, según el modelo de Kolb un aprendizaje óptimo es el resultado de trabajar la información en cuatro fases.

En la práctica lo que sucede es que la mayoría de nosotros tendemos a especializarnos en una, como mucho dos, de esas cuatro fases, por lo que podemos diferenciar entre cuatro tipos de alumnos, dependiendo de la fase en la que prefieran trabajar.

En función de la fase del aprendizaje en la que nos especialicemos el mismo contenido nos resultará más fácil (o más difícil) de aprender dependiendo de cómo nos lo presenten y de cómo lo trabajemos en el aula.

Una vez más nuestro sistema educativo no es neutro. Si pensamos en las cuatro fases de la rueda de Kolb es muy evidente que la de conceptualización es la fase más valorada, sobre todo en los niveles de educación secundaria y superior. O, lo que es lo mismo, nuestro sistema escolar favorece a los alumnos teóricos por encima de todos los demás.



Aunque en algunas asignaturas los alumnos pragmáticos pueden aprovechar sus capacidades los reflexivos a menudo se encuentran con que el ritmo que se impone a las actividades es tal que no les deja tiempo para rumiar las ideas como ellos necesitan. Peor aún lo tienen los alumnos a los que les gusta aprender a partir de la experiencia.

En cualquier caso si, como dice Kolb, un aprendizaje óptimo requiere de las cuatro fases lo que nos interesa es presentar nuestra materia de tal forma que garanticemos actividades que cubran todas las fases de la rueda de Kolb. Con eso por una parte facilitaremos el aprendizaje de todos los alumnos.

ESTILOS DE APRENDIZAJE

En nuestro estilo de aprendizaje influyen muchos factores distintos pero uno de los más influyentes es el relacionado con la forma en que seleccionamos y representamos la información. Todos nosotros estamos recibiendo a cada momento y a través de nuestros sentidos una ingente cantidad de información procedente del mundo que nos rodea. Nuestro cerebro selecciona parte de esa información e ignora el resto. Si, por ejemplo, después de una excursión le pedimos a un grupo de turistas que nos describan alguno de los lugares que visitaron probablemente cada uno de ellos nos hablará de cosas distintas, porque cada uno de ellos se habrá fijado en cosas distintas. No recordamos todo lo que pasa, sino parte de lo que pasa a nuestro alrededor.

Seleccionamos la información a la que le prestamos atención en función de su interés, naturalmente. Nos es más fácil recordar el día de nuestra boda que un día cualquiera. Pero también influye él como recibimos la información. Algunos de nosotros tendemos a fijarnos más en la información que recibimos visualmente, otros en la información que reciben auditivamente y otros en la que reciben a través de los demás sentidos.

Por ejemplo, cuando le presentan a alguien, ¿qué le es más fácil recordar después, la cara, el nombre, o la impresión que esa persona le produjo? Las personas que se fijan más en lo que ven recuerdan las caras, pero a veces tienden a olvidarse de los nombres, por el contrario las personas que se fijan en lo que oyen suelen aprenderse antes los nombres que las caras.

El que nos fijemos más en un tipo de información que en otra parece estar directamente relacionado con la forma en la que recordamos después esa información.

Aunque las investigaciones sobre la memoria no han hecho más que empezar parece bastante claro que nuestro cerebro no es un archivador donde guardar las fotos o grabaciones que hacemos de lo que nos rodea. Cuando recordamos algo no recuperamos una grabación almacenada en un fichero, sino que, partiendo de datos muy diversos creamos una representación de lo que queremos recordar.

Tómese un momento para traer a su memoria a alguna conversación reciente. Procure recordarla de la manera más completa posible, las caras y aspecto de las personas implicadas, las palabras que se dijeron, el tono de voz, los ruidos de fondo, los gestos y la manera de moverse, las sensaciones que sintió. Añada cuantos más detalles mejor a su recuerdo. ¿Qué le fue más fácil recordar? ¿qué es lo primero que le vino a la mente? ¿qué es lo que no pudo recordar?

Cuando le prestamos más atención a la información que recibimos visualmente nos resulta más fácil reconstruir en nuestra mente la información visual. O dicho de otro modo, nos es más fácil representar visualmente lo que sabemos.

Tenemos tres grandes sistemas para representar mentalmente la información, el sistema Utilizamos el sistema de representación visual siempre que recordamos imágenes abstractas (como letras y números) y concretas. El sistema de representación auditivo es el que nos permite oír en nuestra mente voces, sonidos, música. Cuando recordamos una

melodía o una conversación, o cuando reconocemos la voz de la persona que nos habla por teléfono estamos utilizando el sistema de representación auditivo. Por último, cuando recordamos el sabor de nuestra comida favorita, o lo que sentimos al escuchar una canción estamos utilizando el sistema de representación kinestésico.

La mayoría de nosotros utilizamos los sistemas de representación de forma desigual, potenciando unos e infra-utilizando otros.

El que utilicemos más un sistema de representación es importante por dos motivos:

- Primero, porque los sistemas de representación se desarrollan más cuanto más los utilicemos.
- Segundo, porque los sistemas de representación no son neutros. Cada uno tienes **sus propias características**

Los sistemas de representación se desarrollan cuando los utilizamos. La persona acostumbrada a seleccionar un tipo de información absorberá con mayor facilidad la información de ese tipo o, planteándolo al revés, la persona acostumbrada a IGNORAR la información que recibe por un canal determinado no aprenderá la información que reciba por ese canal, no porque no le interese, sino porque no está acostumbrada a prestarle atención a esa fuente de información. Utilizar más un sistema implica que hay sistemas que utilizo menos y, por lo tanto, que distintos sistemas de representación tendrán distinto grado de desarrollo.

Aplicado al aula, eso quiere decir que después de recibir la misma explicación no todos los alumnos recordarán lo mismo. A algunos alumnos les será más fácil recordar las explicaciones que se escribieron en la pizarra, mientras que a otros podrían recordar mejor las palabras del

profesor y, en un tercer grupo, tendríamos alumnos que recordarían mejor la impresión que esa clase les causó.

Cuando a un grupo de alumnos acostumbrados a fijarse en lo que ven les damos las instrucciones oralmente (por ejemplo, *haced el ejercicio 2 de la lección 4*) lo más probable es que tengamos que repetirles la información varias veces, porque no la oirán. Si con ese mismo grupo de alumnos escribimos las instrucciones en la pizarra nos evitaremos gran cantidad de repeticiones.

Los sistemas de representación no son neutros. No es lo mismo recordar imágenes que sonidos. Cada sistema de representación tiene sus propias características y reglas de funcionamiento. Los sistemas de representación no son buenos o malos, pero si más o menos eficaces para realizar determinados procesos mentales. Si estoy eligiendo la ropa que me voy a poner puede ser una buena táctica crear una imagen de las distintas prendas de ropa y 'ver' mentalmente como combinan entre sí. Fijarme en el aspecto no es tan buena estrategia si lo que estoy haciendo es elegir la comida en un restaurante.

Cada sistema tiene sus propias características y es más eficaz en unos terrenos que en otros. Por lo tanto el **comportamiento de mis alumnos** en el aula cambiará según favorezcan unos sistemas de representación u otros, es decir, según sean más **visuales, auditivos o kinestésicos.**

Como profesores y para potenciar el aprendizaje de nuestros alumnos nos interesará organizar **el trabajo del aula** teniendo en cuenta la manera de aprender de todos nuestros alumnos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CASTELLO Marcos, et al. (1999).Las estrategias del Aprendizaje de ciencias de la Educación. Cuba Pág. 315.

ORTIZ Jeannette (2008). Estrategias para el aprendizaje, Quito, Primera Edición Diciembre (2008)

ROMERO Cristina. (2008). Gerencia y Calidad de la Educación. Quito. CODEU, tecnología Educativa (2008) pág. 1-66

UNIDAD III

PERFIL DOCENTE

Objetivos

Brindar una respuesta profesional y de calidad a las diferentes situaciones de la práctica teniendo en cuenta la situación individual de cada usuario.

PERFIL DOCENTE

Nuestros docentes son profesionales de la educación en constante proceso de reflexión y cambio y trabajan por alcanzar las siguientes metas:

Ser un aprendiz permanente, una persona que...

- ✓ Es inquieta y se hace constantemente preguntas sobre su quehacer pedagógico y trabaja de forma individual o colaborativa en la solución de éstas.
- ✓ No siempre tiene la respuesta “correcta”, sino más bien la capacidad de escuchar, cuestionar, explorar y construir esas “verdades” en la interacción con sus estudiantes y colegas.
- ✓ Asume su desarrollo pedagógico como un proceso continuo, ya que la educación se mueve constantemente y es el docente quien debe estar dispuesto a revisar y actualizar su teoría y práctica pedagógicas. Participa y comparte constantemente en diferentes espacios académicos y pedagógicos.
- ✓ Está informada, es decir, sabe sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje y sabe cómo contextualizarlos según las necesidades de sus estudiantes y su medio.

- ✓ Reflexiona y aprende constantemente a través de la planeación, implementación y valoración de sus clases. Cuestiona, indaga, descubre, observa, toma decisiones e implementa soluciones para los procesos dados en su salón de clase.
- ✓ Tiene confianza en sí mismo y la capacidad de asumir riesgos y aprender de ellos.
- ✓ Está abierto a la crítica y dispuesto a reflexionar y a asumir alternativas que puedan mejorar su práctica pedagógica.

Ser un mediador, una persona que...

- Se preocupa por los procesos de sus estudiantes, los apoya y los motiva constantemente, desarrollando en ellos actitudes autónomas.
- Hace demostraciones de los procesos que desea que sus estudiantes y colegas conozcan para que éstos adquieran la suficiente confianza para desarrollarlos.
- Con sus actitudes, promueve la lectura, la escritura, la enseñanza y el pensamiento crítico porque valora y busca ser un lector ávido, un buen escritor, un excelente profesor y un pensador crítico.
- Promueve el desarrollo de las habilidades y los talentos de sus estudiantes sin usar raseros que afecten la motivación y capacidad de éstos.
- Valida los conocimientos de sus estudiantes y parte de sus necesidades para planear, implementar y adaptar sus programas

académicos. Es un docente con criterio pedagógico para tomar decisiones sobre el material y las estrategias adecuadas para sus estudiantes.

- Reconoce sus fortalezas y sus limitaciones, reflexiona y propone alternativas a sus problemas e invita a sus estudiantes y colegas a participar de los mismos procesos.
- Promueve el aprendizaje desde diferentes perspectivas, sistemas de símbolos y áreas de conocimiento.

Ser un investigador, una persona que...

- ✚ Tiene un conocimiento profundo de su saber específico. Se preocupa por tener una fundamentación sólida sobre procesos y metodologías de enseñanza-aprendizaje, especialmente en el campo del desarrollo de la lengua materna y extranjera.
- ✚ Se destaca como un intelectual que usa su conocimiento para conectar, ampliar y proponer nuevas posturas o alternativas frente a situaciones académicas. Es un docente flexible, abierto a nuevas ideas que le permiten articular la teoría y la práctica.
- ✚ Tiene la capacidad de comunicar su pensar y su sentir para que las diferentes interpretaciones contribuyan a la comprensión amplia de propuestas que generen cambios.
- ✚ Desarrolla criterios para validar la investigación, principalmente la que se puede producir en su contexto más cercano, su salón de clase, pues observa cuidadosamente, registra datos importantes y les hace seguimiento y análisis para constatar sus hipótesis.

- ✚ Escribe y comparte sus investigaciones con la comunidad a través de la escritura de artículos, documentos y libros sobre su quehacer pedagógico. También, participa de seminarios y encuentros académicos que le permitan confrontar y convalidar sus propuestas.

Ser un pensador crítico, una persona que...

- ❖ Es capaz de problematizar situaciones buscando estrategias apropiadas que permitan generar alternativas para la solución de éstas.
- ❖ Busca ser promotor de cambios sociales a través de la transformación y el desarrollo personal, siendo coherente entre sus acciones como docente y lo que promueve desde su discurso.
- ❖ Aboga por sus estudiantes, sus colegas y la comunidad en general, tratando de promover las capacidades de éstos para generar ambientes apropiados del aprendizaje.
- ❖ Asume el liderazgo en diversas situaciones, valorando y respetando los talentos y cualidades de los estudiantes y colegas para conjugarlos y lograr metas que beneficien a la comunidad.
- ❖ Se mantiene actualizado acerca de las leyes, normas y decretos generados desde el Ministerio de Educación y demás gremios relacionados con la educación en el contexto nacional e internacional
- ❖ Busca generar diálogo y reflexión comunicando, compartiendo, replanteando y validando sus principios y convicciones.

- ❖ Para poder brindarle un sentido completo al perfil del docente se debe tomar en consideración que la docencia es una práctica entendida como una labor educativa integral.
- ❖ Los docentes ante las demandas del mundo actual y del futuro deben desarrollar un conjunto de habilidades y actitudes para conseguir el aprendizaje significativo.
- ❖ De este conjunto de habilidades caben destacar varias, tales como, pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar. Todo esto a fin de trabajar, estudiar, y conseguir visiones en equipo, autoevaluaciones, compromisos y el compartir.
- ❖ El docente debe ser un líder que posea la capacidad de modelaje de sus estudiantes ser creativo e intelectual y además inspirar a los alumnos para la búsqueda de la verdad.
- ❖ De manera general, se puede decir que el docente debe demostrar características de liderazgo, en las cuales deberá tener una visión de futuro y saber comunicarla, una visión de la educación innovadora y avanzada, es decir, asumiendo los nuevos paradigmas y sus implicaciones.

ENFOQUES DEL PERFIL DOCENTE A TRAVES DEL TIEMPO

Enfoque conductista

Se toma al docente como un técnico, su fundamento es la concepción tecnocrática del currículo, basado en la disciplina sus organizadores son objetivos mensurables, habilidades de trabajo, control conductual y los medios para la efectiva producción de los aprendizajes en los alumnos, la

formación de los docentes se entiende en términos de competencia y actuación.

De esta manera se entiende el perfil del docente, como un ser capaz de diagnosticar las necesidades instruccionales. Diseñar y crear condiciones para la instrucción, manejar técnicas de evaluación.

Enfoque Humanístico

Reconoce que los docentes están dotados de motivación y recursos internos para promover y mejorar el ambiente educacional. Se basa en una concepción curricular de experiencias que se centran en el desarrollo personal y la satisfacción de necesidades. Se considera que es individualista y no toma en cuenta el carácter social de la educación y las experiencias que en ellas se dan.

Enfoque desarrollista

Se ve la formación docente en términos de formar un líder, un solucionador de problemas, un individuo, con capacidad de tener reflexión innovadora de los procesos educativos, su fuerte es el pensamiento progresista.

LA CREACION DE UN NUEVO PERFIL DOCENTE

La idea básica de la renovación está en el hecho de reconocer el planteamiento humanista y desarrollista, constituyendo una buena combinación para dar en , forma combinada y pluralista su contribución a la reformulación de un modelo de formación docente que se fundamente en una racionalidad sustantiva y significativa.

La nueva visión comunicara el criterio de la competencia con el criterio ético, la meta es formar un individuo con capacidad de innovación y creación se concibe que el docente tenga la suficiente formación para prestar atención al proceso educativo y mejorarlo creativamente.

De esta manera surge un perfil más amplio, que incluye el desarrollo personal,, actitudes, comunicación, orientación, liderazgo, toma de decisiones, mejoramiento personal, dimensión social e intelectual.

Centrada en el desarrollo de habilidades, la enseñanza como actividad intelectual, se requiere de habilidad para conducir situaciones de búsqueda y uso adecuado de la información.

BASES DEL NUEVO PERFIL DOCENTE:

- De manera general se puede decir que un nuevo perfil docente debe incluir la capacidad del docente, la fuente de la filosofía que lo inspira y el impacto en la educación de los alumnos. Sus bases están principalmente señaladas en los siguientes aspectos:
- **Metafísica:** La cual permitirá al docente a asumir y comprometerse con las realidades múltiples, que demuestran las necesidades del entorno (económicas, políticas, entre otras). El docente debe llevar a que sus estudiantes hagan cuestionamientos y valoraciones que sean sustantivas y permanentes.
- **Epistemología:** Con la cual el docente podrá desarrollar capacidad para apreciar las variadas formas de acercamiento y a la aprobación de los saberes. Esto incluye el reconocimiento de diferentes concepciones sobre el conocimiento, el entendimiento de las diferentes formas de trabajar y lograr este conocimiento y experiencia en sus estudiantes.
- **Axiología:** Permitirá al docente crear una conducta generalizada para formularse interrogantes sobre lo deseable y lo valioso.
- El hecho de educar requiere hacer juicios de valoración y enseñar a los estudiantes a hacer lo mismo con dignidad.
- **Ética:** Permite a los docentes a orientar su conducta teniendo como referente la moral de la educación. Se debe formar al docente con alto

grado de capacidad reflexiva sobre las implicaciones de su trabajo para y con los estudiantes.

- **Estética:** Es la fuente para formar al docente con capacidad de crear y cuidar ambientes que permitan dar significado al proceso educativo.
- **Lógica:** Fortalece el pensamiento crítico y constructivo del docente. Incluye capacidad para comprender, reestructurar, analizar, sintetizar, aplicar y acceder al conocimiento; facilitando experiencias enriquecedoras con los estudiantes.
- **Política:** Permite honrar la diversidad y la democracia. Las posibilidades educativas brindan diversidad (razas, géneros, ideales, creencias, apreciaciones, apariencias, edades, lenguaje, salud, entre otras).
- El intercambio y la deliberación se deben dar en ambientes y en escenarios democráticos en la escuela.
- **Teodicea:** Permite que el docente posea un discurso educativo con significado y sustentación. Modelar y guiar a los estudiantes para que clarifiquen, articulen y redefinan un trabajo coherente.
- **Espíritu de Aprendizaje:** Permite al docente asumir y modelar conductas significativas. Aprendizajes que duren toda la vida personal y profesional y que se demuestran en la enseñanza, favoreciendo un ambiente coherente entre el discurso y la acción.
- **Espíritu de Cuestionamiento:** Permitirá al docente guiar acciones continuas de auto evaluación y mejoramiento en lo personal y profesional.

El rol del maestro

Como hemos visto hasta ahora, el aprendizaje no se da de la misma manera en todos. Ante esta realidad, el maestro tiene dos opciones:

- Utilizar las diferencias que se le presentan como un potencial que trae diversos talentos al grupo y que beneficia a todos, o

- Tratarlas sólo de manera superficial, o ignorarlas, y perder la gran oportunidad que brinda la diversidad.

Es necesario que el maestro pueda crear en el aula una atmósfera que invite a todos a investigar, a aprender, a construir su aprendizaje, y no sólo a seguir lo que él hace o dice. El rol del maestro no es sólo proporcionar información y controlar la disciplina, sino ser un mediador entre el alumno y el ambiente. Dejando de ser el protagonista del aprendizaje para pasar a ser el guía o acompañante del alumno.

Pero **¿cómo se puede lograr?** Brooks y Brooks (1999), proponen una serie de características que conforman el perfil de un maestro que se considera adecuado para atender a la diversidad del salón de clase y tomar ventaja de la riqueza que esta diversidad aporta al ambiente de aprendizaje.

Este perfil puede adecuarse a cualquier situación de enseñanza-aprendizaje y a cualquier nivel.

El maestro:

- **Estimula y acepta la autonomía y la iniciativa de los estudiantes.** Esta autonomía, iniciativa y liderazgo ayudan al alumno a establecer conexiones entre ideas y conceptos, le permiten plantearse problemas y buscar soluciones.
- **Utiliza una gran diversidad de materiales manipulativos e interactivos además de, datos y fuentes primarias.** Presenta a los alumnos posibilidades reales y luego les ayuda a generar abstracciones, logrando que el aprendizaje sea significativo.
- **Es flexible en el diseño de la clase, permite que los intereses y las respuestas de los alumnos orienten el rumbo de las sesiones, determinen las estrategias de enseñanza y alteren el**

contenido. Es importante mencionar que esta flexibilidad no se refiere a que el alumno decida qué se hará o no en la clase. Más bien se enfoca en aprovechar los momentos en que los estudiantes se muestran más receptivos para ciertos temas y así poder profundizar en ellos. Por ejemplo, ante un ataque terrorista a algún país, muchos maestros retoman temas de solidaridad, tolerancia, justicia, como contenidos principales en el curriculum de ciertas áreas como ciencias sociales y ética.

- **Averigua cómo han comprendido sus alumnos los conceptos antes de compartir con ellos su propia comprensión de los mismos.** Si se les dan las respuestas, ellos ya nos las buscarán. Digamos entonces que se pierden de ir construyendo su conocimiento. Si les damos el conocimiento ya hecho, les estamos poniendo en las manos el último eslabón de un proceso de pensamiento que sólo ellos pueden construir.
- **Utiliza terminología cognitiva como: "clasifica", "analiza", "predice", "crea"...** Nuestro vocabulario afecta nuestra forma de pensar y actuar.
- **Estimula a los alumnos a entrar en diálogo tanto con el maestro como entre ellos y a trabajar colaborativamente.** El tener la oportunidad de compartir sus ideas y de escuchar las ideas de los demás, le brinda al alumno una experiencia única en la que construye significados. El diálogo entre los estudiantes es la base del aprendizaje colaborativo.
- **Promueve el aprendizaje por medio de preguntas inteligentes y abiertas y anima a los estudiantes a que se pregunten entre ellos.** Si los maestros preguntamos a los alumnos para obtener sólo una respuesta correcta, entonces los estamos limitando. Las preguntas complejas e inteligentes retan a los alumnos a indagar

más allá de lo aparente, a profundizar, a buscar respuestas novedosas. Los problemas reales casi nunca son unidimensionales y por lo tanto, el alumno debe buscar siempre más de una respuesta.

- **Busca que los alumnos elaboren sus respuestas iniciales.** Las respuestas iniciales son un motor que estimula a los alumnos a estructurar y reconceptualizar.

Involucra a los estudiantes en experiencias que pueden engendrar contradicciones a sus hipótesis iniciales y luego estimula la discusión. De esta manera permite que los alumnos aprendan de sus propios errores y reformulen sus perspectivas

- **Da "un tiempo de espera" después de hacer preguntas.** Este tiempo permite a los alumnos procesar la información y formular conceptos. Es importante respetar el ritmo de cada alumno. Hay alumnos que no pueden responder de manera inmediata y si no los esperamos, pasarán a ser sólo observadores puesto que no se les da el tiempo de buscar la solución.
- **Provee tiempo para que los estudiantes construyan hipótesis y las comprueben, hagan relaciones y creen metáforas.** El maestro debe crear el ambiente de aprendizaje y permitir a los estudiantes construir y descubrir... todo esto les lleva tiempo.
- **Alimenta la curiosidad natural de los estudiantes utilizando frecuentemente el modelo del ciclo de aprendizaje.** Dicho ciclo consta de tres fases: los estudiantes generan preguntas e hipótesis, el maestro introduce el concepto y los alumnos aplican el concepto.

El rol del maestro como líder

En la actualidad podemos apreciar con bastante frecuencia que las aulas de clase son escenarios de estudiantes con diversidad de comportamientos; los hay de diferentes clases sociales, capacidades intelectuales, ritmos de aprendizaje, estilos de trabajo y niveles de motivación. Por eso cuando se piensa en lo esencial sobre lo que deben aprender los estudiantes, el maestro debe ser líder al momento de ejercer su labor pedagógica en el aula direccionando hacia una autonomía y potenciando la construcción de esa cultura escolar con la que se encuentra.

El reto al que se enfrenta el maestro es la necesidad de plantear procesos de reflexión sobre las dificultades de aprendizaje que presentan los estudiantes, conocer la individualidad y hacer la intervención oportuna en el momento que se requiera encaminando su labor a reducir los índices de fracaso escolar. Es de resaltar que los estudiantes aprenden mejor bajo ciertos ambientes, utilizando herramientas variadas tendientes a diferentes técnicas, estrategias y estilos de aprendizaje.

En los estilos de aprendizaje se evidencia la forma como el estudiante percibe y organiza de forma distinta la información del mundo que le rodea, hay niños que tiene facilidad de aprender por medio del sistema de representación visual, otros por medio de representación auditiva y aquellos que procesan la información asociándola a sensaciones y movimientos del cuerpo sistema de representación kinestésico, el docente debe ser audaz al utilizar estrategias de intervención de trabajo teniendo en cuenta las dificultades y capacidades de cada uno de los estudiantes.

Por lo tanto la misión como orientador debe convertirlo en un verdadero líder que incentive a sus estudiantes de tal manera que las acciones que hagan sean significativas, que le sirvan en el medio en que interactúan de acuerdo a las oportunidades que se le presentan. El compromiso radica en la forma de proponer a los niños y jóvenes a alcanzar las tareas y objetivos que se visualizan hacia el futuro.

Por ende es responsabilidad afianzar en ellos valores y actitudes, favorecer el desarrollo de sus capacidades y habilidades, identificar características personales, ofrecer oportunidades para aprender del acierto, del error y en general de la experiencia. Debe estar dispuesto a transformar las prácticas actuales, ser agente de cambio apoyando propuestas en la enseñanza de nuevas metodologías y tecnologías que el mundo ofrece, convirtiéndose en innovador que demuestra su competencia al modelar el camino con su ejemplo de vida.

Existen diferentes modelos y metodologías en el proceso de enseñanza aprendizaje, se debe tener en cuenta aquellos métodos y procedimientos didácticos en donde el estudiante tenga la oportunidad de interactuar y potenciar su desarrollo integral, para esto el docente debe conocer a sus estudiantes en una forma integral; en lo cognitivo, comportamental, sociocultural, grupal, individual, su participación activa o pasiva, buscando siempre elevar su autoestima e interés por el conocimiento, se hace indispensable crear en el estudiante un estilo o disciplina de análisis, fomentar la participación crítica constructiva haciendo de él una persona reflexiva, innovadora, aportante, capaz de realizar un auto-aprendizaje que lo lleve a transformar su medio.

El aula de clase es pues un espacio en donde se debe capturar la atención del estudiante por medio de la motivación, es necesario pensar que cada niño es un mundo diferente que se encuentra afectado por una serie de factores socioculturales, emocionales, económicos que influyen de alguna manera en los procesos de aprendizajes.

Este ambiente lo lidera el maestro teniendo en cuenta la participación de su aprendiz, que es el centro del proceso, es importante brindar un momento lúdico, atractivo, motivante, no rígido, por el contrario flexible sin perder el carácter formal que se necesita. Un buen ambiente presupone a su vez de una óptima relación afectiva basada en el entendimiento y respeto mutuo que facilitarán su labor y favorecen intereses y necesidades de cada una de las partes.

La preparación y actualización del docente en su disciplina exige un perfeccionamiento cada vez mejor en las metodologías a desarrollar para cumplir con sus metas, la fundamentación en su disciplina es importante porque conociendo la naturaleza de cada concepto, de cada tema está preparado para enfocar su atención en brindar una calidad de educación y contribuir al éxito de muchos niños.

Es necesario que se prepare para utilizar herramientas que conlleven al mejoramiento de la enseñanza en grupos de trabajo, porque teniendo en cuenta la cobertura de cada aula, la cantidad de estudiantes dificulta un poco el proceso de aquellos estudiantes que tienen dificultades en el proceso de aprendizaje. En la trayectoria de la formación del docente, es necesario aprender como es el desarrollo emocional, social y cognitivo de los estudiantes, así como el papel que juegan los factores culturales y ambientales en sus posibilidades de aprendizajes

La formación de competencias profesionales en el área de enfermería

La formación de competencias profesionales en el área de enfermería se desarrolla en un marco teórico y práctico, centrado en la producción de conocimientos para servir a la sociedad, con los cambios del sistema de formación de competencias profesionales para emprender la innovación en la formación de recursos humanos de enfermería y retomar los valores, la mística de la profesión de enfermería, lo cual se basa en el conocimiento en la formación por competencias de enfermería.

A tal efecto, se debe conocer e interpretar la realidad de enfermería, programar, planificar estrategias para enseñar a conocer, comprender, donde el conocimiento de la enfermería es importante con la valoración del entorno global de la cultura y de la naturaleza. La formación de competencias de enfermería debe hacer frente a las nuevas tecnologías, para producir y difundir el conocimiento.

Además requiere comunicación humanística con medios y recursos del entorno y de la tecnología en los distintos contextos, racionalmente organizada, planificada y evaluada, desarrollada mediante una variedad de planes y de programas. La formación de competencias profesionales de enfermería es la preparación del profesional para ampliar el conocimiento y dar calidad de vida al ser humano.

Descriptor: Conocimiento, formación de competencias, enfermería.

La educación superior en enfermería, al igual que otras disciplinas del campo del saber científico humanístico, sienta sus bases en un cambio profundo en los servicios de salud para el progreso en cuanto a salud de la sociedad. Se apoya fundamentalmente en la transdisciplinariedad, basada en el conocimiento, para la formación por competencias de los recursos humanos.

A tal efecto, debe conocer e interpretar la realidad de sus acciones, programar, planificar estrategias para enseñar a conocer, a comprender, donde el conocimiento de la Enfermera resulta de vital importancia con la valoración del usuario y del entorno global en relación a la cultura y a la naturaleza, tomando en cuenta al ser humano en todos sus dimensiones: biológicas, físicas, psíquicas, culturales, social e histórica, con y el respeto por su individualidad; es decir los valores.

Así la bioética de la enfermería ayuda concebir la condición humana del hombre y su entorno, en el cual el ser humano desarrolla consideraciones éticas de las dimensiones de la vida y la moralidad. La formación de competencias de enfermería debe hacer frente a las nuevas tecnologías en función de producir y difundir el conocimiento.

La formación de competencias profesionales de enfermería, requiere comunicación humanística con medios y recursos del entorno y de la tecnología en los distintos contextos, racionalmente organizada, planificada y evaluada, desarrollada mediante una variedad de planes y de programas. La formación de competencias profesionales de enfermería es la preparación del profesional para ampliar el conocimiento y dar calidad de vida al ser humano.

La formación de competencias profesionales es un proceso que permite transformar a los profesionales, tiene como eje central buscar las condiciones óptimas para un saber que se recibe y se interioriza; es decir, en la profesión es un compromiso que se asume como algo personal como punto de honor, como también por experiencia previa y contacto con el conocimiento del día a día

El ejercicio de la enfermería ha heredado una filosofía de responsabilidad y comportamiento ético para EL CUIDADO DE LA VIDA HUMANA, sustento que le da significado a su práctica, misma que contribuye para que **la persona** obtenga bienestar en todos los aspectos del ciclo vital y que en interacción con su entorno vive una experiencia de salud.

La práctica de la enfermería está dirigida al bienestar social en coadyuvancia con otras disciplinas: Su razón de ser y/o objetivo es el **cuidado a la persona** en las dimensiones: física, mental, emocional, social y espiritual, por lo que requiere aplicar las competencias de la profesión de la enfermería a las personas con el fin de Prevenir, promover, conservar y recuperar la salud.

Para la cual los profesionales de enfermería requieren de fundamentos científicos propios, cristalizados en el proceso enfermero que guíe en forma sistematizada, planeada, y organizada su quehacer diario.

Con las últimas tendencias de la política sanitaria y la justicia colombiana, el estudiante y el profesional de enfermería debe fundamentar sus responsabilidades con la capacitación y actualización de las competencias educativas y disciplinares (Conocimiento, habilidades y actitudes) y poder realizar **el cuidado** con la mayor seguridad, calidad y bienestar en los diferentes campos de la enfermería-

DOCENCIA, PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN-

Es indispensable presentar las competencias de la profesión de enfermería, a los directivos de las Organizaciones de Salud (EPS y IPS) y a los directores universitarios de las escuelas de enfermería que están en convenios docente-asistencial para que brinden todo el apoyo logístico y poder llevar a cabo el programa educativo-pedagógico e implementación de las competencias disciplinares ya que es fundamental su conceptualización en la toma de decisiones administrativas y asistenciales al brindar los cuidados enfermeros en los diferentes niveles de atención de las Instituciones de salud con convenios docente asistenciales de la región suroccidental de Colombia.

COMPETENCIAS DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA

Estas competencias requieren una serie de conocimientos, habilidades y actitudes incorporados en procesos intelectuales complejos, lo que permite su aplicación en circunstancias varias.

Las competencias se han agrupado bajo títulos genéricos: Proceso de atención de cuidados, prevención y promoción de la salud, guías,

procedimientos y protocolos, atención a enfermos en situaciones específicas, comunicación, trabajo en equipo, mantenimiento de las competencias, ética y aspectos legales y finalmente, compromiso profesional.

Se aclararía la cuestión en agrupar cada grupo de competencias bajo un título que define cada una de las etapas y/o procesos que conforman la actuación de las enfermeras, etapas que no difieren de cualquier otro grupo profesional. Todo profesional tiene necesidad de valorar, recoger datos y formular problemas para definir la cuestión a tratar y así poder actuar en consecuencia y valorar los resultados, obviamente dentro de su campo de conocimientos y de acuerdo a su actitud profesional.



El objetivo común de todas las competencias descritas es el de la propia profesión, eso es, **cuidar a las personas**. Hay que entender que la actuación derivada de todas y cada una de las competencias se inscribe en el ámbito de actuación y funcionamiento de la enfermería.

VALORACIÓN, DIAGNOSTICO: Recogida de datos y formulación de problemas.

Objetivo: Obtener y analizar los datos (objetivos, subjetivos, síntomas, signos) para determinar el estado de salud persona/usuario y describir sus capacidades y/o problemas.

- Hacer la entrevista clínica completa (ámbitos orgánicos, psicológicos y sociales) con los usuarios y/o personas significativas.
- Observar y valorar datos objetivos: saber hacer una exploración física.
- Recoger y valorar datos subjetivos manifestados por la persona y/o personas significativas.
- Realizar acciones y procedimientos que permitan validar el problema identificado.
- Registrar y expresar de forma sistemática los datos prioritarios de la información recogida.
- Identificar y valorar los datos significativos y, con base a ellos, definir los problemas reales y/o potenciales.(Diagnósticos de enfermería)

PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN: Priorización y actuación.

Objetivo: Priorizar los problemas detectados de la persona, desarrollar y ejecutar un plan de acción para disminuirlos y/o eliminarlos y promover su salud y autonomía.

- Priorizar los problemas detectados y, con base a ellos, elaborar un plan de cuidados que incluya objetivos e intervenciones adecuadas al/los problema/as definido/s.
- Formular objetivos con el usuario y/o personas significativas recogiendo sus expectativas según el problema definido previamente.
- Planificar actividades de cuidados para resolver los problemas de salud del paciente/usuario/cliente (con los recursos disponibles y según la política de la organización).

- Elaborar, decidir y seleccionar los protocolos y procedimientos más adecuados a la actividad planificada con base a su adecuación, validez y eficiencia.
- Ejecutar las actividades planificadas, tanto por lo que corresponde al rol autónomo como al de colaboración.
- Mantener la planificación de actividades de forma actualizada.
- Planificar el alta de acuerdo con la fecha prevista.
- Complimentar los registros.
- Diseñar y adaptar el plan de cuidados y el plan terapéutico de forma individualizada a las necesidades del paciente/usuario.

EVALUACIÓN.

Objetivo: Evaluar de forma continuada y sistemática la efectividad del plan de acción en relación a los objetivos y/o criterios de resultados establecidos.

- Establecer criterios de resultados.
- Hacer la evaluación continuada del proceso de cuidados.
- Rediseñar los objetivos y las actividades según la evaluación continuada, si es necesario.
- Evaluar los objetivos formulados en el plan de cuidados
- Valorar los recursos y el potencial del enfermo (conocimientos y materiales) para seguir, si es necesario, auto aplicándose los cuidados en su domicilio.
- Realizar el informe de alta de enfermería.

PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Objetivo: Desarrollar acciones que conduzcan a la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y la educación sanitaria en los diferentes ámbitos de la práctica.

- Identificar usuarios con riesgo de sufrir algún/os de los problemas más prevalentes de salud.
- Evaluar y seleccionar los usuarios que pueden beneficiarse de medidas preventivas.
- Identificar los problemas potenciales de salud.
- Evaluar el estado de salud de la persona sana.
- Evaluar el entorno socio-familiar.
- Enseñar y dar consejo sobre los diferentes medios de prevención del riesgo y promoción de la salud.
- Identificar los problemas de salud en el propio medio.
- Proveer de consejo preventivo del riesgo.
- Realizar acciones educativas que conlleven el cambio de hábitos.
- Promover actitudes de autorresponsabilidad en relación con la salud.
- Promover un entorno saludable y seguro.
- Realizar actividades para la prevención de la infección nosocomial.
- Realizar estudios sobre la influencia del entorno en la salud.
- Evaluar periódica y gradualmente el aprendizaje del usuario.

BRINDAR CUIDADO A LAS PERSONAS EN SITUACIONES ESPECÍFICAS.

Objetivo: Realizar la práctica profesional en los diferentes ámbitos y situaciones.

- Gestionar el cuidado de las personas con procesos crónicos.

- Gestionar el cuidado de las personas en situación crítica.
- Gestionar el cuidado de las personas con procesos agudos.
- Gestionar el cuidado de las personas con trastornos mentales graves, transitorios y con riesgo.
- Gestionar el cuidado de las personas con falta y/o pérdida de autonomía.
- Gestionar el cuidado de las personas en proceso de luto.
- Gestionar el cuidado de las personas mayores.
- Gestionar los cuidados paliativos en los enfermos terminales.
- Aplicar las medidas terapéuticas adecuadas a las personas con dolor.
- Gestionar y desarrollar la atención de urgencia con eficiencia.
- Gestionar y desarrollar la atención domiciliaria con eficiencia

Debido al progresivo envejecimiento de la población y a la violencia constante, a pesar de no ser una situación específica como las otras, he creído necesario señalar esta etapa del ciclo vital como un punto de énfasis

COMUNICACIÓN. /relación con la persona -usuario y/o personas significativas.

Objetivo: Conseguir una comunicación efectiva y establecer una relación terapéutica con el usuario.

- Llevar a cabo las actividades, protocolos y procedimientos con empatía y respeto.
- Promover un entorno favorable a la comunicación.
- Llevar a cabo la entrevista clínica con empatía y respeto.
- Facilitar la comunicación.
- Ser capaz de comunicarse efectivamente con los usuarios y/o personas significativas.

- Tener especial cuidado en la comunicación con usuarios con dificultades de comunicación y/o comprensión.
- Comunicar al usuario los problemas de él/ella que gestiona el enfermero/a.
- Explicar y comentar, hasta acordar conjuntamente con el usuario, las actuaciones a seguir, así como sus recomendaciones.
- Integrar al usuario en los planes de cuidados.
- Verificar que los usuarios entienden la información dada, para que puedan aceptar y/o realizar los planes de curas acordados.
- Iniciar, fomentar y mantener una relación terapéutica con el usuario.
- Fomentar, a través de la relación interpersonal y del respeto al usuario la confianza y seguridad en relación a su proceso.

TRABAJO EN EQUIPO Y RELACION MULTIDISCIPLINARIA.

Objetivo: Brindar una atención integral y coordinada mediante el trabajo en equipo.

- Definir y formular los objetivos en el seno del equipo de trabajo con claridad y derivar un plan de actuación, así como evaluar los resultados.
- Escuchar y recoger las opiniones de los diferentes miembros del equipo de trabajo. (ya sea en los aspectos verbales como no verbales).
- Aceptar abiertamente a los diferentes miembros del equipo en su especificidad.
- Exponer la opinión propia, con firmeza y claridad, respetando la opinión de los otros sin agraviarlos.

- Asumir y desarrollar el rol que le corresponda en cada circunstancia.
- Fomentar en el equipo espacios de intercambio y de análisis de la actividad profesional realizada.
- Consultar a tiempo y efectivamente con los otros profesionales de la salud.
- Reconocer las habilidades, competencias y los papeles de los otros profesionales sanitarios.
- Delegar las actividades de acuerdo a los conocimientos, habilidades y capacidades de quién ha de realizar la tarea.

COMUNICACIÓN INTRAPROFESIONAL.

Objetivo: Garantizar la continuidad de los cuidados utilizando la comunicación formal y estructurada.

- Elaborar informes de enfermería escritos, legibles, bien estructurados y concisos.
- Redactar informes para comunicar los problemas identificados así como sus consecuencias sobre los planes de actuación.
- Comunicarse con los diferentes niveles asistenciales

MANTENIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Objetivo: Brindar una respuesta profesional y de calidad a las diferentes situaciones de la práctica.

- Evaluar los propios conocimientos, actitudes y habilidades.
- Utilizar diferentes métodos de aprendizaje para identificar y corregir si fuera el caso, los déficits de conocimientos, actitudes o habilidades.
- Utilizar los recursos existentes para el aprendizaje.

- Analizar críticamente la validez y la aplicabilidad de las fuentes de información posibles.
- Analizar críticamente los métodos y los datos de búsqueda.
- Participar en procesos de evaluación profesional en general y especialmente en la evaluación por compañeros.
- Evaluar críticamente los métodos de trabajo.
- Fundamentar la práctica en los resultados de la investigación
- Realizar actividades de investigación
- Utilizar de forma sistemática los resultados de los estudios de calidad.
- Llevar a cabo actividades docentes en los diferentes niveles profesionales.

ETICA, VALORES Y ASPECTOS LEGALES.

Objetivo: Incorporar a la práctica los principios éticos y legales que guíen la profesión.

- Desarrollar una práctica profesional fundamentada en el respeto de los derechos de la persona /usuario/cliente guiada por el Identificar las posibles vulneraciones de los derechos de la persona /usuario/cliente y emprender las medidas/acciones destinadas a preservarlos.
- Ajustar las decisiones y comportamientos a los principios bioéticos: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia
- Identificar los dilemas éticos y aplicar el razonamiento y juicio crítico en su análisis y resolución.
- Participar activamente en el trabajo de los Comités de Ética Asistencial y/o Comités Éticos de Investigación Clínica.
- Adecuar las acciones de enfermería a la libre elección de la persona /usuario/cliente en las decisiones de salud, dando

continuidad al proceso de cuidados.(Consentimiento informado)

- Desarrollar una práctica profesional correcta en el aspecto científico, técnico- ético y ajustada a las diferentes normativas legales y judiciales reguladoras de las actividades asistenciales.
- Proponer y decidir de forma razonada excepciones a la aplicación de la norma y ejercicio de la objeción de conciencia.
- Asumir la responsabilidad de sus decisiones y acciones.

IMPLICACIÓN Y COMPROMISO PROFESIONAL.

Objetivo: Destacar el compromiso profesional con la sociedad a través de la participación e implicación.

- Participar e implicarse en la definición de las políticas de salud en los diferentes niveles asistenciales e institucionales.
- Gestionar los recursos y establecer métodos de trabajo para la correcta prestación de los cuidados de enfermería.
- Establecer los estándares y criterios de resultados de la práctica profesional.
- Garantizar la calidad de los cuidados de enfermería mediante los indicadores de calidad.
- Participar en la definición de políticas de búsqueda, investigación y docencia relacionadas con el ámbito de la profesión.
- Diseñar líneas de investigación y búsqueda en el ámbito propio de la profesión y hacer de ello una difusión adecuada.
- Tener un sólido compromiso con la sociedad para dar una respuesta ajustada a sus necesidades.

CONSIDERACIONES FINALES

Enfermería se perfila como una profesión desde la era Nightingale. Desde esos años se formaliza la preparación de enfermeras en hospitales, y posteriormente y en forma paulatina es ligada a una formación universitaria.

La necesidad de generar conocimientos basados en el método científico se evidencia en la instauración del proceso de atención de enfermería, y en el desarrollo de modelos y teorías que sustentan el quehacer. Este conocimiento y al delimitar a los cuidados de enfermería en el objeto central de estudio, los profesionales perfilan claramente un quehacer autónomo e indelegable.

El código de ética establecido y reconocido establece las normas y valores de todos quienes profesen a la enfermería como profesión. Ligado a este código, está la contribución que históricamente se ha reconocido a las enfermeras socialmente.

Las enfermeras a través de sus organizaciones han luchado porque el reconocimiento social se traduzca en mejores condiciones laborales, oportunidades y remuneraciones para el gremio.

Fundamentados elementos para argumentar, que se dispone de las herramientas necesarias para seguir desarrollándose en esta sociedad dinámica, cambiante, global y teologizada. Haciendo frente como profesión a los nuevos desafíos con claridad y visión de futuro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- ACOFAEN. (2006) .Directrices para la Enseñanza de Enfermería en la Educación Superior. Gráficas Ducal, Bogotá,
-
- ALFARO Liebre, • (1999). Aplicación del Proceso Enfermero. Springer, Barcelona,
-
- ALFARO Liebre, (1997). Pensamiento Crítico en Enfermería. Editorial Masson, España,.
-
- DURAN, María Mercedes. Marco Epistemológico de la Enfermería. Bogotá, Año 2.
-
- GUTIERREZ María del Carmen. Adaptación y cuidado en el ser humano.
-
- HERNÁNDEZ, Conesa (1995) Juana. Historia de la Enfermería. Editorial McGraw-Hill, España,.
-
- HERNÁNDEZ, Conesa Juana. (2007). Fundamentos de la Enfermería, Teoría y Manual Moderno. Universidad de la Sabana
-
- SALVADORES, (2002) Paloma, Sánchez Francisco M. Manual de Administración de los Servicios de Enfermería. Ariel ciencias médicas España.
- Wesley Ruby. (1997). Teorías y Modelos de enfermería, Mc GRAW –HILL Interamericana, México.

UNIDAD IV

EL LIDERAZGO Y LAS ACTITUDES PARA EL ÉXITO BRINDANDO ATENCION DE CALIDEZ Y HUMANISMO AL USUARIO

OBJETIVO:

Capacitar a las estudiantes de enfermería inspiradas en otras energías, pasión y entusiasmo para el uso del liderazgo con valores para ejercer sus conocimientos con actitudes profesionales frente al paciente oncológico.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Se debe estar enfocado en cuáles son los ejes de acción en los que se van a trabajar y de acuerdo a ello establecer una secuencia lógica según grado de importancia o planificación.

- ✚ Eje de gestión
- ✚ Eje de capacitación
- ✚ Eje de promoción
- ✚ Eje de proyección social intra y extra universitaria.

Entre las estrategias más destacas de un líder citamos las siguientes.

1. Saber cuándo luchar y cuando no
2. Manejar las fuerzas
3. Motivación
4. Planificación y acción
5. Sin intervención del soberano

6. Conocer el mercado
7. Observación
8. Pensar en tres posibles soluciones
9. Actuar con actitud positiva
10. Elegir el momento indicado.

CONTENIDO CIENTIFICO

Nuestras actitudes respecto al liderazgo determinan la altitud, tanto de nuestro liderazgo como de nuestros seguidores, la actitud despierta el entusiasmo y la determinación, y produce empoderamiento. La práctica de los principios de liderazgo reproduce en los seguidores grandes cualidades, el liderazgo bien ejercido produce un efecto poderoso en las personas. Una persona no puede considerarse a sí mismo un líder si no tiene seguidores, el mejor cumplido y logro que puede obtener un líder es que sus seguidores reflejen sus cualidades positivas y su visión, aunque lo opuesto también es cierto.

El liderazgo tiene que ver con las personas de principio a fin. Más que a otra cosa el liderazgo se refiere la capacidad para conducir a las personas a algún lugar. Tiene que ver con suministrar dirección, propósito, guía y sentido de logro. Por lo tanto el líder debe ser un servidor.

Para ser líder hay que tener actitud, y el liderazgo viene con emprender la acción y motivar a otros a hacer lo mismo. No es sólo asumir una postura y expresar convicción. Las posiciones y los títulos vienen y van.

La acción y las relaciones son los distintivos del liderazgo verdadero. Estos duran para siempre. No puede haber liderazgo si no hay personas, estas son el alma, el corazón, el espíritu de una organización y

sin ellas no hay necesidades de líderes. Por lo tanto, los líderes son los responsables de hacer que las personas utilicen sus fortalezas. Los líderes son los encargados de formar más generaciones, por ello necesitan enfocarse en lo que los individuos pueden llegar a ser, deben tener la capacidad para identificar a aquellos con potencial para el futuro, y necesitamos prepararlos, desarrollarlos, entrenarlos, nutrir sus ideas, las concepciones, visiones y finalmente debemos motivarlos y lograrlo. Si la gente no cuenta con la motivación correcta no va a llegar a ningún sitio.

EL LIDER Y SUS SEGUIDORES

El cuidado de las personas a las que uno forma y dirige debe ser prioridad más allá del propio bienestar. Como líder nuestra meta primaria debe ser la de cumplir con su misión. La segunda prioridad es el bienestar de sus seguidores, después de todo, sin ellos no se podría ser un líder.

Un líder hace que sus seguidores también lo sean y logren ser más productivos. Los líderes ayudan a su personal a desarrollar un mayor sentido de logro y a establecer un sentido de pertenencia. Conseguir esto implica desarrollar cualidades y habilidades muy positivas, como ejemplo: llegar a entender qué es lo que motiva a los individuos en este caso los alumnos, y saber exactamente qué es lo que ellos necesitan para cumplir con sus tareas. Del mismo modo, es muy importante descubrir cómo conservar la lealtad de sus colaboradores.

Ahora lo primero que debe entender un líder es que quien llega a tener éxito no lo alcanza por sí mismo o por sus propios méritos únicamente. Todo aquel que alcanza el éxito, lo consigue mediante la ayuda de otros. Todo aquel que alguna vez ha escalado hasta la cima, en algún momento, se ha beneficiado de la contribución que le han hecho

otras personas. Sin dicho apoyo, la grandeza y el éxito se convierten en algo ilusorio.

El principio de la sinergia en acción es cuando se obtiene la suma total de nuestros dones y talentos, trabajando juntos, se consigue algo superior a todas y cada una de las partes individuales. La sinergia es imperativa para el liderazgo y los buenos líderes deben saber cómo promoverla. El buen liderazgo atrae a otros. Sin embargo, una vez que los líderes han atraído a esos otros, deben desarrollar continuamente sus habilidades para hacer que los seguidores se sigan proyectando aún más allá de lo que han logrado. Es por ello, que uno de los grandes atributos que debe tener un líder es la influencia.

Los líderes ayudan a las personas a trabajar en cooperación para beneficio mutuo. Ellos capacitan a sus seguidores para alcanzar sus propias metas, y en el proceso, los seguidores ayudan a sus líderes a conseguir sus metas. Todo esto crea una dinámica mutua fascinante en el ambiente de trabajo.



Entonces nos preguntamos ¿Cómo logra uno que otras personas le sigan?, ¿Y cómo puede usted seguir capacitándolos para que sigan observando su guía y con el tiempo ellos mismos lleguen a ser líderes?, y es entonces donde se nos permite exponer en este documento los principios vitales del líder relaciona

Establecer la Dirección Uno de los principios más importantes para lograr tener liderazgo exitoso a largo plazo es establecer la dirección. Si se sabe y entiende hacia donde se va, la gente estará dispuesta a

seguirlo. Por lo tanto, es un asunto vital, establecer la dirección de forma clara y concisa. Esa dirección debe ser medible, consistente y alcanzable. El liderazgo, consiste en conducir a las personas y eventualmente llegar a un lugar predeterminado de antemano por usted. No se trata de conducir a la gente al fracaso.

Los líderes que cambian constantemente de dirección confunden a sus seguidores.

El liderazgo sin dirección no es en realidad liderazgo. La gente no puede seguir a un líder si en realidad no saben a dónde se están dirigiendo. Sin embargo los líderes que saben a dónde se dirigen, convocan y retienen en su equipo de trabajo a las personas de calidad. Los líderes van siempre delante de las personas que dirigen, pero los mantiene a la vista. Los seguidores necesitan saber que cuentan con una dirección fuerte y consistente.

Como suministrar dirección

Para construir un liderazgo dinámico se necesita una dirección clara, como resultado, las organizaciones, agrupaciones, deberán alcanzar nuevos niveles de éxitos, logro, innovación y creatividad. Y la idea se centra en que cada equipo debe estar compuesto por excelentes personas que entiendan la dirección en que se van.

Al fijar una dirección no es únicamente un asunto de simplemente hablar sino también de auténtico entrenamiento. A los soldados en las guerras no se les dictan charlas sobre cómo prepararse para el combate; ellos reciben entrenamiento para este, y adquieren experiencia práctica y aprenden haciendo.

Aprender a reconocer, a formar y a proyectar a un líder.

Un buen liderazgo genera crecimiento sin importar el tipo de estructura de la organización. Y nos preguntamos por qué?, porque el liderazgo crea dirección mediante el desarrollo de las relaciones con los seguidores, que en este caso podrán ser los alumnos y los maestros. En consecuencia los seguidores hacen su parte y alcanzan las metas. Entonces una vez más me permito decir que en base a revisiones e investigaciones sobre el tema hay que hacer énfasis en que, para desarrollar a las personas y proyectarlas, primero de debe fijar la dirección.

EL SENTIDO DE PROPÓSITO Y SU EFECTO

Este es el segundo principio que debemos entender, que los seguidores necesitan un sentido de propósito. Nada motiva más a la gente que sentir que se es útil e importante. Los líderes deben creer genuinamente que sus colaboradores son valiosos e importantes. Cuando los líderes logran comunicarse esto de forma efectiva, la gente va y asume sus propios desafíos, así como también lo hacen los demás miembros de la organización. Es decir que el sentido del propósito produce desarrollo, para todo el equipo. Por ejemplo los participantes de un juego olímpico sienten el llamado de ir y enfrentar los desafíos para conseguir la medalla de oro, y ello construye el sentido del propósito.

Contribución significativa

El sentido de importancia y significado es una motivación más poderosa que el dinero, que la posibilidad de ser promovido en el puesto de trabajo o que las condiciones laborales. Nada de esto importa, lo realmente importante es lograr hacer una contribución significativa. Cómo líder a usted le corresponde generar este sentimiento de propósito, es

decir, darles a las personas una razón para continuar haciendo lo que están haciendo, es cuando decimos después de todo, que la motivación que se dé para seguir la guía es tan importante como el saber en qué dirección se avanza. De hecho, probablemente sea más importante, y eso se debe a que la razón genera el propósito. Esta es la causa por la cual las organizaciones que reconocen y honran el logro siempre tienen seguidores. Lo que hacen es darle a la gente un sentido de propósito y significado.

EL LOGRO DE TENER UN SENTIDO DE PROPÓSITO

El significado produce lealtad

El líder que imparte un sentido de propósito a sus seguidores desarrolla en ellos lealtad, tanto de forma individual como colectiva. Su lealtad se caracteriza por una disposición y un deseo de lograr un cambio a nivel personal, emocional y cultural, aunque ello implique dolor o sacrificio. De este modo logran perseverar en vez de darse por vencidos. Ya que se involucran en forma activa con el éxito y el desarrollo de lo que se hace y dónde se hace. Como líder nunca debemos subestimar el valor de crear un sentido de propósito en sus seguidores, cuando esto se cultiva, se produce la lealtad, lo que a su vez da un significado en la unidad que se trabaja y en el trabajo en equipo, siendo después la plataforma del éxito futuro.

El significado construye el trabajo en equipo

Los líderes deben inspirar a sus equipos para que estos puedan:

-  Tener una visión unificada de sus objetivos
-  Mantener el vínculo de la unidad
-  Interactuar como equipo bajo el vínculo de la amistad

- ✚ Tener unidad de propósito
- ✚ Ganar como equipo y celebrar por ello
- ✚ Comunicarse como equipo con total franqueza
- ✚ Sentir Empatía
- ✚ Obtener productividad
- ✚ Impartir estímulo a los miembros del equipo.

El sentido de propósito produce fortaleza.

Las personas que actúan bajo un sentido de propósito lo hacen desde una posición de fortaleza y no de debilidad. Su interés está en apoyar y fortalecer a su líder, pues están unidos en el cumplimiento del propósito en común, y no porque el líder les motive sino que ya están motivados desde su interior. Aquí además de lo manifestado se da un valor agregado al líder porque ellos han agregado un valor para sí mismo. De esta manera las organizaciones se hacen más fuertes y saludables, los seguidores crecen mediante el empoderamiento y el cumplimiento de su propósito.

Diez principios para desarrollar confianza

1. Permita la diversidad dentro de la unidad
2. Asigne responsabilidades y facilite los resultados
3. Exprese verbalmente la confianza y sea siempre franco y honesto.
4. Felicite en público, corrija en privado.
5. Déjelos experimentar, crecer y aprender.
6. Permita la expresión de las ideas y la implementación creativa.
7. Anime a manifestar iniciativa.

8. Fije límites a la responsabilidad, a la autoridad y a la delegación de tareas.

9. Nunca reprenda a sus colaboradores cuando el tema no esté lo suficientemente claro.

10. Comparta la gloria, no la concentre en usted solo.

Como construir la confianza con responsabilidad

Existen cuatro claves para construir la confianza con responsabilidad.

1. Comunicación abierta

2. Compartir las debilidades y las fortalezas.

3. Hacer a los colaboradores responsables mediante la relación y no mediante reglas,

4.- Ser abierto y vulnerable.

COMO CONSEGUIR PERSONAS GRANDIOSAS

Si establecemos las bases construyendo una dirección y el sentido de propósito con sus consecuentes beneficios que son la lealtad, fortaleza, confianza y responsabilidad, se está formando al grupo al cual uno se dirige.

Henry Ford dijo: "pueden tomar mis fabricas, quemar mis edificios, pero denme a mi gente y ellos harán resurgir el negocio una vez mas" ya que la gente es la que causa el crecimiento, no las estructuras, los edificios ni siquiera los planes comerciales. La función del líder es la de hacer que la gente crezca. El desarrollo de la gente es la clave.

Cuatro claves para suministrar estímulo

- 1.- De estímulo verbal.
- 2.- Recompense el esfuerzo
- 3.- Elogie en público
- 4.- Agradezca su gestión y sus habilidades.

En las organizaciones aunque el personal realice diferentes tareas durante varias horas del día se debe siempre esforzar por mantener el cuadro en mente.

Los tres aspectos del apoyo

En cualquier lugar las personas deben tener un sistema de apoyo, la gente necesita toda clase de apoyo, sea en el suministro de equipo para desarrollar su trabajo, apoyo de habilidades. Es uno de los dones olvidados por algunos líderes suministrar a la gente el sentido de apoyo, especialmente entorno de un equipo.

- 1.- Apoyo de los compañeros. Permita que los compañeros y otros miembros de la unidad suministren apoyo.
- 2.- Apoyo de recursos: Suministre a sus colaboradores todo lo que necesitan para hacer el trabajo.
- 3.- Apoyo emocional. Comparta con ellos su sentir, sus oídos , sus emociones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ARGÜELLES, Antonio. (2000) Competencia Laboral y Educación basada en Normas de Competencia. México: Editorial Limusa, Año.

FAURE, Edgar. (1972).Aprender a Ser, UNESCO. Venezuela: Grupo Santillana de Ediciones, Año

FERNÁNDEZ, J. M.: Matriz de competencias del docente de educación básica Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)

GOLEMAN, (1999).Daniel. Liderazgo en la Empresa. Argentina: Ediciones B Argentina, Año

GOLEMAN, Daniel. (1995) Actitudes para el éxito. México: Ediciones B México,. Preocupa y motiva a los niños. Flexible con los alumnos. Orienta a los niños

LEBOYER, Claude. (1997).Gestión de las Competencias. España

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASTELLO Marcos, et al. (1999). Las estrategias del Aprendizaje de ciencias de la Educación. Cuba Pág. 315.

Federación del Colegio de Enfermeras (1999), Código Deontológico de Enfermería. Caracas-Venezuela.

GONZÁLEZ Z, (2002). La Evaluación parte fundamental e integral del proceso de aprendizaje. México

HERRERA Ángel et al.(2004) Evaluación del proceso de la enfermedad. México.

JUDKINS, SK. Barr (2000). Consumer perception Historia y Practica Contemporánea de la Enfermería. España.

LEDESMA M. Fundamentos de Enfermería

LOOR A et al. (1999) Responsabilidad profesional y Legal de los gerentes en la prestación y Administración de los servicios de Enfermería. Venezuela.

LÓPEZ M. (1999). Calidad de la Evaluación. Edit. Praxis, Barcelona España.

REYES Elena et al.(2004). Enfermería en el tratamiento del dolor. México

REVISTA de Enfermería (2004). Colegio de Enfermeras. Chile. Diciembre (2004).

Universidad Central de Venezuela (1999), Ética en medicina y Fundamentación, Caracas-Venezuela.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

BALDERAS M. (1998). Ética de Enfermería. México

BRUCE Chabner (2009). Harrison Manual de Oncología. México pág. 156_203

CAMBA Valladares, (1991) Factores que influyen en el aprendizaje. México.

COLEGIO Marista Liceo Castillo, (2011) Modelos de competencias profesionales

COURTNEY Mownsend, Daniel Beachamp, Mark Evers (2009). Tratado de cirugía, Fundamentos Biológicos de la practica Oncológica. España pág. 737-767.

FEDERACIÓN de Colegios de Enfermeras (1999), Código Deontológico de enfermería, Caracas Venezuela.

KOZIER Barbará (2005). Fundamentos de Enfermería. España, Séptima Edición.

MORALES Gonzalo, (2012), Como educar hoy en ética y valores y moral. 4ta Edición Ecuador.

MOREJÓN Marco, (2009), Guía para la planificación curricular. Edición clase y cultura, La Armenia 10-227.

MORRINSON RS, Meir DE.(2004.) Clínica Práctica Palliative Nengl J Med. Pág. 350-582

NARCEA Ediciones (2009). Desarrollo de Evaluación de las competencias 30/06/2009 – 192pag.

OROZCO Hernández (1999). Competencias profesionales del docente Ambato

ORTIZ Jeannette (2008). Estrategias para el aprendizaje, Quito, Primera Edición Diciembre (2008)

PLANCARTE Ricardo et al. (2004). Alivio del Dolor y Cuidados Paliativos en pacientes con Cáncer. México.

RIVERA María, et.al (2012). Competencias profesionales. Versión electrónica. [www.fib.upe.edu.es, competencias.html](http://www.fib.upe.edu.es/competencias.html).

RIVERA Nicolás, (2012). Evaluación de la Educación Superior. Guayaquil

ROMERO Cristina. (2008). Gerencia y Calidad de la Educación. Quito. CODEU, tecnología Educativa (2008) pág. 1-66

RUMBOLD G, (2000). Ética en enfermería, tercera edición, Editorial McGraw-Hill. Interamericana.

URRUTIA Leddy. Bases conceptuales de la enfermería profesional pág. 47-60, 181-200

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
UNIDAD DE POSTGRADO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GERENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

ENCUESTA APLICADA A LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL DEL
IESS DE GUAYAQUIL

Objetivo:

Evaluar el desarrollo de competencias de las enfermeras profesionales que atienden enfermos oncológicos.

Instrucciones: **Para llenar este instrumento sírvase escribir en el cuadrado de la derecha el número que corresponde a la alternativa que usted considere correcta.**

I.- INFORMACIÓN GENERAL
CONDICIÓN DEL INFORMANTE

1 CONTRATADA

2 TITULAR

EDAD

1 DE 20 A 24 AÑOS

2 DE 25 A 29 AÑOS

3 DE 30 A 39 AÑOS

4 MAYOR DE 40 AÑOS

¿HA RECIBIDO CURSOS SOBRE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LOS
ÚLTIMOS TRES AÑOS?

1 UN CURSO

2 DOS CURSOS

3 NO HE RECIBIDO

¿TIENE ALGÚN TÍTULO DE VALOR AGREGADO?

ESPECIALIDAD

MAESTRÍA

DIPLOMADO

EDUCACIÓN SUPERIOR

¿CUÁNTOS AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL TIENE UD?

1 A 5

6 A 10

11 A 20

21 A 30

31 O MÁS

¿CÓMO SE CONSIDERA UD DENTRO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES?

IMNOVADORA

EDUCADORA

INVESTIGADORA

TODAS

II.- INFORMACIÓN ESPECÍFICA

N°	DETALLE	De	Totalmente	En	Totalmente
		Acuerdo	Desacuerdo	desacuerdo	En Desacuerdo
COMPETENCIAS PROFESIONALES					
1	¿LAS COMPAÑERAS CONOCEN ACERCA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES?				
2	¿LA MAYORÍA DE LAS COMPAÑERAS OPINAN QUE LASHABILIDADES Y DESTREZAS SON IMPORTANTES EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LABORAL?				
3	¿LAS COMPAÑERAS OPINAN QUE LA ENFERMERÍA ES UN ARTE Y UNA CIENCIA?				
4	¿LA MAYORÍA DE LAS ENFERMERAS ES IMNOVADORA EN SU EJERCICIO PROFESIONAL?				
5	¿LAS ENFERMERAS SE CARACTERIZAN POR IMPULSAR LOS LOGROS DENTRO DE SU ÁREA LABORAL?				

- 6 ¿LA MAYOR PARTE DE LAS
COMPANERAS SE COMPROMETE
CON SU ROL DE EDUCADOR-
EDUCANDO?
- 7 ¿LAS COMPAÑERAS PROMUEVEN
LA PARTICIPACIÓN EN EL EQUIPO
DE TRABAJO MIENTRAS
DESEMPEÑAN SU FUNCIÓN
LABORAL?
- 8 ¿LAS COMPAÑERAS POSEEN ROL
DE EDUCADORAS?
- 9 ¿LAS COMPAÑERAS LOGRAN
DESARROLLAR LA COMPRENSIÓN
CON LOS DEMÁS MIEMBROS DEL
EQUIPO?
- 10 ¿SUS COMPAÑERAS FAVORECEN
EL DESARROLLO PERSONAL DE
OTROS?
- 11 ¿A SUS COMPAÑERAS LES GUSTA
ORIENTAR A QUIEN LO NECESITA?
- 12 ¿SUS COMPAÑERAS POTENCIAN LA
DIVERSIDAD DENTRO DE UN
GRUPO?

13	¿UD POSEE CONCIENCIA POLÍTICA?				
14	¿EJERCE UD SUS CONOCIMIENTOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS FRENTE A PACIENTES ONCOLÓGICOS?				
15	¿MANTIENE ABIERTAS LAS VÍAS DE COMUNICACIÓN?				
16	¿POSEE CAPACIDAD DE MANEJAR CONFLICTOS?				
17	¿EJERCE SITUACIONES DE LIDERAZGO?				
18	¿LE AGRADA COOPERAR EN LAS TAREAS LABORALES?				

19	¿ES UD UNA PERSONA PERSUASIVA?				
20	¿UD POSEE LA CAPACIDAD DE INTEGRAR UN EQUIPO?				

Instrucción: Favor poner una X, en el casillero de su elección

III.- INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Instrucción.- Para llenar este instrumento sírvase escribir en el cuadrado de la derecha el numero que corresponde a la alternativa de su opción.

1.- SELECCIONE UD LA CARACTERÍSTICAS BÁSICAS QUE DEFINEN A LA ENFERMERÍA DENTRO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.

a) CONOCIMIENTOS

b) INVESTIGADORA

c) HABILIDADES Y DESTREZAS

d) PERFIL PROFESIONAL

e) TODAS LAS ANTERIORES

2.- De las competencias que se citan a continuación cite dos en orden de prioridad que no deben faltar en el haber profesional de las enfermeras

Conocimientos Científicos

Conocimientos Tecnológicos

Calidad humana

Valores éticos

Acogida con los pacientes oncológicos

Trabajo en equipo

3.- Considera UD necesario el desarrollo profesional como un factor predictor para la atención a pacientes oncológicos

4.- Desde su perspectiva qué opina sobre proponer un módulo alternativo para el desarrollo de competencias profesionales frente a la atención a pacientes oncológicos



FOTOS DE PACIENTES ONCOLOGICOS 1



FOTOS DE PACIENTES ONCOLOGICOS 2



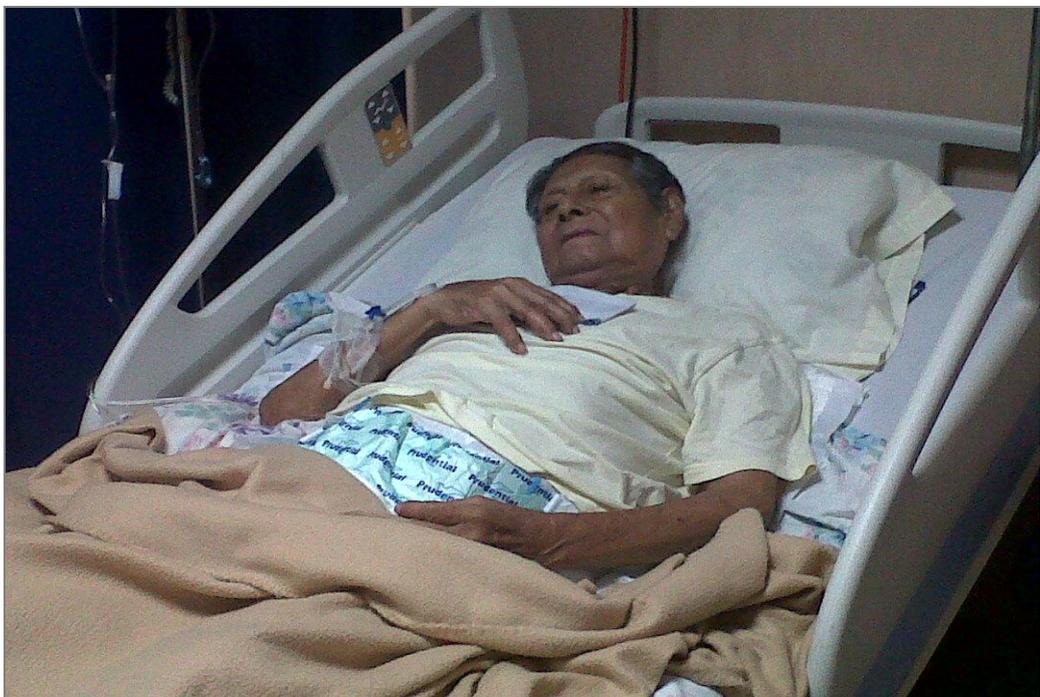
FOTOS DE PACIENTES ONCOLOGICOS 3



FOTOS DE PACIENTES ONCOLOGICOS 4

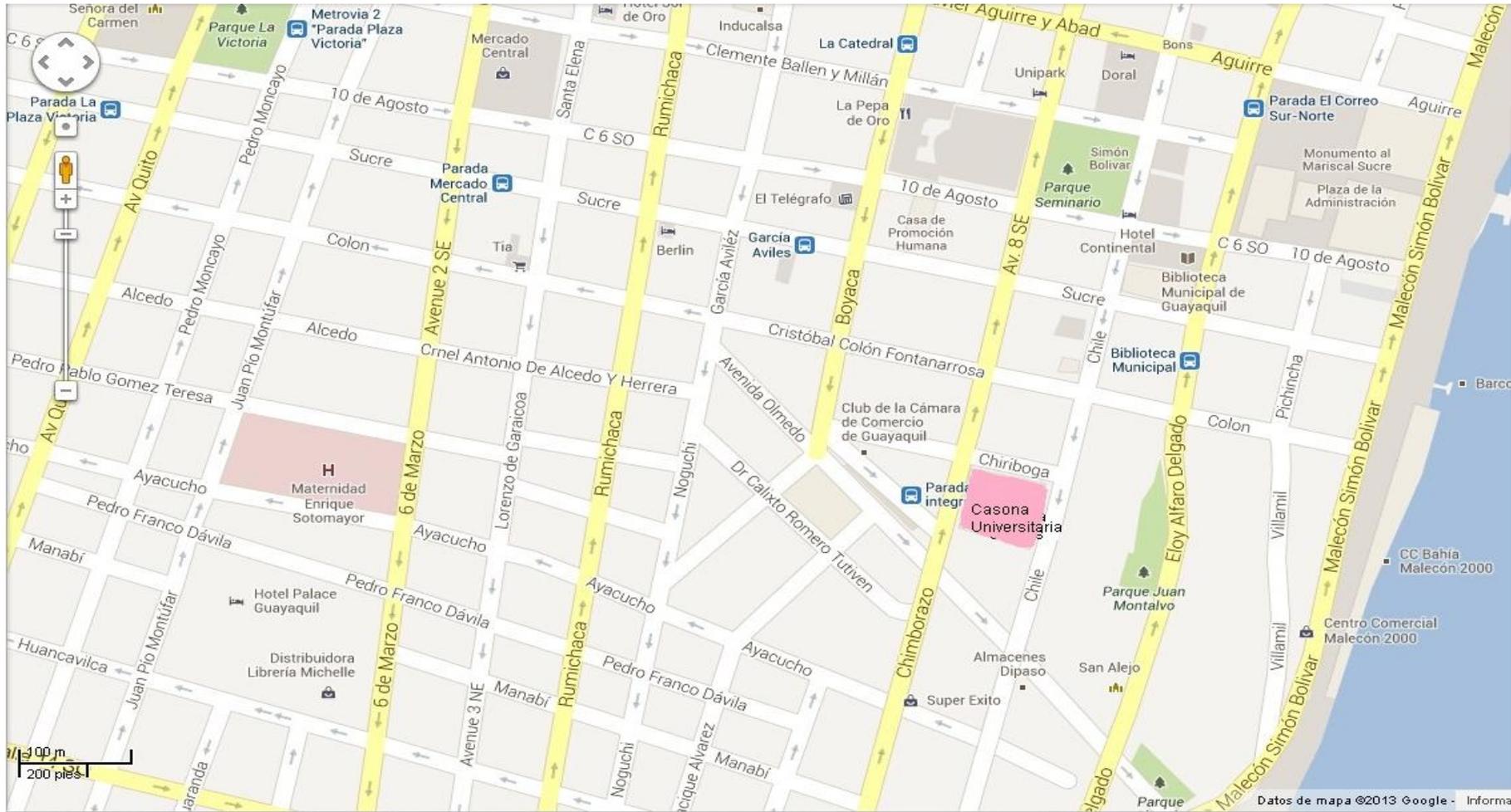


FOTOS DE PACIENTES ONCOLOGICOS 5



FOTOS DE PACIENTES ONCOLOGICOS 6

CROQUIS DE LA UBICACIÓN DE LA CASONA UNIVERSITARIA GUAYAQUIL



CROQUIS DE LA UBICACIÓN CIUDADELA UNIVERSITA

