REVISTA DE ENFERMERIA

Ediciones Rol, S.A., San Elías, 31-33, Barcelona-6, Año 1, Número 12-Junio 1979





ESTRUCTURACIÓN DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN DE ENFERMERÍA

Ponencia desarrollada en las Primeras Sesiones de Trabajo de la AEED

Por Equipo de socios fundadores de la AEED.

I. INTRODUCCIÓN

En primer lugar, quisiéramos explicar los motivos por los que la Asociación Española de Enfermería Docente ha considerado oportuno introducir este tema referente a estructuración de Escuelas dentro de sus Primeras Sesiones de Trabajo.

Seguramente a muchos de nosotros nos parecerá que haber conseguido la puesta en marcha de las Escuelas Universitarias de Enfermería es un gran triunfo para la profesión y, realmente, así es. Pero el auténtico valor de los logros no es nunca medible a corto plazo. Nuestras recién estrenadas Escuelas Universitarias están pasando por el momento más difícil de su historia: el de su consolidación. Dentro de uno o dos cursos, cuando podamos comenzar a evaluar los resultados obtenidos, nos daremos cuenta de que los mismos han dependido, en gran manera, de la forma en que logremos estructurar nuestras Escuelas en sus comienzos.

Alguien podría argüir que la Ley General

de Educación ya informa respecto a los cargos que deben existir en los centros universitarios y, en general, sobre los órganos de gobierno. Pero una detenida lectura de la misma ley nos hará ver que las indicaciones dadas son muy generales y que sobre ellas caben muchas interpretaciones. Además, cuando se hacen leyes generales, no se piensa en las características particulares de una determinada carrera. Nosotras queremos dejar muy claro que no creemos recomendable proponer una organización escolar que no siga los esquemas generales de cualquier centro universitario pero nos parece que, de alguna manera, la especificidad de nuestros estudios sí debe marcar la estructura de los centros docentes de Enfermería.

Otro motivo que nos ha llevado a tratar este tema es la convicción de que es preciso que todas las Escuelas de Enfermería tengan unas líneas generales comunes en cuanto a su funcionamiento, plan de estudios, sistemas de acceso de alumnos y profesores y, en especial, una

estructuración común que sea la base de una futura actuación conjunta. Durante mucho tiempo los profesionales que trabajamos en Escuelas hemos tenido que sufrir los inconvenientes derivados de las diferentes organizaciones que, a su vez, eran producto de diversos criterios administrativos, ideológicos o personales. Así, un mismo problema docente era enfocado y solucionado de muy diversa manera según se planteara en Escuelas de Enfermería dependientes de la Seguridad Social, Instituciones Privadas o Escuelas Estatales. Con esto se fomentaba la falta de comunicación entre los docentes, la imposibilidad de aprovechar experiencias educativas ajenas y, en definitiva, el que los alumnos formados en Escuelas diferentes llegaran a ser profesionales diferentes. Que nadie entienda con estas palabras que la Asociación pretende decir que debe existir uniformidad absoluta en la organización de los Centros de Formación de Enfermería. Nada más lejos de nuestro pensamiento, ya que somos las primeras en defender la autonomía de cada uno y en respetar la ideologia de todos. Queremos solamente decir que para huir de los errores del pasado debemos plantearnos una estructura que nos permita afrontar los problemas con criterios unificados y bases de acción comunes. Por otra parte, si seguimos el ejemplo que nos dan los centros universitarios con más años de existencia que los nuestros (sean Facultades o Escuelas Universitarias), veremos que todos los Centros en que se enseña una misma disciplina tienen una estructura similar, sea cual sea la institución que los financie.

Por otra parte, queremos exponer la idea de que la estructuración de los Centros debería ser propuesta y llevada a cabo por los profesionales de la Enfermería que trabajan en los mismos.

aceptemos la responsabilidad que significa haber elevado nuestros estudios a nivel universitario. No podemos escudarnos por más tiempo en la postura irresponsable de los que esperan que la Universidad, la Administración u otros profesionales resuelvan los problemas de los que sólo las enfermeras tienen una visión de primera mano, profunda y general. Por último, queremos hacer énfasis en que este trabajo va encaminado no sólo a ofrecer un modelo organizativo de una Escuela Universitaria de Enfermería, sino también a ampliar la visión de los Centros de Formación de Enfermería, siguiendo la línea expresada en el trabajo sobre Niveles de Enfermería. Es nuestra idea que una Escuela no puede funcionar aisladamente formando un solo tipo de profesional que preste cuidados de Enfermería, sino que debe tender a constituir una estructura docente que abarque la enseñanza de todos los profesionales que de una forma u otra hacen Enfermería en sus distintos niveles. Esto puede guerer decir, o bien la integración total de la enseñanza de todos los niveles en un solo Centro o bien la adscripción de diversos Centros de los distintos niveles en un sistema escolar. En resumen, los objetivos de este

Ha llegado el momento de que las

enfermeras/os tomemos conciencia y

 a) Expresar la idea de la importancia de una forma de estructuración común a todas las Escuelas Universitarias de Enfermería.

 b) Manifestar la necesidad de que en esta estructuración tomen parte, prioritariamente, las enfermeras docentes.

 c) Proponer un sistema de organización de un Centro Universitario de Enfermería con distintos niveles de enseñanza.

II. ALGUNOS CONCEPTOS GENERALES

trabajo son:

Dado que muchos de los conceptos que se barajarán durante el desarrollo de este trabajo tienen, o bien un significado muy amplio o pueden ser interpretados en varios sentidos, vamos a intentar definir ahora algunas palabras para aclarar el exacto sentido en que las emplearemos.

ORGANOS DE GOBIERNO Y ASESORES. Aceptando por "gobernar" el concepto de "dirigir una colectividad dictando las disposiciones para su marcha ordenada y haciéndolas cumplir" y por "asesorar" el "informar o dar consejo a alguien en asuntos que son de la propia competencia" vamos a dar un repaso a

los órganos de gobierno y asesores que

según la Ley General de Educación deben tener las Escuelas Universitarias.

Órganos Directivos El Patronato

La Comisión de Patronato

La Junta

El Director

El Subdirector

Órganos Asesores El Claustro

Las Comisiones que se establezcan

PATRONATO. Está definido en la Lev como "el órgano de conexión entre la sociedad y la Universidad, a través del cual ésta se hace partícipe de las necesidades y aspiraciones sociales y la sociedad colabora con la Universidad, prestando el apoyo necesario para la realización de sus cometidos y planteando sus propias exigencias". En las Escuelas Universitaris Estatales, el Patronato es el mismo de la Universidad, y en las no estatales, debe ser constituido para cada una de ellas, siendo designados sus componentes por la entidad titular correspondiente. Respecto a la composición del Patronato, la Ley da algunas indicaciones sobre su formación, pero considerando los cambios sociales y políticos ocurridos en España en estos últimos años estas indicaciones no corresponden a la realidad. Como se recordará, estaba establecido que formaran parte de él representantes de organizaciones que ahora mismo no existen, como la antigua Organización Sindical o los procuradores en Cortes por el tercio familiar o de otras que están en franca revisión, como las Diputaciones Provinciales. Como también se encuentran en elaboración los Estatutos de las Universidades y la Lev de Autonomía Universitaria, éste es un tema sobre el cual es imposible pronunciarse de una forma clara y definitiva.

Con la COMISIÓN DE PATRONATO ocurre el mismo fenómeno que con el Patronato, ya que esta Comisión debe ser un reflejo de aquél, tanto en las Escuelas Universitarias como en las adscritas

La JUNTA DE GOBIERNO, COMISIÓN DE DIRECCIÓN o JUNTA DIRECTIVA es el máximo órgano directivo de la Escuela. Aunque la Ley no da indicaciones

FIGURA 1

FUNCIONES DE LA JUNTA DE GOBIERNO

- Elaborar objetivos.
- Determinar líneas de funcionamiento.
- Elaborar reglamento.
- Aprobar presupuestos.
- Proponer y aprobar presupuestos.

precisas respecto a su composición, en la actualidad la inmensa mayoría de los Centros Universitarios procuran que en ella estén representados, proporcionalmente, todos los estamentos que participan en la vida académica.

Para aclarar un poco más el significado de la Junta, diremos que entre sus funciones más importantes están (Fig. 1):

- —Elaborar objetivos para el Centro, a corto, medio y largo plazo.
- —Determinar líneas generales de funcionamiento.
- —Elaborar y modificar el Reglamento.
- Aprobar presupuestos.
 Proponer y aprobar los nombramientos.

El DIRECTOR es el representante de la Escuela y el encargado de que se ejecuten las decisiones tomadas por la Junta de Gobierno. Sus funciones principales son estimular las actividades de los componentes de la Junta y de las Comisiones que existan, mantener la unidad escolar y contribuir al cumplimiento de los objetivos generales del Centro (Fig. 2).

FIGURA 2

FUNCIONES DEL DIRECTOR

- Representar a la escuela.
- Ejecutar decisiones de la junta.
- Estimular las actividades del personal.
- Mantener la unidad escolar.
- Contribuir al cumplimiento de los objetivos.

El SUBDIRECTOR es un cargo no obligatorio en los Centros y su existencia depende, principalmente, del volumen de la Escuela. Sus misiones son las que le asigne explícitamente la Junta de Gobierno de entre las propias del Director.

Como órgano asesor está el CLAUSTRO, que es el máximo organismo de asesoramiento de la Junta de Gobierno. Tiene funciones de consulta en todas las situaciones importantes para la marcha del Centro. Su composición es muy amplia y en él están representados todas las categorías de profesores, los diversos grupos de alumnos y el personal no docente.

Asimismo, existen las COMISIONES, que son grupos de trabajo, creados a tenor de las necesidades del Centro y cuya función principal es elaborar propuestas sobre temas concretos que luego deberán ser aprobados por la Junta de Gobierno. Su composición depende del tema a estudiar.

Repasados estos términos, vamos a pasar ahora a definir los objetivos de la estructuración.

III. OBJETIVOS GENERALES DE UNA ESTRUCTURACIÓN ESCOLAR

En primer lugar, queremos dejar claro que cualquier estructuración debe estar hasada en unos objetivos generales previos que dependen en gran manera de la ideología de la institución que crea el Centro. Parece claro que el objetivo general de todas las Escuelas de Enfermería es el formar profesionales capacitados para prestar cuidados de enfermería, pero a este objetivo general común se pueden añadir, y es enriquecedor hacerlo, matices especiales que definan más claramente las características del profesional que obtendrá la Escuela, según la ideología que la inspira. Por ejemplo, hasta la fecha, las Escuelas de la Seguridad Social han formado prioritariamente enfermeras hospitalarias adaptadas a sus instituciones; igualmente, las Escuelas dirigidas por comunidades religiosas tienden a formar enfermeras que aúnen un sentido espiritual al ejercicio de su profesión.

Llegados a este punto podríamos preguntarnos: ¿Para qué sirve una estructuración escolar? A nuestro entender, en líneas generales, una estructuración escolar (Fig. 3):

FIGURA 3

OBJETIVOS GENERALES DE UNA ESTRUCTURACION ESCOLAR

- Asegurar el cumplimiento de los objetivos escolares.
- Aprovechar al máximo los recursos.
- Proporcionar un cauce de integración y participación.
- Establecer líneas de actuación.
- Trazar líneas de comunicación.
- Asegura el cumplimiento de los objetivos generales del Centro.

—Hace posible el aprovechamiento máximo de los recursos de todo tipo (materiales, docentes y sociales).

- Proporciona un cauce de integración y participación a todos los componentes del Centro.
- —Establece líneas definidas de actuación que permiten la distribución de responsabilidades.
- —Traza líneas de comunicación internas y externas: internas entre todos los miembros del Centro y externas con la Universidad, otros Centros y la Sociedad.

En resumen, podemos decir que estructurar significa asegurar a todos

aquellos que de alguna manera utilizan el Centro (profesores, alumnos y sociedad) que se han puesto en funcionamiento los medios adecuados para cumplir los objetivos propuestos.

IV. CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRUCTURACIÓN DE UN CENTRO DE FORMACIÓN DE ENFERMERÍA SEGÚN LA A.E.E.D.

En el apartado anterior hemos expuesto los objetivos que debe cumplir toda estructuración. Ahora quisiéramos expresar cuáles son las características que debería tener un modelo de estructuración de Escuela Universitaria de Enfermería. Para la Asociación, esta estructura debe ser:

- ---PARTICIPATIVA
- -ABIFRTA
- -COMUNICADA

Ampliemos cada uno de estos conceptos:

PARTICIPATIVA. Hasta hace poco tiempo, la tendencia generalizada en las instituciones docentes de Enfermería era hacer recaer el peso de toda la estructura en una sola persona (habitualmente, el Director o la Enfermera Jefe). Actualmente, y cada día más, esto es imposible. Los alumnos, el personal docente y la propia sociedad exigen conocer y participar activamente en la gestión de los Centros educativos. No hay que olvidar que una de las necesidades psicológicas básicas del ser humano es la necesidad de pertenencia. Sólo si logramos que los integrantes de una comunidad escolar vivan como algo

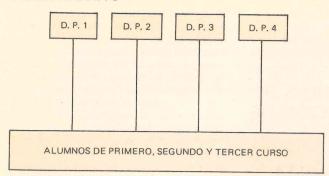
suyo los objetivos y fines de la Escuela, se conseguirá que trabajen en ella con energía y entusiasmo. Seguramente, si hacemos memoria de nuestra propia experiencia, como alumnos antes y como docentes ahora, estaremos todos de acuerdo en que, como escribe el pedagogo Sánchez Horcajo «los objetivos impuestos autoritariamente sin participación en su elaboración merman, cuando no anulan, los elementos "motivadores", mientras la participación alimenta y oxigena la imaginación y adiestra la habilidad personal, impulsa la experiencia y las propias actividades». Sectores tan distantes, ideológicamente, como la Conferencia Episcopal Española, la X Escola d'Estiu, el Colegio de Doctores y Licenciados de Madrid, la F.E.R.E., personalidades individuales como Pablo Freire o García Hoz, así como organismos internacionales, principalmente la U.N.E.S.C.O., defienden y propugnan la gestión participativa en los Centros educativos de todo tipo. Con esto no gueremos decir que la participación sea una panacea que vaya a solucionar todos los problemas que se plantean en una Escuela de Enfermería. Sin embargo, creemos que "la participación es un remedio a la pasividad o a la deserción profesional. Si se desplaza de la gestión a los alumnos o a cualquiera de los implicados en el proceso educativo, se provoca el autoritarismo de unos y la pasividad de otros". (Sánchez Horcajo.)

ABIERTA. Por estructura abierta entendemos aquella que está en estrecha relación con la sociedad en que vive, cubriendo sus necesidades de asistencia de Enfermería mediante la producción de profesionales adecuados a esta sociedad y actuando por medio de estos profesionales como elemento innovador y modificador de hábitos sanitarios.



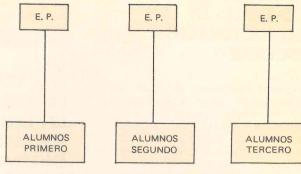
INFORMA DE SUS NECESIDADES

FIGURA 4



Base departamento: materias afines Trabaja con todos los alumnos

FIGURA 5



Base equipo profesores: mismo grupo de alumnos Trabaja solo con un determinado grupo de alumnos

EQUIPO PROFESORES

FIGURA 6

Como puede observarse en el gráfico (fig. 4), esto constituye un proceso dinámico, en el cual la sociedad a su vez informa constantemente a la Escuela sobre sus necesidades.

COMUNICADA. En nuestra opinión, una Escuela debe mantener permanentemente abiertos los cauces de comunicación con todas aquellas instituciones u organismos que puedan aportarle innovaciones, experiencias o información enriquecedora. Nos referimos a la Universidad, Facultades, otros Centros de Formación de Enfermería, Asociaciones profesionales e Institutos de Enseñanza Media, entre otros.

Así pues, y cumpliendo estas características de participación, apertura y comunicación, estimamos que en la composición de los órganos de Gobierno y Asesores, la Escuela de Enfermería debe procurar la más amplia representación y participación de profesores, alumnos y sectores sociales y sanitarios implicados en su funcionamiento (institución financiadora, asociaciones de vecinos, entidades locales, hospitales y centros de salud en los que se realizan prácticas). Esta representación se deberá canalizar a través de los diversos órganos que antes mencionábamos.

Quizás el aspecto más conflictivo de esta representatividad sea el que se refiere a los alumnos. Creemos que éstos deben estar presentes y en número suficiente para permitirles, por un lado, que se sientan verdaderamente representados y, por otro, que tengan auténtica libertad para expresar sus opiniones y necesidades. Todos conocemos el ejemplo de Juntas en las que de diez miembros, tres de ellos son del equipo de Dirección, otros tres representan al profesorado, tres son administradores o personal no docente y sólo hay un alumno. Cuando esto ocurre, a nadie debe extrañar que este alumno se comporte como un mero

espectador, sin ofrecer nunca opiniones, ya que se siente naturalmente cohibido y en franca desproporción respecto a los demás estamentos representados.

V. ORGANIZACIÓN DOCENTE

En cuanto al sistema organizativo propio de la Escuela, pensamos que debe seguir las pautas habituales de la Universidad y estructurar su funcionamiento docente en Departamentos que agrupen las disciplinas afines y el profesorado correspondiente. Sólo si el volumen de la Escuela fuese muy pequeño, siendo pocos los profesores y alumnos, se podría optar por un tipo de organización en Equipos de Profesores, que corresponderían a cada uno de los tres cursos.

Entendemos por DEPARTAMENTO, y según la terminología universitaria, a una unidad docente y de investigación, esto es, a un grupo de profesores que comparten la misma vocación científica y se dedican a la enseñanza e investigación en materias afines. Según García Hoz, el Departamento es una entidad formada por un grupo de profesores especialistas en una misma función, que entre sí se complementan. De estas definiciones se deriva que el motivo fundamental de agrupación de los profesores en el Departamento es que imparten enseñanzas en materias afines.

EQUIPO DE PROFESORES es el conjunto de éstos que trabajan con un mismo grupo de alumnos. Son especialistas en distintas funciones docentes, esto es, en diferentes asignaturas, que deben coordinarse para la educación completa de los alumnos que tienen a su cargo. El motivo de agrupación de estos profesores es que tienen alumnos comunes.

Las diferencias entre estos dos conceptos se pueden observar en las figuras 5 y 6.

Un vez definidos los conceptos de Departamento y Equipo de Profesores, opinamos que la organización idónea para un Centro de Formación de Enfermería es la de Departamentos, ya que con ella se cumplen con más facilidad todos los objetivos generales propuestos para una estructuración.

V. 1. DEPARTAMENTALIZACIÓN

En la estructura por Departamentos, que propone la A.E.E.D., existirían básicamente cuatro:

- —Departamento de Fundamentos de Enfermería.
- Departamento de Enfermería Médico-Quirúrgica.
- Departamento de Enfermería Psiquiátrica y Ciencias de la Conducta.
- Departamento de Enfermería Comunitaria.

Especifiquemos ahora qué materias incluye cada Departamento.

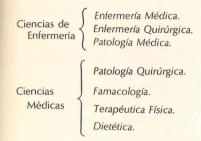
Departamento de Fundamentos de Enfermería

Se incluyen en él todas aquellas asignaturas, tanto de Enfermería como de otras disciplinas, que son la base del curriculum en su aspecto científico y profesional. Así se agrupan en el Departamento:



pepartamento de Enfermería Médico-Quirúrgica

n este Departamento se encuadran todas las disciplinas y profesorado que se relacionan con el aprendizaje de la prestación de cuidados en Enfermería Médica y Quirúrgica. Así, hay:



Departamento de Enfermería Psiquiátrica y Ciencias de la Conducta

Reúne las disciplinas de estos campos que son:

Ciencias
Conducta
Ciencias
Conducta
Conducta
Conducta
Conducta
Conducta
Ciencias
Cie

Si bien la Pedagogía figura en las directrices de plan de estudios como una de las Ciencias Auxiliares de la Enfermería, entendemos que su enseñanza debe agruparse con las de las asignaturas afines de las que podrá aprovechar conceptos claves y metodología.

Departamento de Enfermería Comunitaria

En este Departamento hay tres grandes grupos de materias:

- Enfermería de Salud Pública.
- Enfermería Materno-Infantil.
- Enfermería Geriátrica.

Quizá pueda sorprender que incluyamos las asignaturas de Enfermería Materno-Infantil y Enfermería Geriátrica en este Departamento, pero lo hacemos motivadas por la consideración de que la infancia, la maternidad y la vejez son situaciones por las que los individuos pasan en su vida de forma fisiológica y que los problemas derivados de estas situaciones se abordan más racionalmente desde el punto de vista de atención a la comunidad.

Cada uno de estos Departamentos debe estar coordinado por un Jefe de Departamento, que consideramos

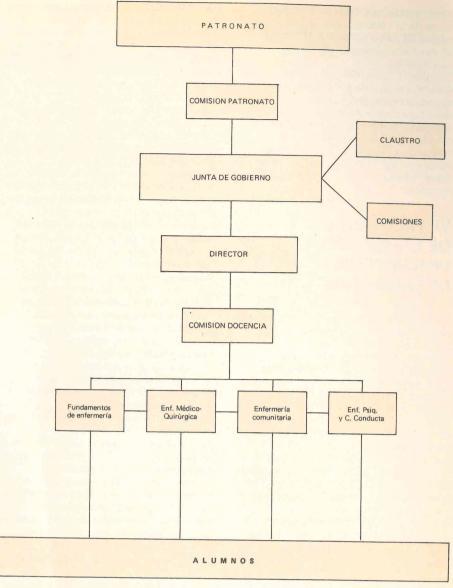


FIGURA 7

fundamental sea una Enfermera/o, al objeto de conseguir una mejor orientación profesional en cada una de las áreas de enseñanza. Debe existir, igualmente, una coordinación de todos los Departamentos a través de la Comisión de Docencia, Jefatura de Estudios, Subdirector Académico o el dispositivo docente que la Escuela considere más operativo dentro de su estructura. Este, además, será el cauce por el que los problemas docentes llegarán a la Junta de Gobierno. En la figura 7 se resume esta estructuración departamentalizada. La A.E.E.D. propone esta departamentalización concreta por los siguientes motivos:

- 1.º Se ajusta al modo general de estructurarse todos los Centros Universitarios.
- 2.º En ella están comprendidas todas las áreas y asignaturas del curriculum.

3.º Hace posible orientar toda la enseñanza con criterios de Enfermería.

4.º Permite a las enfermeras que asuman el cargo de máxima responsabilidad docente, como Jefes de Departamento.

5.º Es aplicable a todo tipo de Escuela de Enfermería, tanto privadas como oficiales, sea cual sea el nombre con que se designe a las diferentes categorías de profesores.

En las Escuelas estatales, la máxima categoría de profesorado que se ha concedido es la de agregado, dándose el caso de que una reciente normativa establece que existirán agregados en asignaturas que no corresponden exactamente a las denominaciones de los Departamentos que nosotros proponemos. A nuestro entender, esto no debe significar mayor problema, ya que estos profesores agregados pueden formar parte de los Departamentos

correspondientes. En otras Facultades, ya se da la circunstancia de que en un mismo Departamento existan varios agregados y, a veces, más de un catedrático.

Por último, queremos señalar que en la situación actual de las Escuelas la departamentalización propuesta y la designación de enfermeras como agregados o jefes de departamento es posible desde el punto de vista legal aplicando el apartado 2 de la Orden Ministerial de 13 de octubre de 1978 sobre habilitación de los A.T.S para la docencia.

VI. PROPUESTA DE UN CENTRO UNIVERSITARIO DE ENFERMERÍA

Las sugerencias que hemos hecho hasta ahora respecto a la organización y estructuración de los Centros las hemos referido fundamentalmente a las Escuelas Universitarias de Enfermería, pero, a nuestro modo de ver, todas ellas son aplicables a cualquier Centro de formación de Enfermería, sea cual sea su nivel.

Por otra parte, y siguiendo la línea de pensamiento que ya exponíamos en nuestra introducción, creemos que ningún Centro de formación de personal de Enfermería debe funcionar como un núcleo aislado, sino que es necesario tender a que todos ellos en sus diferentes niveles estén integrados dentro de una estructura más amplia. Nos referimos a la posibilidad de creación de un CENTRO UNIVERSITARIO

DE ENFERMERÍA en el que no sólo estuvieran presentes las Escuelas Universitarias sino también las Escuelas de Formación Profesional de Primero y Segundo Grado, los Cursos de Formación Continuada y las Especializaciones que se establezcan, formando un sistema escolar. ¿Qué entendemos por Sistema Escolar? Para nosotros es la unión de varios Centros educativos que desarrollan sus actividades de acuerdo con normas generales válidas para todos y establecen o aceptan una autoridad común. Este sistema es útil sobre todo porque facilita la colaboración entre las distintas unidades docentes que lo componen, ayudándoles a cumplir sus objetivos y a solucionar los problemas comunes. En resumen, podemos decir que la reunión de varias uidades docentes formando un Sistema Escolar viene motivada por la existencia de un objetivo común que está presente en cada una de las partes del Sistema. Con esta propuesta de un Centro Universitario de Enfermería se intenta fundamentalmente extrapolar al nivel educativo la idea, aceptada universalmente, de la necesidad de prestación de cuidados por parte de un equipo de Enfermería, cuyos componentes tengan distintos niveles de formación.

formación. ¿Cómo llevar a la práctica esta idea en un futuro próximo? Para nosotros existen dos caminos. Uno, consistiría en la creación de un Centro en el que, en los mismos locales, con el mismo entorno físico y la misma financiación, se impartieran enseñanzas de Enfermería a distintos niveles. El otro, sería que varias Escuelas de distinta localización y niveles de enseñanza se plantearan su

integración en un Sistema Escolar (Figuras 8 y 9).

VI. I. VENTAJAS QUE OFRECE UN CENTRO UNIVERSITARIO DE ENFERMERÍA

Podemos dividirlas en tres grupos:

- Ventajas o posibilidades docentes.
- Ventajas o posibilidades económicas.
- Ventajas o posibilidades sociales.

Entre las ventajas docentes que se alcanzarían con el establecimiento de un Centro Universitario de Enfermería (C.U.E.), destacaremos:

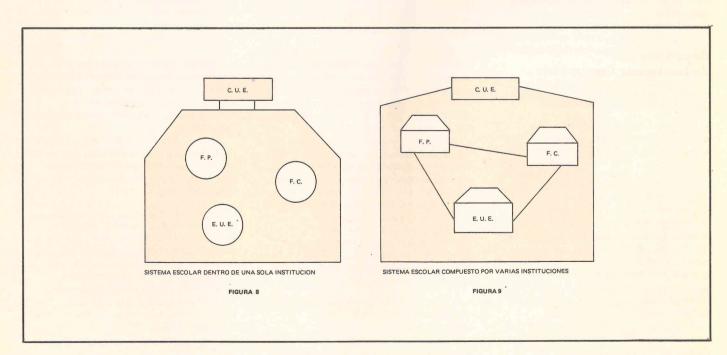
- a. Coordinación en los programas de formación de todos los niveles de la Enfermería.
- b. Máximo empleo de todos los recursos docentes.
- Posibilidad de control real de la calidad de la enseñanza a todos los niveles.
- d. Fomento de la interdisciplinaridad.
- e. Más facilidad para la investigación educativa en el campo de la Enfermería.

Entre las posibilidades económicas, resaltamos:

- Mejor uso y rentabilidad de los recursos económicos y materiales durante la etapa de formación.
- Mejor empleo de los recursos profesionales, fruto de una formación específica para cada nivel.

Y entre las ventajas sociales, nombraremos:

 Posibilidad de definir concretamente los roles profesionales dentro del equipo de Enfermería.



CENTRO UNIVERSITARIO DE ENFERMERIA

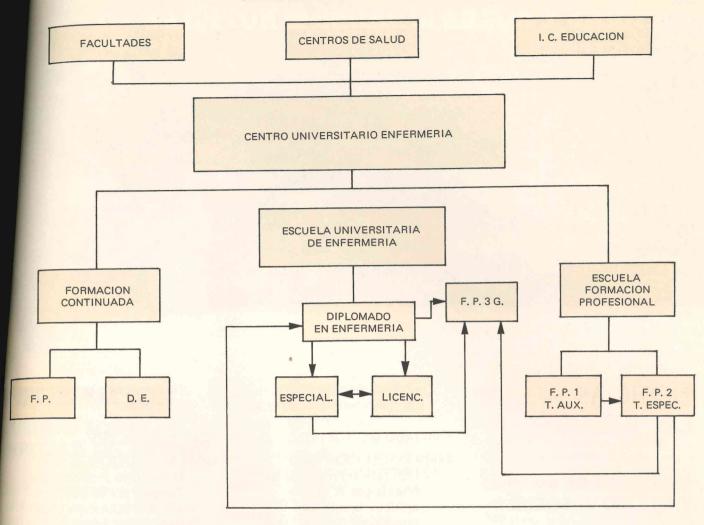


FIGURA 10

- b. Facilitar la formación progresiva para el personal sanitario.
- c. Mejora de la atención de Enfermería, a través del trabajo en equipo.

En resumen, un Centro como el que proponemos tendría las siguientes Unidades Docentes (Fig. 10):

- 1. Escuela Universitaria de Enfermería que impartirá docencia a nivel básico (Diplomado en Enfermería) y post-básico (Fspecialidades y, en su caso, Licenciaturas).
- 2. Escuela de Formación Profesional que enseñaría Formación Profesional de Primer Grado (Técnicos Auxiliares Sanitarios) y de Segundo Grado (Técnicos Especialistas en Asistencia Hospitalaria y otros).
- 3. Formación continuada tanto para el nivel universitario como profesional.

En conexión con la Escuela Universitaria de Enfermería y la de Formación Profesional podría existir, cuando se desarrolle legalmente este nivel, el Tercer Grado de la Formación Profesional.

VII. CONCLUSION

Seguramente muchos pensarán que todas las propuestas que hemos hecho, tanto a nivel de estructuración de Unidad Docente, como del conjunto de los Centros de Formación de Enfermería, no son más que una hermosa utopía. Sin embargo, el hecho de que ya existan algunas Escuelas con una organización departamentalizada con enfermeras en las Jefaturas de Departamento y, en algún caso, con los cargos directivos ocupados igualmente por enfermeras, nos anima en nuestra convicción de que los proyectos expuestos son realizables, aunque naturalmente exigen un duro esfuerzo. Este esfuerzo será tanto más eficaz en la consecución de nuestros objetivos, cuanto más sólidos y unificados estén los criterios de actuación de todos los enfermeros/as que nos dedicamos a la enseñanza. Confiamos en que este trabajo contribuirá, de alguna manera, en esta difícil etapa de unificación y consolidación de nuestros criterios.

BIBLIOGRAFÍA

Ley General de Educación y disposiciones complementarias. Gabinete de Compilaciones del M.E.C. Pub. B.O.E. Madrid, 1977. Decreto 2293/73, de 17 de agosto, por el que se regulan las Escuelas Universitarias (B.O.E. de 26 de septiembre).

O.M. de 17 de septiembre de 1974, por la que se

desarrolla el Decreto 2293/73. Real Decreto 2128/77, de 23 de julio, sobre integración en la Universidad de las Escuelas de A.T.S. como Escuelas Universitarias de Enfermería. B.O.E. de 22 de agosto.

O.M. de 31 de octubre de 1977 por la que se dictan directrices de plan de estudios de las Escuelas Universitarias de Enfermería.

A.E.E.D. Pequeña historia de una gran evolución (II): el Plan de estudios de Diplomados en Enfermería. Artículo aparecido en la Revista ROL en abril 1979. SÁNCHEZ HORCAJO, J. J. La Gestión participativa en la enseñanza. Narcea Editorial, 2.ª Edición, Madrid,

1979. GARCÍA HOZ, Víctor. Organización y Dirección de Centros Universitarios. Editorial Cincel, Madrid, 1975. E.U.E. PUERTA DE HIERRO. Proyecto de creación de un Centro Universitario de Enfermería (sin publicar),

Madrid, junio 1978. E.U.E. PUERTA DE HIERRO. *Proyecto de* Departamentalización de la Escuela Universitaria de Enfermería (sin publicar). Madrid, noviembre, 1978 E.U.E. DE LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA.-Proyecto de Departamentalización de la Escuela Universitaria de Enfermería (sin publicar) Barcelona, 1978.