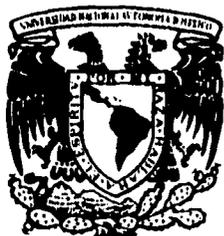


35



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

ZFJ

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

**ACEPTACION DE EDUCACION ABIERTA
COMO ALTERNATIVA DE LA EDUCACION
CONTINUA PARA EL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN EL HOSPITAL GENERAL
" DR. NICOLAS SAN JUAN " I.S.E.M.**

TESIS GRUPAL

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADAS EN ENFERMERIA
Y OBSTETRICIA**

**P R E S E N T A N :
ROMERO DIAZ MARTHA ESTHER
ROSALES GONZALEZ JUANA**

**ASESORA:
LIC. EN ENF. TERESA SANCHEZ ESTRADA**



MEXICO, D.F.

1995

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ASUNTO: Autorización de Tesis.

C. Lic. Susana Rosales Barrera
Coordinadora de Servicio Social y
Opciones Terminales de Titulación
Eneo - UNAM.
Presente.

Distinguida Lic. Rosales.

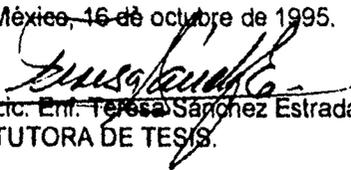
Por este conducto me permito informar que las pasantes de Licenciatura:
C. JUANA ROSALES GONZÁLEZ
C. MARTHA ESTHER ROMERO DÍAZ

han concluido el proceso de elaboración de la tesis grupal:
"ACEPTACIÓN DE EDUCACIÓN ABIERTA COMO ALTERNATIVA DE
LA EDUCACIÓN CONTINUA PARA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA
EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN". ISEM".

En mi carácter de tutora de dicho trabajo otorgo el voto de calidad para proceder a los trámites que usted disponga.

Sin otro particular, me despido quedando de usted.

Atentamente.
México, 16 de octubre de 1995.


Lic. Em. Teresa Sánchez Estrada
TUTORA DE TESIS.

DEDICATORIAS

A Dios por habernos permitido lograr una más de nuestras metas.

*A la Lic. Teresa Sánchez, por su excelente conducción profesional
aunada a su calidez humana.*

*A la Lic. Angeles García. Lic. Araceli Jiménez Mendoza, por
su motivación en la elaboración del presente.*

*A todas las personas que por su participación y apoyo
hicieron posible este trabajo.*

A mi mamá por que no sé si soy un don de Dios tuyo, o tú eres un don de él mío, solo quiero hoy y siempre vivir de ambos amores.

A Juan, por su apoyo incondicional de siempre.

Juanita.

A Martín, por tu amor y por el apoyo que me brindaste.

*Por la dicha que Dios me dió al tenerlos. Emanuel, Brenda
gracias por haberme permitido seguir superando.*

Martha.

ÍNDICE

	Pág.
I. INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO TEÓRICO	5
1.1 Educación Abierta	7
1.2 Para los estudiantes	8
1.3 Para los cursos	8
1.4 Educación para Adultos	9
1.4.1 Enfoque teórico de la educación de los adultos	10
1.4.2 Características de la Educación para Adultos	12
1.4.3 Etapas para estructurar la educación de adultos	14
1.5 Educación a Distancia	15
1.5.1 El papel de los orientadores	16
1.6 Educación continua	19
1.7 Fundamento legal de la capacitación o adiestramiento	20
1.7.1 Tendencias en la Capacitación Hospitalaria	21
1.7.2 Metas del Programa de Capacitación	22
1.7.3 Funciones de un empleado de hospital	22
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	25
3. OBJETIVOS	27
4. MATERIAL Y MÉTODOS	28
4.1 Tipo de diseño	28

	Pág.
4.2 Universo de Trabajo	28
4.3 Muestra	28
4.4 Criterios de inclusión	28
5. ORGANIZACION PARA LA INVESTIGACIÓN	28
5.1 Directora de Investigación	28
5.2 Presupuesto	29
6. ASPECTOS ETICOS Y LEGALES	29
7. PROCESO ESTADÍSTICO DE DATOS	29
7.1 Recolección	29
7.2 Clasificación de datos	29
7.3 Recuento	30
7.4 Presentación	30
8. RESULTADOS	31
9. CONCLUSIONES	78
10. SUGERENCIAS	79
11. BIBLIOGRAFIA	80
12. ANEXO	82

INTRODUCCIÓN

La enfermera profesional es conceptualizada como un proceso dinámico, terapéutico y educativo que participa en la solución de los problemas de salud de la sociedad como parte de otros sistemas mayores, como son el de la salud y el de la educación de donde su filosofía, objetivos y funciones deben ser afines a las políticas generales de salud y educación.

El desarrollo personal y la promoción de programas educativos son prácticas aceptables en la mayoría de las organizaciones. Los programas de capacitación tienen como finalidad aumentar el conocimiento, la habilidad a cambiar las actitudes para lograr un mejor empleado, teniendo como objetivo fundamental un cambio de actitudes en el comportamiento del individuo, de hecho la capacitación, educación y desarrollo deben ser siempre continuos, pues esto nos permite mantenernos actualizados y poder realizar de mejor manera nuestras labores.

Consideramos que se debe apoyar la educación continua con las diversas modalidades de aprendizaje que la educación nos ofrece, por tal motivo se elabora la presente investigación con la finalidad de conocer la aceptación de la educación continua en el sistema de educación abierta.

1. MARCO TEÓRICO

Existe a nivel internacional toda una tradición en educación continua pero es hasta 1945 que la UNESCO organiza tres conferencias internacionales en torno a la educación para adultos (1949 Dinamarca, 1950 Montreal, y 1972 en Tokio) cuando se sientan las bases de la educación continua al considerar la educación para adultos como una continuación de la enseñanza recibida en la escuela y se le considera un proceso continuo.

En México la Facultad de Ingeniería de la U.N.A.M., en 1971 fundamenta su centro de educación continua. La Facultad de Medicina en 1980 y la ENEO en 1987 a ocho años de la fundación de la División de Estudios Superiores se integra la Coordinación de Educación Continua.¹

Desde antes del establecimiento de la meta, de "Salud para todos en el año 2000"; la educación continua constituye un componente de los programas de formación y desarrollo de recursos humanos puestos por la OPS, pero es sobre todo a partir de la entrada en vigencia de la estrategia de atención primaria en los países, que las acciones de educación continua se fortalecen en el contexto de desarrollo del personal de salud como una de las formas para lograr la reorganización y transformación de los profesionales de salud más recientemente en el transcurso de la XXI Conferencia Sanitaria Panamericana (Washington, septiembre de 1986).

El consejo de Europa en 1970 dice que: "La educación permanente es el principio organizado de toda la educación que implica, un sistema comprensivo, coherente e integrado diseñado para lograr las aspiraciones culturales y educativas de toda persona de acuerdo a sus habilidades.

¹ Georges W. Parkin Vers. Un Modele conceptuel de education permanent. UNESCO, Paris 1973.

Referente a la educación a nivel internacional es el de Open University de Inglaterra su estructura y organización respondieron a la necesidad de ampliar la oferta educativa a un mayor número de personas que estaban en posibilidad de estudiar pero que no podían hacerlo por las limitaciones del tiempo y distancia, lo que les impedía el acceso a las estructuras vigentes de educación superior.

Esta universidad sentó sus bases en el uso extensivo de los medios de comunicación masiva, de tal manera que, a partir de principios del siglo XX se exploran la radio y la televisión como instrumentos de apoyo a esta metodología.

Bajo este modelo se diseñan diversas estrategias institucionales para atender una población con características similares, aunque con condiciones divergentes de tal manera que se vieron impulsados proyectos de educación abierta y a distancia en diferentes partes del mundo.

En México, la situación no era muy diferente a los otros países del mundo de ahí que una de las alternativas fuese el de la creación institucional de metodologías de educación abierta y a distancia. Este tipo de metodologías presentaban una gran ventaja: el que eran sistemas completos de educación que diversificaban con gran facilidad y flexibilidad la capacidad de atención a dicha demanda social, sin multiplicar proporcionalmente las inversiones e instalaciones

El medio social particular sobre el que se impulsó la educación abierta y a distancia en México se caracterizó por una crisis en el modelo económico de la situación de importaciones y en el modelo político de control social. Estas dos crisis fundamentaron el fortalecimiento de la economía del Estado, y la implementación de una apertura democrática en el orden social y educativo, que se manifestó finalmente, en la Ley Federal de Educación 1973.

Tanto la educación abierta como la educación a distancia son alternativas de solución al problema de la masificación y democratización de la enseñanza.

1.1 La Educación Abierta

La educación abierta a través del tiempo y en diferentes lugares, el nombre va a diferir pero el significado pone en relieve lo más importante. Si bien estas denominaciones, con ligeros matices, cubren un mismo campo educativo. La educación abierta va más allá de la educación a distancia pues el estudiante organiza su propia actividad educativa haciendo uso de todos los medios del ambiente social que las instituciones deben poner a su disposición.²

Aprender abierto supone la posibilidad de que el sujeto defina sus propios objetivos, implica el esfuerzo personal y responsable de fijarse y conocer sus propias metas y los caminos para alcanzarlas. Implica la libertad de organizar su propio curriculum teniendo la posibilidad de diseñarlo. Implica distribuir el aprendizaje en tiempo y ritmo, determinar las fuentes de saber y contar con los apoyos institucionales que potencien el material institucional a cursos a través de medios de comunicación social o mediante tutorías. Implica la responsabilidad de evaluar, cuando alcanza sus metas y obtener reconocimiento por su alcance. Implica la acreditación de las experiencias obtenidas en la vida y en el trabajo.

"El estudio independiente comprende las distintas formas de situaciones educativas en las que profesores y alumnos llevan a cabo sus tareas y responsabilidades, lejos unos de los otros. Sus objetivos son liberar a sus alumnos "internos" de clases inadecuadas, ofrecer a los alumnos "externos" la posibilidad de continuar su aprendizaje en su medio ambiente, desarrollar en

² M. Perraton "is there a teach in the system"; Teaching at a Distance. Open University Millton Keynes, p.p. 59-60.

todos los docentes, la capacidad del estudio auto-directivo y la madurez que exige la condición de una persona educada".

"Todas las escuelas abiertas tienen un principio común; han intentado, en mayor y menor medida desarrollar la libertad de las docentes. Algunas son abiertas en un sentido especial del término, otras ofrecen libertades en dimensiones significativas de ingreso, selección de cursos, adaptación individualizada de curriculum y de su duración en tiempo, selección de objetivos y evaluación".

"Los sistemas a distancia son sistemas de aprendizaje y se caracterizan por una serie de rasgos que se agrupan alrededor de los estudiantes y de los cursos".

1.2 Para los estudiantes

Ampliación o apertura de posibilidades educativas a nuevos grupos destinatarios, anteriormente desprovistos de ellos por aislamiento geográfico, falta de requisitos académicos formales o empleo.

Identificación de grupos destinatarios particulares y de sus características (necesidades, edad, distancia, distribución, tiempo disponible para el estudio, etc.). Con el fin de diseñar sobre una base sistemática, los cursos adecuados, los métodos de estudio y los sistemas de entrega de dichos cursos.

1.3 Para los cursos

(En cuanto a materiales de aprendizaje y métodos).

- Flexibilidad en el contenido y en el curriculum de las materias de estudio.

- Diseño consciente y sistemático de los materiales de aprendizaje a fin de permitir y favorecer el estudio independiente.
- Uso planificado de una amplia gama de medios diferentes y otros recursos seleccionados, entre los que el sistema tiene a su disposición y adecuarlos a las necesidades de los estudiantes.

Finalmente estos sistemas de aprendizaje se caracterizan por rasgos logísticos y económicos.

- Gran flexibilidad en comparación con los sistemas convencionales en cuanto a realización, métodos de enseñanza y grupos destinatarios a los que se dirigen.
- Gran volumen de materiales de enseñanza estandarizados y producidos centralmente de una manera casi industrializada.
- Costo recurrente potencialmente más bajo por estudiante en comparación con el sistema convencional y también un costo capital más bajo por estudiante.

1.4 Educación para los adultos

El concepto de educación para los adultos ha dado lugar a multitud de definiciones pero el requisito se cumple en la definición dada por la conferencia general de la organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura.³ (UNESCO), realizada en Nairobi, en 1976. Esta es asumida por el libro blanco de la educación de adultos. Que versa de la siguiente manera "La expresión educación de adultos designa la totalidad de los procesos organizados

³ Ludojoski Roque. La andragogía, La Educación del Adulto, Guadalupe 1981.

de educación, sea cual fuere el contenido, el nivel o el método sean formales o informales, ya sea que prolonguen o reemplacen la educación inicial dispensada de las escuelas y universidades y en forma de aprendizaje profesional, gracias a los cuales las personas consideradas como adultos por la sociedad a la que pertenecen desarrollan sus aptitudes, enriquecen su conocimiento, mejoran sus competencias técnicas o profesionales, o les dan una nueva orientación y hacen evolucionar sus actitudes o sus comportamientos en la doble perspectiva de un enriquecimiento integral del hombre y una participación en un desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado e independiente.⁴

1.4.1 Enfoque teórico de la educación de los adultos

1. Los seres humanos son seres sociales, lo cual significa que su naturaleza deriva de sus interacciones dentro de su contexto social e histórico.
2. Una persona adulta que piensa, aprende y reflexiona críticamente es un ser social más adecuado.
3. El potencial para el desarrollo continuo del pensamiento de los sentimientos y del yo durante la adultez. Los adultos necesitan un cambio cualitativo en el pensamiento el cual distingue el desarrollo del adulto al de un niño y del adolescente.
4. El pensamiento creativo y crítico es preferible a la recepción acrítica del pensamiento de otros.
5. El pensamiento creativo y crítico es fomentado más apropiadamente por la combinación de aprendizaje en grupo y aprendizaje individual autodirigido.

⁴ Libro blanco . Ministerio de educación y ciencia. p. 13.

6. Una reintegración continua del dominio cognoscitivo y afectivo son esenciales para el aprendizaje efectivo del adulto.
7. El conocimientos puede ser visto como sistema abierto o cerrado.
8. El aprendizaje incluye pensamiento descubrimiento, averiguación, reflexión, crítica y respuesta creativa.
9. La educación no se trata de transmisión, sino más bien de selección, síntesis, descubrimiento y diálogo.

La educación de los adultos es habilitar a estos para que sean los originadores de su propio pensamiento asimismo es necesario categorizar la metodología de educación para adultos en tres rubros:

1. Métodos de exposición, donde una fuente, sea el profesor, conferencista, escritor, elabora, organiza un bloque de contenido y lo presente al educando.
2. Métodos de dirección, donde los líderes sean líderes en la discusión, directores simulados, facilitadores de instrucción, programado de modo que aquellos comprometidos con el aprendizaje lleguen a algunos objetivos predeterminados.
3. Métodos de descubrimiento, donde los educandos se comprometen en el aprendizaje, pero la naturaleza exacta de lo que será aprendido no se conoce al principio porque parte del proceso incluye el planteamiento, de problemas, preguntas y/o cuestiones.

La selección de estos métodos se basa en decisiones respecto de lo aprendido de un verso a otro para alcanzar una meta particular de aprendizaje que el grupo completo a identificado y aquello en que se ha acordado centrarse.

Los adultos tienen el potencial de pensamiento crítico y creativo y se espera que lo utilicen, porque cada uno juega dos papeles importantes que son asumidos simultáneamente, es decir de educador a educando.

1.4.2 Características de la educación para adultos

1. **No prescriptivos:** es un requisito básico de la educación para adultos, es una actitud no prescriptiva, en la cual todos los miembros reconocen la necesidad de esta actitud y estén preparados en trabajar para alcanzarla.
2. **Centrado en las cuestiones:** se refiere más a la exploración y la deducción que a la dirección, prescripción, o transmisión.
3. **Planteamiento del problema y creación de conocimiento:** es la dinámica de la educación continua y la creación de un curriculum centrado en una cuestión, problema o pregunta.
4. **La praxis:** implica la unidad indivisible entre reflexión y acción, también es un requisito básico de la educación de adultos, el deseo de modificar nuestra forma de pensar.
5. **Negociación continua:** facilita el desarrollo continuo de un grupo de educación para adultos, implica formar continuamente muchas decisiones acerca de contenido y del proceso.

6. **Responsabilidad individual y grupal compartida para el aprendizaje:** implica que todos los miembros del grupo incluyendo al tutor, están aprendiendo, y compartiendo responsabilidades.
7. **Valoración del proceso como parte del aprendizaje.** Es en el cual los miembros el grupo reconocen el proceso del grupo como vínculo importante para el aprendizaje y el desarrollo.
8. **Diálogo:** Es el proceso por el cual se logran las implicaciones teóricas del enfoque de educación para adultos donde el diálogo es fundamental escuchar, requiriendo de una actitud cuestionadora hacia el conocimiento existente y una curiosidad genuina hacia todo lo que esta siendo comunicado dentro del grupo.
9. **Igualdad:** Compartir el poder aun cuando existen relaciones desiguales de poder en el grupo.
10. **Apertura, confianza, cuidado y compromiso:** Esto es entre todos los miembros del grupo.
11. **Respeto mutuo:** entre todos los miembros del grupo por las ideas, pensamiento y sentimientos de cada uno.
12. **Pensamiento y aprendizaje:** Describe la situación en que los individuos están en control de su propio pensamiento y aprendizaje.

1.4.3 Etapas para estructurar la educación de adultos

ETAPA 1.- Descripción del curso; un departamento a cargo de la responsabilidad de montar un curso, comenzará con la preparación de una descripción de ese curso la cual lo llevará el material para publicidad. En las descripciones del curso tienden aparecer un número de componentes tales como los siguientes:

Área de estudio, población neta, esquema del curso, expectativas del tutor/estudiante, trabajo del curso y estilo de evaluación/seguimiento.

Algunos de estos componentes serán negociables específicamente entre estudiantes y tutor. El área de estudio necesita definirse como la base para la exploración y la institución deberá hacer explícitos los recursos que puedan proporcionar para el grupo de educandos, y explicitar también que los miembros del grupo de aprendizaje son un recurso substancial en si mismo.

ETAPA 2.- Publicidad; la publicidad para un curso de educación para adultos deberá explicar las razones por las que se usa este enfoque. Además de los detalles administrativos y de organización la publicidad deberá identificar el área de estudio que servirá de base para la exploración y negociación, también deberá indicar claramente que los estudiantes y tutores negociaran un contrato que establecerá la responsabilidad impartida por el proceso de aprendizaje.

ETAPA 3.- Reclutamiento y selección; son las etapas en las que, de hecho, comienzan la participación y negociación, estas etapas deben verse como un proceso de doble vía, entrevistadores y entrevistados.

ETAPA 4.- Inducción; es parte esencial de todo curso y debe desprenderse de la etapa de reclutamiento y selección.

El pronóstico es posibilitar al grupo para que el individuo se mueva tan rápidamente hacia su conversión en un grupo de aprendizaje.

ETAPA 5.- Programa del curso; éste evoluciona por medio de el planteamiento de problemas que se utiliza para explorar el área de estudio.

ETAPA 6.- Evaluación; Debe de ser una actitud integral y continua dentro de cada etapa de educación para adultos y deberá comprometer a los participantes por igual.

1.5 Educación a distancia

La educación a distancia es una nueva forma de educación la cual día con día ha ido tomando mayor auge en los diferentes países del mundo. La Open University (en el Reino Unido) es el sistema más completo de educación a distancia.

Según M. Redmond sugiere, habilidades de orientación interpersonales en el estudiante que inicia la instrucción a distancia.

1. Habilidad para escuchar.
2. Habilidad para entender lo que el estudiante intenta comunicar.
3. Habilidad para establecer un reporte que fomente el entendimiento y aceptación mutuos.
4. Habilidad para ayudar al estudiante a definir sus necesidades, aspiraciones, dificultades y capacidades.

1.5.1 El papel de los orientadores

El orientador como profesor:

- Manejo social.- Cómo organizar actividades grupales e influir en la dinámica de grupos de modo que sean equitativas las oportunidades para el aprendizaje y la participación.
- Técnicas de estudio.- Qué métodos de instrucción son adecuados para cada grupo en particular.
- Uso planificado de una amplia gama de medios diferentes y otros recursos seleccionados entre los que el sistema tiene a su disposición y adecuados a las necesidades de los estudiantes.

Finalmente estos sistemas de aprendizaje se caracterizan por rasgos logísticos y económicos.

- Gran flexibilidad en comparación con los sistemas convencionales, en cuanto a realización, métodos de enseñanza y grupos destinatarios a los que se dirigen.
- Gran volumen de material de enseñanza estandarizados y producidos centralmente de una manera casi industrializada.
- Costo recurrente potencialmente más bajo por estudiante, en comparación con el sistema convencional y también un costo capital más bajo por estudiante.

- Especialización y experiencia: Como proporcionar un balance justo de énfasis en estudios multidisciplinarios donde la propia experiencia tiene un avance más limitado.
- Refuerzo individual: Como escoger los medios apropiados para estimular ciertos comportamientos y desalentar otros sin producir efectos colaterales negativos.

2.- El orientador como orientador.

- Diagnóstico para la identificación de signos y síntomas que son indicadores probables de dificultades del estudiante presentes o futuras.
- Acción; tener una relación lo suficientemente buena con los estudiantes para poder motivarlos y ayudarlos confiadamente y para ayudarlos a tener acceso a fuentes seguras.
- Alcance de la orientación: Decidir qué compete o incumbe legítimamente a la orientación y qué tan "cercana" deberá ser la relación de orientación.

3.- El orientador como burócrata.

- Sobrecarga: Tener que entenderse con una multitud de sistemas, sacar y proporcionar información, a intervalos frecuentes y mantener un sistema de registros de respaldo para facilitar esto.
- Experiencia: Conocer los sistemas lo suficientemente bien para proporcionar consejo a los estudiantes y comprender acciones adecuadas.

- Información: Buscar información importante que no se proporciona como materia del curso, y saber cuales son las fuentes adecuadas de información.

Así la educación efectiva requiere distintos estilos de comportamientos y un grado de esfuerzo consciente que asegure que éstos se lleven adecuadamente a la práctica.

Los tutores de la Open University describen tres funciones principales:

1.- Asesoría cara a cara.

En este contexto es diferente del tipo de enseñanza que se daría en los medios tradicionales. Aquí los tutores tienen que vérselas con problemas surgidos del estudio de los materiales escritos del curso; actuar como intermediarios entre los estudiantes y autores de los materiales escritos y promotores de discusiones grupales, "motivar" a los estudiantes, crear una atmósfera agradable tratando de establecer contacto amistoso con ellos y contribuir al aprendizaje cognoscitivo con explicaciones, ejemplos y referencias que complementen las correcciones y apreciaciones rutinarias.

2.- Asesoría por correspondencia.

Enseñanza que requiere de habilidades especiales, debido a que entre tutor y estudiantes hay mucha comunicación por escrito. Las apreciaciones sobre el desempeño del estudiante deberá hacerse con mucho cuidado para evitar así malos entendidos y ambigüedades los tutores deben, a través de comentarios ampliamente detallados, orientar al estudiante para estudiar más usando un enfoque constructivo y de apoyo y ser capaces de prescribir el estado real de conocimientos y esquemas conceptuales del estudiante, para diagnosticar posibles fuentes de dificultades.

3.- Asesoría por teléfono:

Cada vez más valiosa especialmente cuando los estudiantes carecen de otras oportunidades para encontrarse o ponerse en contacto con sus tutores.

Para algunos tutores, la llamada telefónica es uno de los aspectos menos bienvenidos de su trabajo, ya que es de lo más impredecible y muy frecuentemente iniciada por el estudiante. Para otros, es lo que más se parece a la asesoría individual.

Actualmente la tecnología en la comunicación avanza, a pasos gigantescos ofreciendo así otros medios para implementar aún más la educación a distancia, dentro de los cuales encontramos audioconferencias, instrucción por computadora, videotapes y la televisión que han sido aceptos entre el grupo de estudiantes, manteniendo así una actitud positiva hacia la educación a distancia.

1.6 Educación continua

Actualmente la educación continua es una actividad que nuestra sociedad reclama cada día con más urgencia, donde los cambios ocurren tan rápidamente, que ninguna educación puede ser considerada completa. Así la educación continua del ser humano se torna una necesidad de "aprender a aprender".⁵

La congruencia y oportunidad de los sistemas educativos con la realidad laboral cambiante, solo puede ser posible a través de la educación continua de los recursos humanos y de esta manera aspirar a la calidad y a la excelencia.

⁵ Georges W. Parkin vers un modele conceptuel de education permanent e UNESCO Paris 1973.

La educación continua se visualiza como eje fundamental en la redefinición de la función del personal de salud por que reconoce como premisas básicas las siguientes:

- El carácter inacabado de los hombres y el carácter evolutivo de la realidad como justificación para la continuidad del acto educativo.
- El hecho de que el origen de los problemas reside en el mundo mismo de organización social y que su ideología y caracterización compete al propio grupo que forma parte y actúa en esta realidad.

1.7 Fundamento legal de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores (ley federal del trabajo)

Art. 123 Constitucional fracción las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos, y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Capítulo III - Bis.

De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento el cual le permita elevar su nivel de vida y su productividad.

Artículo 153-B.- Es de incumbencia del patrón convenir con los trabajadores que la capacitación se proporcione dentro o fuera de la empresa.

Artículo 153-E.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153 A deberá impartirse al trabajador durante su jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios convengan en que ésta sea fuera de su horario o que el trabajador quiera capacitarse en una actividad distinta a su capacitación.

Artículo 153-M.- Los trabajadores a los cuales se le imparte la capacitación, están obligados a ser puntuales a los cursos, a atender las indicaciones de las personas que imparten el curso, y presentar exámenes de evaluación.

Artículo 153-I.- Toda empresa constituirá empresas mixtas de capacitación y adiestramiento integrados por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón los cuales vigilarán la implantación de una mejor capacitación.

Artículo 153-X.- Trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante la junta de conciliación y arbitraje las acciones individuales y colectivas, que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento.

1.7.1 Tendencias en la capacitación hospitalaria

En la actualidad se tiende a que el departamento de capacitación diseñe sus programas abarcando a todo el hospital. Este busca organizar sus recursos externos e internos, para cumplir con sus compromisos en lo que se refiere a la continuación de la educación.⁶

La capacitación es una actividad legítima para alcanzar los objetivos de la organización, con esto se puede lograr desarrollar talentos, capacidades, habilidades para resolver problemas, descubrir y utilizar recursos y lo más

⁶ D. Vicent, Marie. Administración de los Servicios de Enfermería, 2a. Ed. Limusa.

importante promover el trabajo en equipo y hacer que se acepten las responsabilidades. Los responsables de estos programas deben asegurarse de que los servicios que se prestan a los pacientes mejoren con estas actividades.

1.7.2 Metas del programa de capacitación

1. Aumentar el conocimiento.
2. Aumentar la habilidad.
3. Aumentar o cambiar las actitudes para lograr un mejor empleado.

1.7.3 Funciones de un empleado de hospital

Este desempeña tres funciones:

- Primero.- Como trabajador a quien se han asignado tareas y responsabilidades.
- Segundo.- Como empleado, como persona, como miembro de una comunidad, contribuyente, beneficiario, votante.
- Tercero.- Como familiar.

El objetivo fundamental de un programa de capacitación es hacer que cambie el comportamiento del empleado. La educación, capacitación y desarrollo son continuos y se desarrollaron para colaborar al máximo progreso de los individuos para mantenerlos al día en cuanto a nueva información y tecnología para permitirles realizar mejor sus labores actuales y para ayudarlos a prepararse para futuras oportunidades, si estas llegaran a presentarse.⁷

La tendencia de la capacitación hospitalaria, busca organizar sus recursos externos e internos para cumplir con sus compromisos en lo que se refiere a la continuación de la capacitación.

⁷ Op. Cit. p.p. 420

El programa de adiestramiento comprende la fase del programa de capacitación del personal que se propone otorgar a los empleados habilidades y actitudes requeridas por el trabajo..

Las personas que intervienen en la instrucción del personal de enfermería deben proyectar y elaborar, programas formales para mejorar la destreza del personal en áreas específicas.

El éxito de los servicios de enfermería depende en cierto grado de la capacidad que tengan los integrantes del personal del departamento para planear juntos la atención que se dará a los pacientes en un período de 24 horas.

La educación continua es la fase de capacitación del programa que sirve para que el empleado esté al tanto de los nuevos conceptos, para que aumente su conocimiento, entendimiento y actitud, para desarrollar su capacidad para analizar problemas y para trabajar con otros.

La educación continua puede comprender programas que se efectúen tanto dentro como fuera del hospital. Si el personal asiste a todos, podrá motivarse para pedir experiencias nuevas y diferentes, para buscar la mayor satisfacción individual de sus necesidades, para participar en otras actividades educativas y para aumentar, su interés en todo lo que sucede fuera del hospital. Como individuo, el empleado podrá inscribirse en cursos por correspondencia, vacacionales, técnicos o universitarios que sean importantes para su labor. Muchos hospitales apoyan este tipo de educación continua al reembolsar el dinero gastado en ellos.

Otro aspecto de la educación continua incluye la asistencia a convenciones, talleres o instituciones que son respaldados por muchas organizaciones del campo de la salud, nacionales, estatales, regionales y locales.

Hasta aquí se ha hecho una revisión de las diferentes corrientes pedagógicas y educativas, aplicables, todos a la formación de recursos humanos, sin embargo al hacer la confirmación de estos aspectos teóricos con la realidad sentida, en cuanto a la educación continua en enfermería, la formación de recursos, en general, para salud es evidente que hay ciertas incongruencias asociadas a las modalidades educativas vigentes y las necesidades reales para desarrollar el potencial humano en enfermería.

De primera intención podría intuirse que los modelos urgentes están rebasados, es decir, las necesidades y probabilidades de desarrollo académico y profesional han diversificado y en su proceso se ha complicado también la posibilidad de resolverlas con métodos tradicionales.

Ante esto, se decidió hacer un análisis de la educación continua en enfermería; procediendo a continuación a delimitar el problema.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Día con día la ciencia médica avanza a pasos gigantes lo cual obliga a los profesionales de las áreas médicas y paramédicas a mantenerse a la vanguardia de los avances científicos y tecnológicos de la ciencia médica y la sociedad misma que en un momento determinado exigen.

Es por ello que en los últimos años la mayoría de las instituciones sanitario asistenciales, se han preocupado por la atención óptima en la calidad de servicios otorgados a los pacientes que acuden en demanda de atención.

Por tal motivo los directivos del Hospital General "Dr. Nicolás San Juan", del Instituto de Salud del Estado de México (I.S.E.M.) ha venido apoyando de manera directa o indirecta los programas de educación continua que el personal a su digno cargo solicita.

Cabe mencionar, que a pesar de los programas de educación en servicio, así como las facilidades otorgadas para que el personal pueda seguir su desarrollo educativo no se ha hecho notar una respuesta favorable. Pues en cuanto se puso en marcha el programa de educación en servicio, el personal de enfermería encuentra pretextos para no asistir. Generalmente, solo acude personal del turno matutino, pero tampoco ha existido respuesta en cuanto este programa se trata de llevar a cabo en los turnos restantes.

De manera general el personal cuando se le otorga una beca de tiempo no acepta asistir al curso por cuestiones económicas y viceversa cuando se le apoya en lo económico, no acepta por falta de tiempo ya que la mayoría son madres de familia.

Mucho menos se ven motivadas a un curso postécnico pues para la realización de éste se requiere de tiempo completo y son además muy costosos. En cuanto a la licenciatura o maestría, se refiere lo mismo, no tienen el tiempo suficiente para este tipo de estudios, no son reconocidos oficialmente en ninguna institución sanitario asistencial, además de que estos grados académicos, no aumentan las percepciones económicas.

Por estos antecedentes el Departamento de Enfermería como parte importante de un organismo debe tomar en cuenta otras alternativas de educación en la elaboración de los programas de educación en servicio.

3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

- Evaluar la factibilidad de un modelo de enseñanza en el sistema abierto como una opción de educación en los servicios de enfermería.
- Fundamentar los beneficios de la educación semipresencial, en el personal que forma parte de un organismo social.
- Analizar que las perspectivas de la educación continua o permanente, con el modelo semipresencial en enfermería.

4. MATERIAL Y MÉTODOS

4.1 Tipo de diseño.

Observacional: Porque no hay manipulación de variables

Descriptivo: Porque sólo se estudia una población

Transversal: Se hace una sola medición.

Inscrito en el área educativa

4.2 Universo - 200 Enfermeras Profesionales

4.3 Muestra - Dadas las condiciones y tipo de estudio no se requirió de tomar muestra.

4.4 Criterios de inclusión.- Personal de enfermería ya sea de base o interino del Hospital General "Dr. Nicolás San Juan" del Instituto de salud del estado de México, Toluca.

4.5 Criterios de exclusión.- Personal que esté ausente el día de la medición.

5. ORGANIZACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN

5.1 Directora de Investigación: Lic. Enf. Teresa Sánchez Estrada

Investigadores participantes: C. Martha Esther Romero Díaz

C. Juana Rosales González

5.2 Presupuesto.

Transporte	N\$ 1000.00
Papelería	N\$ 200.00
Mecanografía	N\$ 250.00
Fotocopias	N\$ 250.00
Mecanografía por computadora	<u>N\$ 1500.00</u>
TOTAL	N\$ 3200.00

6. ASPECTOS ÉTICOS Y LEGALES

El estudio mantiene la confidencialidad de los participantes obedeciendo lo marcado por la Ley Federal de Salud en su tópico de Investigación en Salud.

7. PROCESO ESTADÍSTICO DE DATOS.

7.1 Recolección: Se hizo mediante una encuesta en la que se aplicaron, mediante entrevista directa, 200 formularios. (Ver anexo).

7.2 Clasificación de datos.- Se hizo la siguiente:

- a) Conocimiento del sistema de Educación Abierta según turnos.
- b) Cursos tomados según turno.
- c) Conceptualización de la educación abierta
- d) Participación en los cursos por categoría y turno.
- e) Exposición de temas.
- f) Asistencia a cursos.
- g) Cursos impartidos
- h) Educación continua por Educación Abierta

- i) Opinión de Educación Continua
- j) Ventajas de la educación abierta
- k) Consideraciones sobre la Educación Abierta
- l) Material didáctico en el Sistema de Educación Abierta

7.3 Recuento.- Mediante tarjetas simples

7.4 Presentación: A) 22 cuadros
B) 22 Gráficas

8. RESULTADOS

9. CONCLUSIONES

10. SUGERENCIAS

CUADRO No. 1

**RESPUESTA DE ENFERMERAS, SEGÚN TURNO ASIGNADO QUE CONOCEN
EL SISTEMA DE EDUCACIÓN ABIERTA. ESTUDIO REALIZADO EN EL
HOSPITAL GENERAL. "DR. NICOLÁS SAN JUAN", ISEM.
1 9 9 5.**

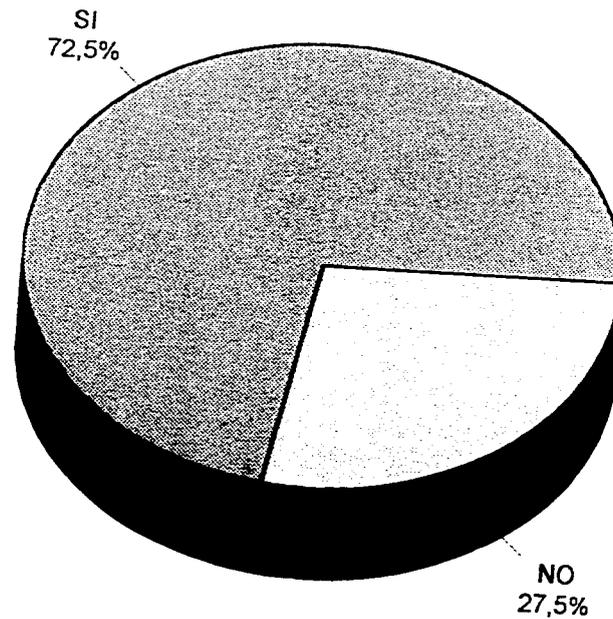
CONOCEN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN ABIERTA	TURNOS				TOTAL	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
SI	41	31	49	24	145	72.50
NO	15	6	27	7	55	27.50
TOTAL	56	37	76	31	200	100.0

FUENTE: Datos elaborados por Romero Díaz Martha Esther, Rosales González Juana.
Lic. SUA-ENEO-UNAM 1995.

GRAFICA No. 1

RESPUESTAS DE ENFERMERAS, SEGÚN TURNO ASIGNADO, QUE CONOCEN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN ABIERTA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN", ISEM.

1995.



FUENTE: Cuadro 1

CUADRO No. 2

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, POR TURNO, QUE HA TOMADO CURSOS EN EL SISTEMA ABIERTO. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM.

1 9 9 5 .

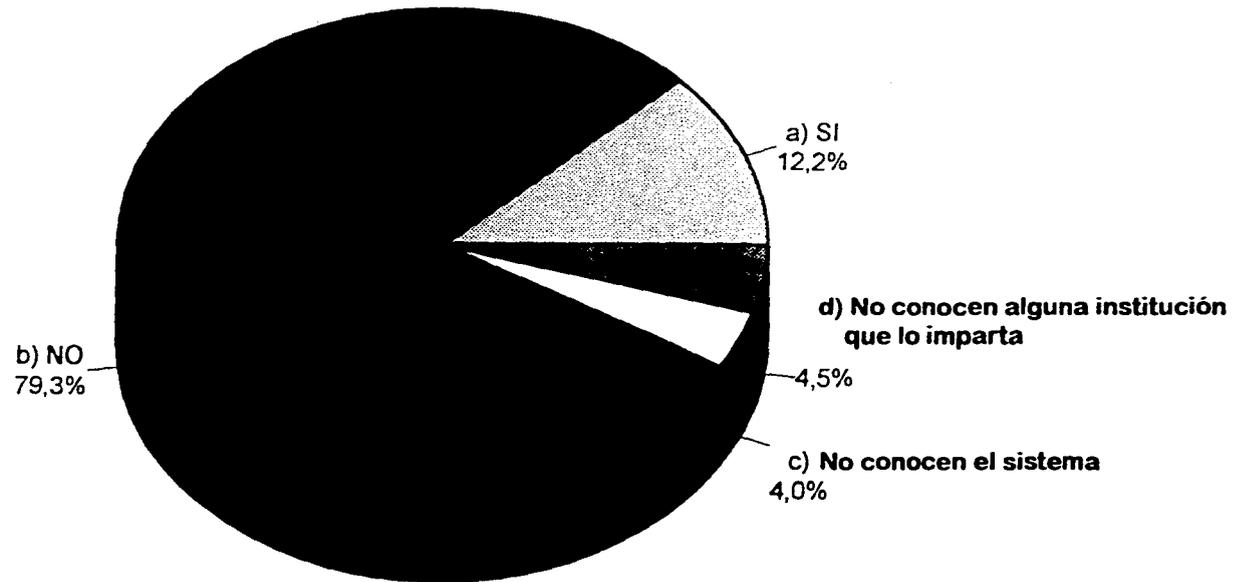
CURSOS TOMADOS	TURNOS				Fo.	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
a) SI	4	8	8	4	24	12.0
b) NO	45	25	63	26	159*	79.5
c) No conocen el sistema	3	1	3	1	8	4.0
d) No conocen alguna institución que lo imparta.	4	3	2	-	9	4.5
TOTAL	56*	37*	76	31	200	100%

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 2

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, POR TURNO, QUE HA TOMADO CURSOS EN EL SISTEMA ABIERTO. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM.

1995.



FUENTE: Cuadro 2

CUADRO No. 3
CONCEPTUALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN ABIERTA, POR EL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DE LOS DIFERENTES TURNOS, ESTUDIO REALIZADO EN
EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN". ISEM.

1 9 9 5

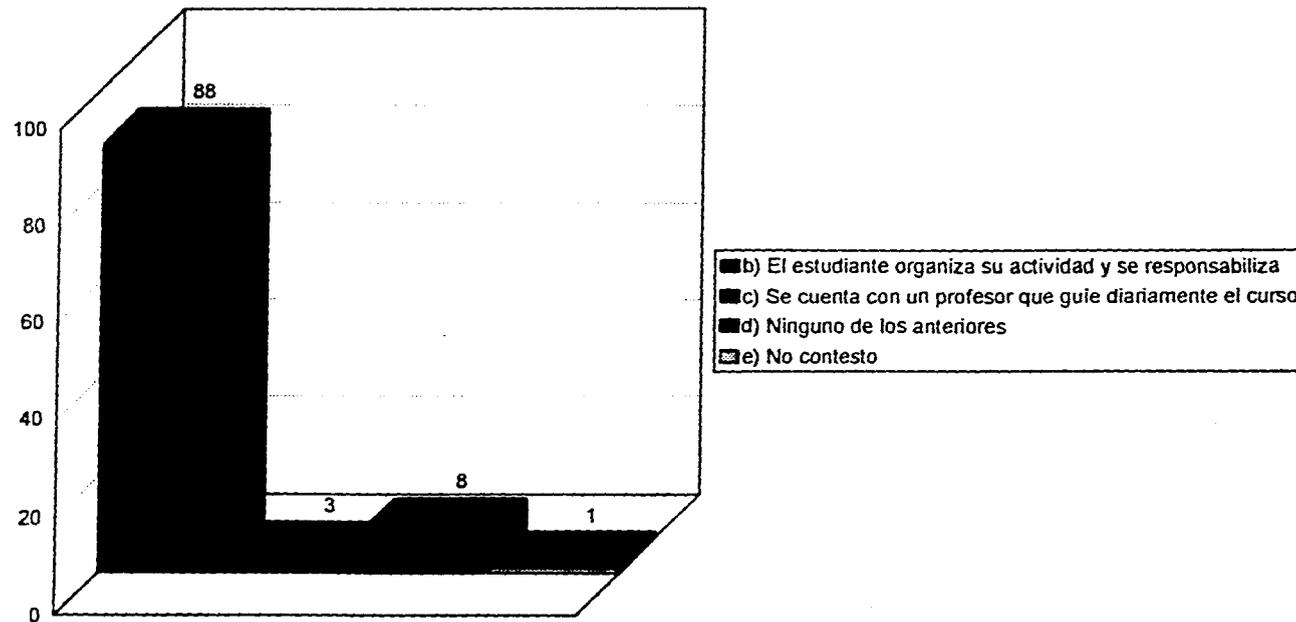
CONCEPTUALIZACIÓN DE EDUCACIÓN ABIERTA	TURNOS				TOTAL	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
a) Asistir diariamente a clases	-	-	-	-	-	-
b) El estudiante organiza su actividad y se responsabiliza	49	32	67	28	176	88.0
c) Se cuenta con un profesor que guie diariamente el curso.	1	-	3	2	6	3.0
d) Ninguno de los anteriores	4	5	6	1	16	8.0
e) No contestó	2	-	-	-	2	1.0
TOTAL	56	37	76	31	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 3

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN ABIERTA, POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LOS DIFERENTES TURNOS. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM

1995.



FUENTE: Cuadro 3

CUADRO No. 4
TIPO DE PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS POR EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA POR TURNO Y CATEGORÍA. ESTUDIO REALIZADO EN EL
HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN " ISEM.

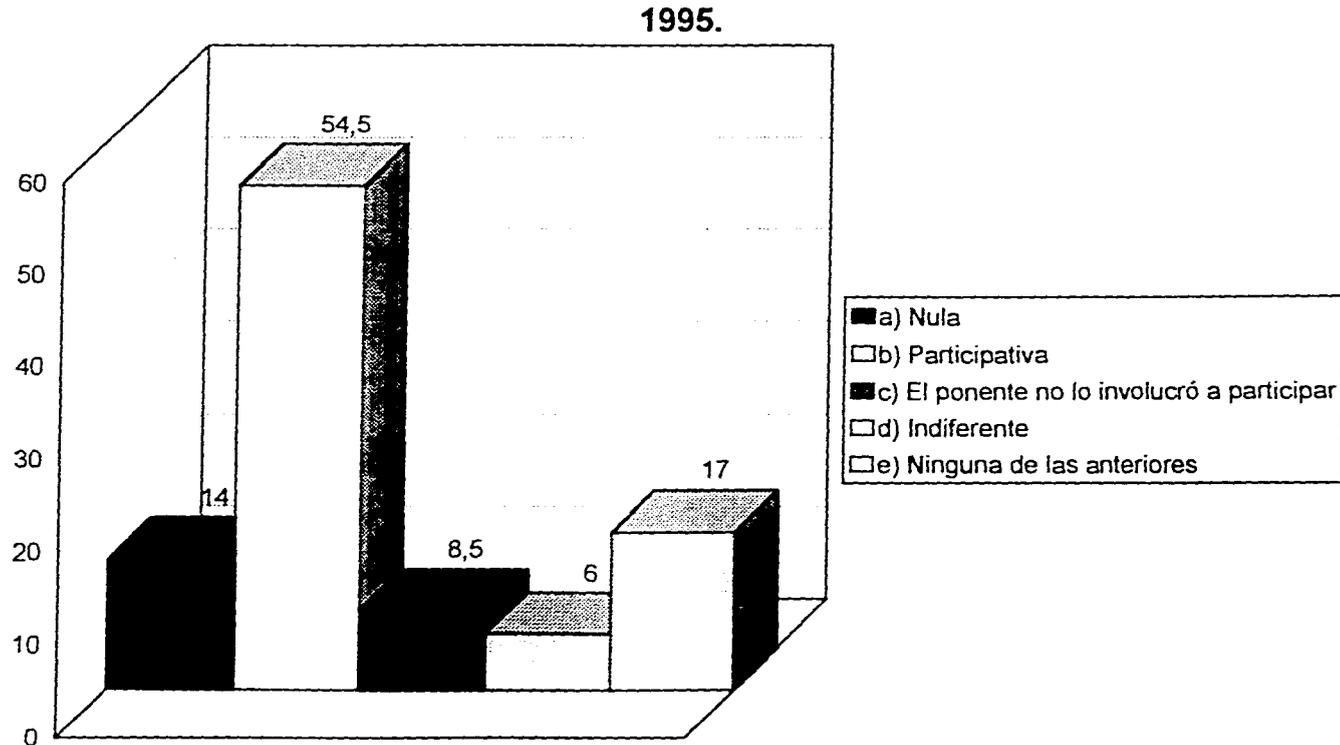
1 9 9 5 .

PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS	CATEGORÍA				TURNOS				TOTAL	%
	LE	EE	EG	EA	TM	TV	TN	TE		
a) Nula	0.5	1.0	6.5	6.0	3.0	1.5	6.0	3.5	28	14.0
b) Participativa	2.0	12.0	19.5	21.0	18.5	11.5	16.5	8.0	109	54.5
c) El ponente no lo involucró a participar	0.5	2.0	4.0	2.0	3.0	1.5	3.0	1.0	17	8.5
d) Indiferente	0.5	0.5	2.0	3.0	1.5	2.0	1.5	1.0	12	6.0
e) Ninguna de las anteriores	1.5	1.5	6.0	8.0	2.0	2.0	11.0	2.0	34	17.0
TOTAL	5.0	17.0	38.0	40.0	28.0	18.5	38.0	15.5	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 4

TIPO DE PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR TURNO Y CATEGORÍA. ESTUDIO REALIZADA EN EL HOSIPTAL GENERAL " DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM



FUENTE: Cuadro 4

CUADRO No. 5
EXPOSICIÓN DE TEMAS IMPARTIDOS AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LOS DIFERENTES CURSOS ASISTIDOS. ESTUDIO REALIZADO EN EL
HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN". ISEM.
1 9 9 5

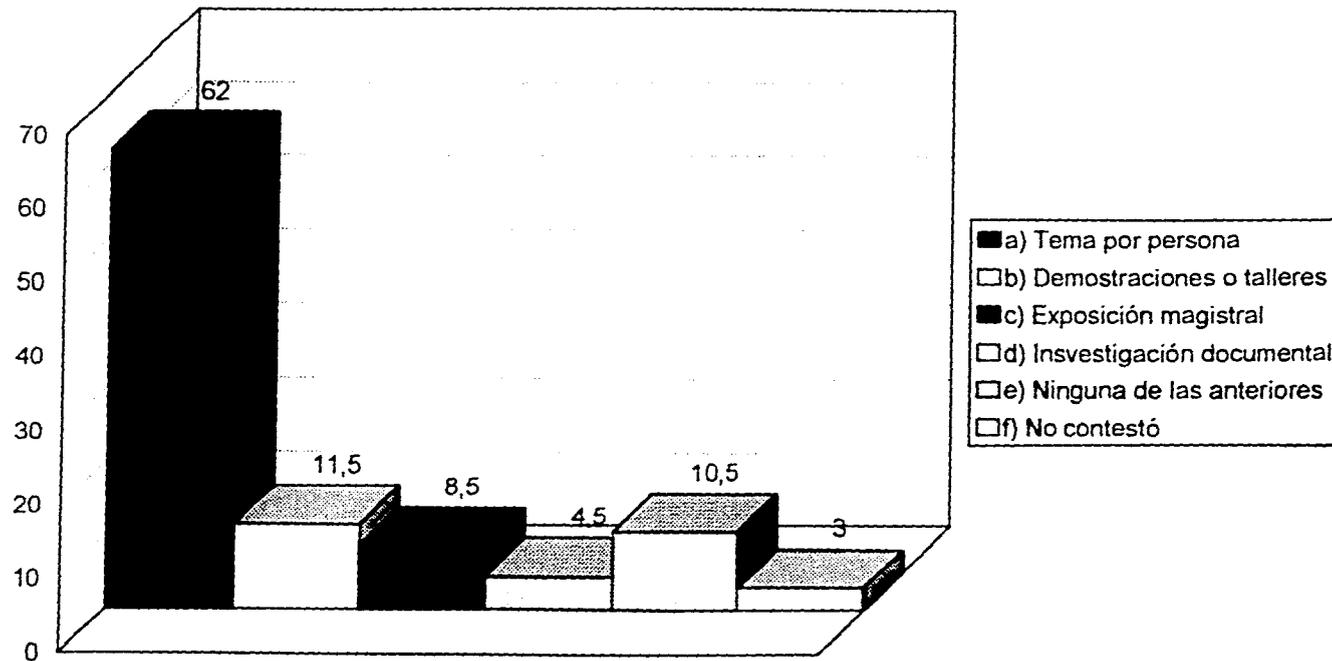
EXPOSICIÓN DE TEMAS	TURNOS				TOTAL	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
a) Temas por persona	32	25	40	27	124	62.0
b) Demostraciones o talleres	5	6	1	2	23	11.5
c) Exposición magistral	10	3	4	-	9	8.5
d) Investigación documental	1	1	7	-	9	4.5
e) Ninguna de las anteriores	4	2	13	2	21	10.5
f) No contestó	4	-	2	-	6	3.0
TOTAL	56	37	76	31	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 5

EXPOSICIÓN DE TEMAS IMPARTIDOS AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LOS DIFERENTES CURSOS ASISTIDOS. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM

1995.



FUENTE: Cuadro 5

CUADRO No. 6
PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE ASISTE A CURSOS DE CAPACITACIÓN
CONTINUA EN LOS DIFERENTES TURNOS. ESTUDIO REALIZADO EN EL
HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN". ISEM.

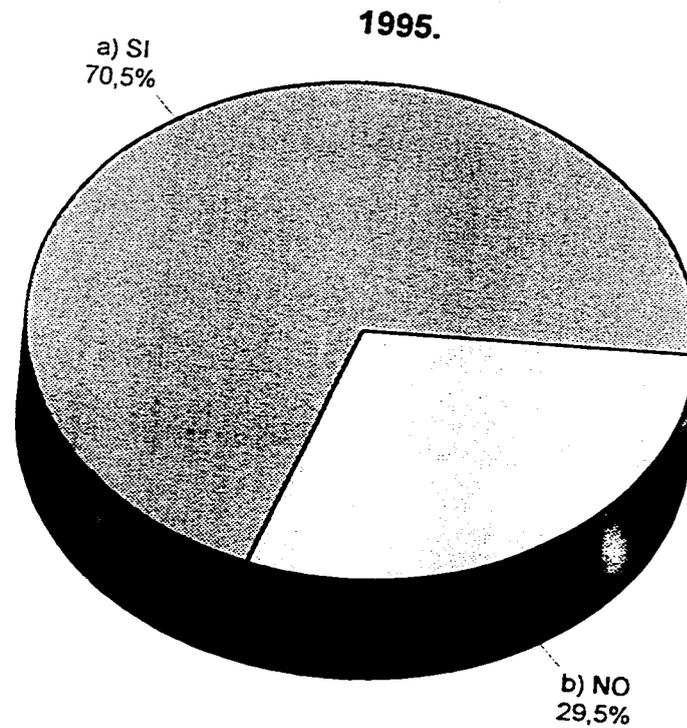
1 9 9 5

ASISTENCIA A CURSOS	TURNOS				TOTAL	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
a) SI	40	24	56	21	141	70.5
b) NO	56	13	20	10	59	29.5
TOTAL	56	37	76	31	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 6

PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE ASISTE A CURSOS DE CAPACITACIÓN CONTINUA EN LOS DIFERENTES TURNOS. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM



FUENTE: Cuadro 6

CUADRO No. 7
CURSOS IMPARTIDOS AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LOS
DIFERENTES TURNOS. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL
"DR. NICOLÁS SAN JUAN". ISEM.
1 9 9 5

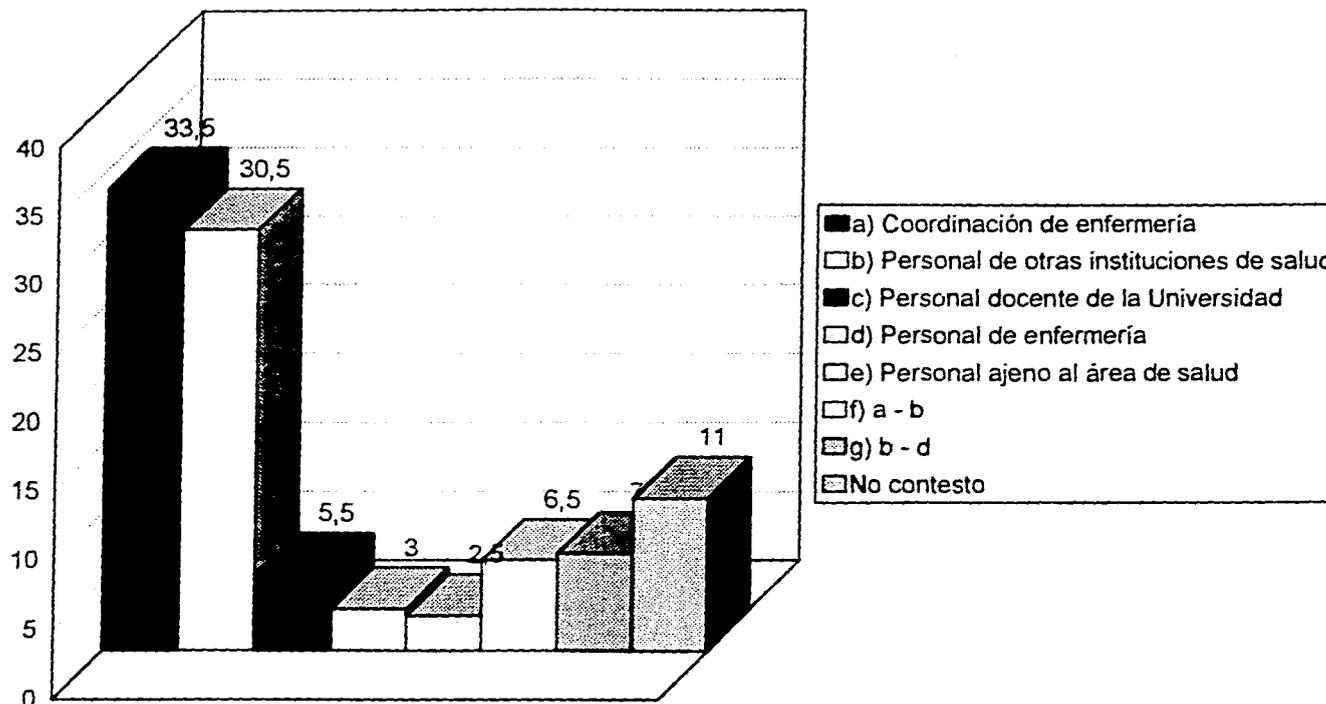
CURSOS IMPARTIDOS	TURNOS				TOTAL	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
a) Coordinación de enfermería	21	16	16	14	67	33.5
b) Personal de otras instituciones de salud.	19	12	23	7	61	30.5
c) Personal docente de la Universidad.	1	4	6	-	11	5.5
d) Personal de enfermería	2	-	3	1	6	3.0
e) Personal ajeno al área de salud	2	-	-	3	5	2.5
f) a - b	6	-	4	3	13	6.5
g) b - d	-	1	11	2	14	7.0
No contestó	5	4	13	1	23	11.0
TOTAL	56	37	76	31	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 7

CURSOS IMPARTIDOS AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LOS DIFERENTES TURNOS. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL
GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM

1995.



FUENTE: Cuadro 7

CUADRO No. 8

EXPERIENCIA QUE OBTIENE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO A CURSOS IMPARTIDOS POR TURNO,
CATEGORÍA Y AÑOS LABORADOS. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL
"DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM.

1 9 9 5 .

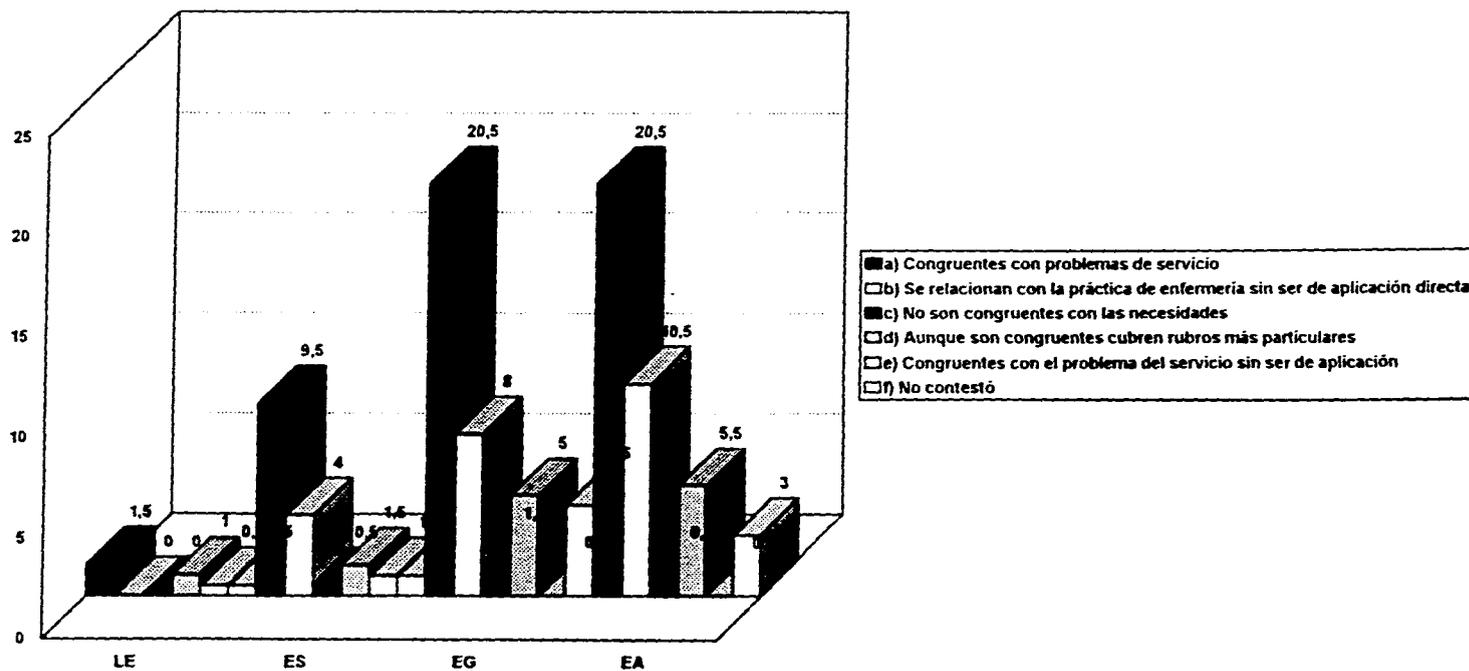
EXPERIENCIA RESPECTO A LOS CURSOS	TURNO				CATEGORIA				AÑOS LABORADO				TOTAL	%
	TM	TV	TN	TE	LE	ES	EG	EA	1-10	11-20	21-30	S/R		
a) Conguentes con problemas del servicio	17.0	9.0	15.0	10.5	1.5	9.5	20.5	20.5	37.5	11.0	0.5	2.5	103	51.5
b) Se relacionan con la práctica de enfermería sin ser de aplicación directa.	4.5	4.0	11.5	3.5	-	4.0	8.0	10.5	17.0	5.0	0.5	--	45	22.5
c) No son congruentes con las necesidades	-	-	0.5	-	-	0.5	1.5	0.5	2.0	-	0.5	-	5	2.5
d) Aunque son congruentes cubren rubros muy particulares.	3.5	3.5	4.5	1.5	1.0	1.5	5.0	5.5	10.5	2.0	0.5	-	26	13.0
e) Congruentes con el problema del servicio sin ser de aplicación	-	-	1.5	-	0.5	1.0	-	-	0.5	0.5	0.5	-	3	1.5
f) No contestó	3.0	2.0	4.0	-	0.5	1.0	4.5	3.0	7.0	1.5	0.5	-	18	9.0
TOTAL	28.0	18.5	38.0	15.5	3.5	17.5	39.0	40.0	74.5	20.0	3.0	2.5	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 8

EXPERIENCIA QUE OBTIENE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO A CURSOS IMPARTIDOS POR CATEGORÍA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM

1995.



FUENTE: Cuadro 8

CUADRO No. 9

**CAUSAS POR LAS CUALES ASISTE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR
TURNO Y AÑOS LABORADOS A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN. ESTUDIO
REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN " ISEM.**

1 9 9 5.

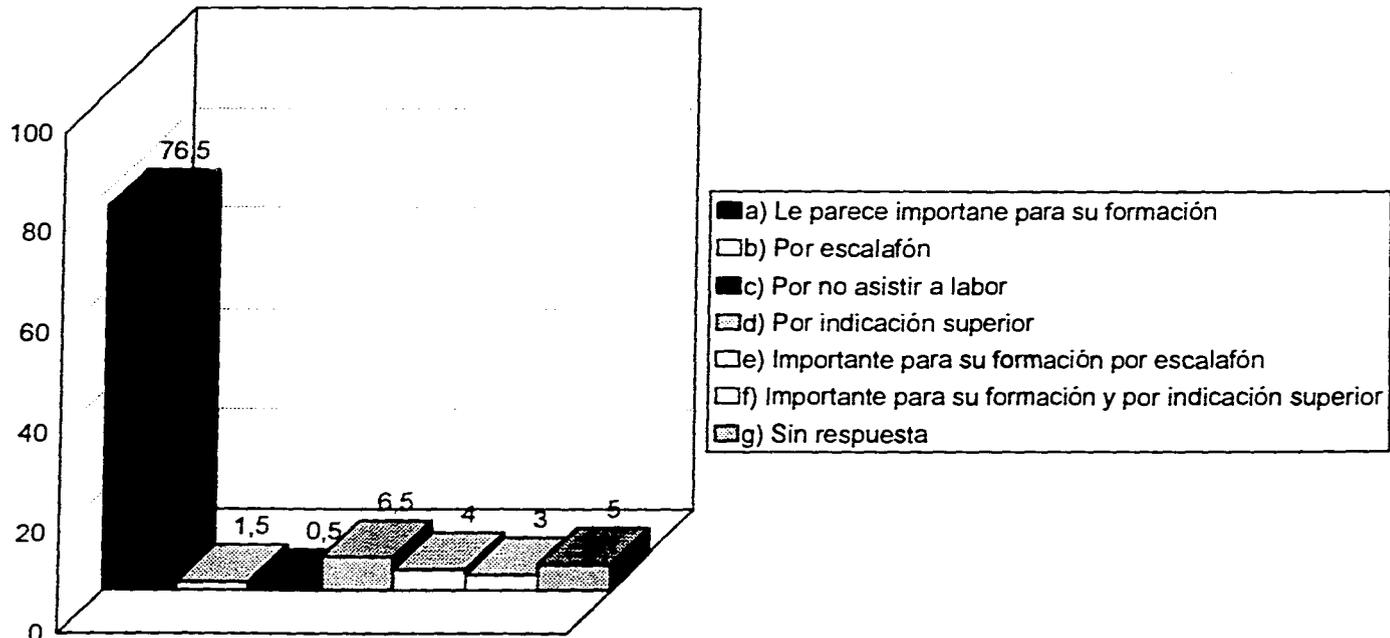
ASISTENCIA A CURSOS	TURNOS				AÑOS				TOTAL	%
	TM	TV	TN	TE	1-10	11-20	21-30	S/R		
a) Le parece importante para su formación	24.0	12.0	28.0	12.5	56.0	16.0	2.0	2.5	153	76.5
b) Por escalafón	-	-	1.5	-	1.0	0.5	-	-	3	1.5
c) Por no asistir a laborar	-	-	0.5	-	0.5	-	-	-	1	0.5
d) Por indicación superior	2.0	2.5	1.0	1.0	5.5	1.0	-	-	13	6.5
e) Importante para su formación por escalafón.	-	-	2.5	1.5	3.0	1.0	-	-	8	4.0
f) Importante para su formación y por indicación superior	-	1.0	1.5	0.5	2.5	-	0.5	-	6	3.0
g) Sin respuesta	2.0	1.0	2.0	-	4.0	0.5	0.5	-	10	5.0
TOTAL	28.0	18.5	38.0	15.5	74.5	20.0	3.0	2.5	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 9

CAUSAS POR LAS CUALES ASISTE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR TURNO Y AÑOS LABORADOS A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM

1995.



FUENTE: Cuadro 9

CUADRO No. 10
IMPLEMENTACIÓN DE LA EDUACIÓN CONTINUA EN SERVICIO POR
TURNOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR SISTEMA DE EDUCACIÓN
ABIERTA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL
"DR. NICOLÁS SAN JUAN". ISEM.

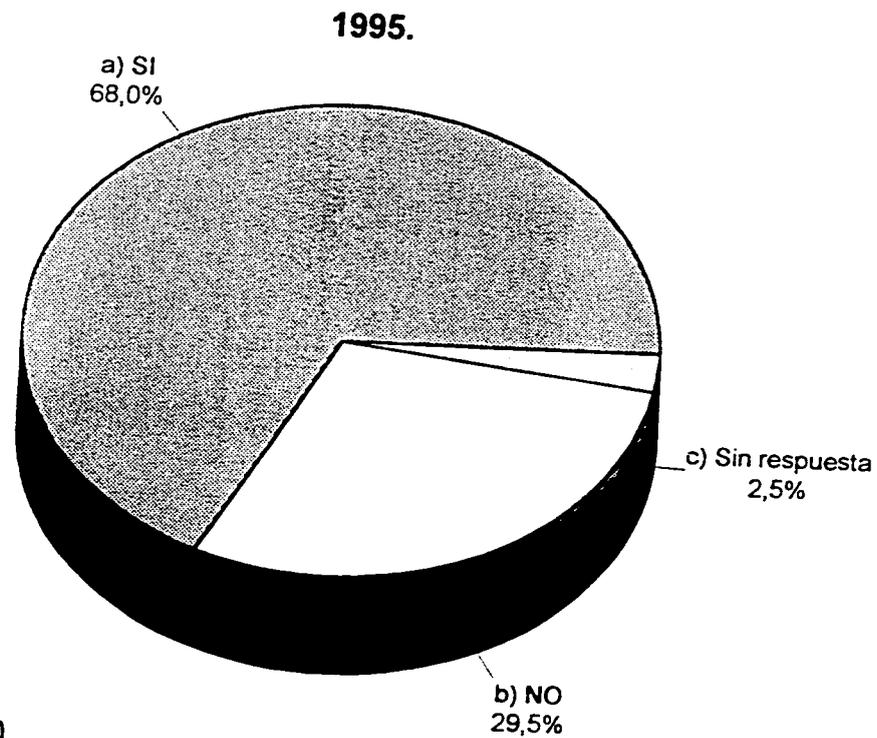
1 9 9 5

IMPLEMENTACIÓN	TURNOS				TOTAL	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
a) SI	43	3	64	26	136	68.0
b) NO	10	32	12	5	59	29.5
c) Sin respuesta	3	2	-	-	5	2.5
TOTAL	56	37	76	31	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 10

IMPLEMENTACIÓN DE LA EDUCACIÓN CONTINUA EN SERVICIO POR TURNOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR SISTEMA DE EDUCACIÓN CONTINUA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM



FUENTE: Cuadro 10

CUADRO No. 11

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS POR TURNO, CATEGORÍA Y ESTADO CIVIL SEGÚN SU OPINIÓN DE LA EDUCACIÓN CONTINUA EN SERVICIO DURANTE SU FORMACIÓN PROFESIONAL. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM.

1 9 9 5 .

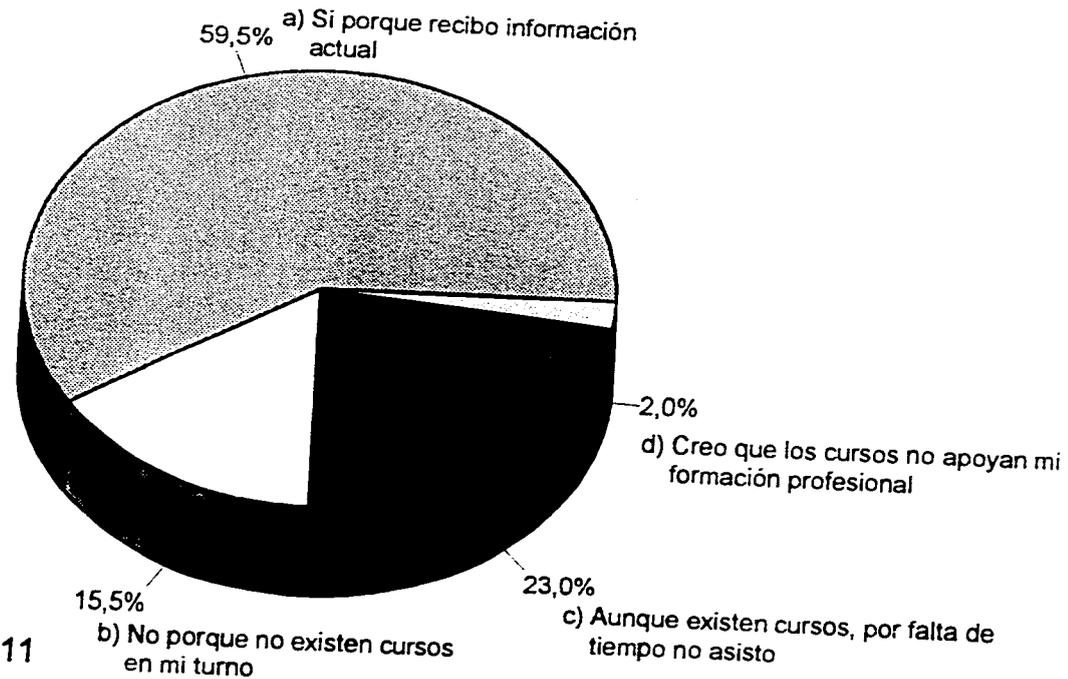
OPINIÓN DE LA EDUCACIÓN CONTINUA	TURNO				CATEGORÍA				ESTADO CIVIL					TOTAL	%
	TM	TV	TN	TE	LE	EE	EG	EA	S	C	UL	D	V		
a) Si porque recibo información actual	16.0	12.0	23.0	8.5	10.5	19.5	26.5	3.0	25.0	19.5	1.0	2.0	2.0	119	59.0
b) No porque no existen cursos en mi turno	2.0	3.5	7.5	2.5	1.0	16.5	6.0	-	6.0	9.0	-	0.5	-	31	15.5
c) Aunque existen cursos, por falta de tiempo no asisto	10.0	3.0	6.5	3.5	6.0	10.5	1.5	0.5	7.5	15.0	-	-	0.5	46	23.0
d) Creo que los cursos no apoyan mi formación profesional	-	-	1.0	1.0	-	1.0	1.0	-	1.0	1.0	-	-	-	4	2.0
TOTAL	28.0	18.5	38.0	15.5	17.5	36.0	40.0	3.5	38.5	54.5	1.0	2.5	2.5	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 11

DISTRIBUCION DE ENFERMERAS POR TURNO, CATEGORÍA Y ESTADO CIVIL SEGÚN SU OPINIÓN DE LA EDUCACIÓN CONTINUA EN SERVICIO DURANTE SU FORMACIÓN PROFESIONAL. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM

1995.



FUENTE: Cuadro 11

CUADRO No. 12
VENTAJAS QUE OFRECE LA EDUCACIÓN ABIERTA POR TURNOS PARA EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL
GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN". ISEM.

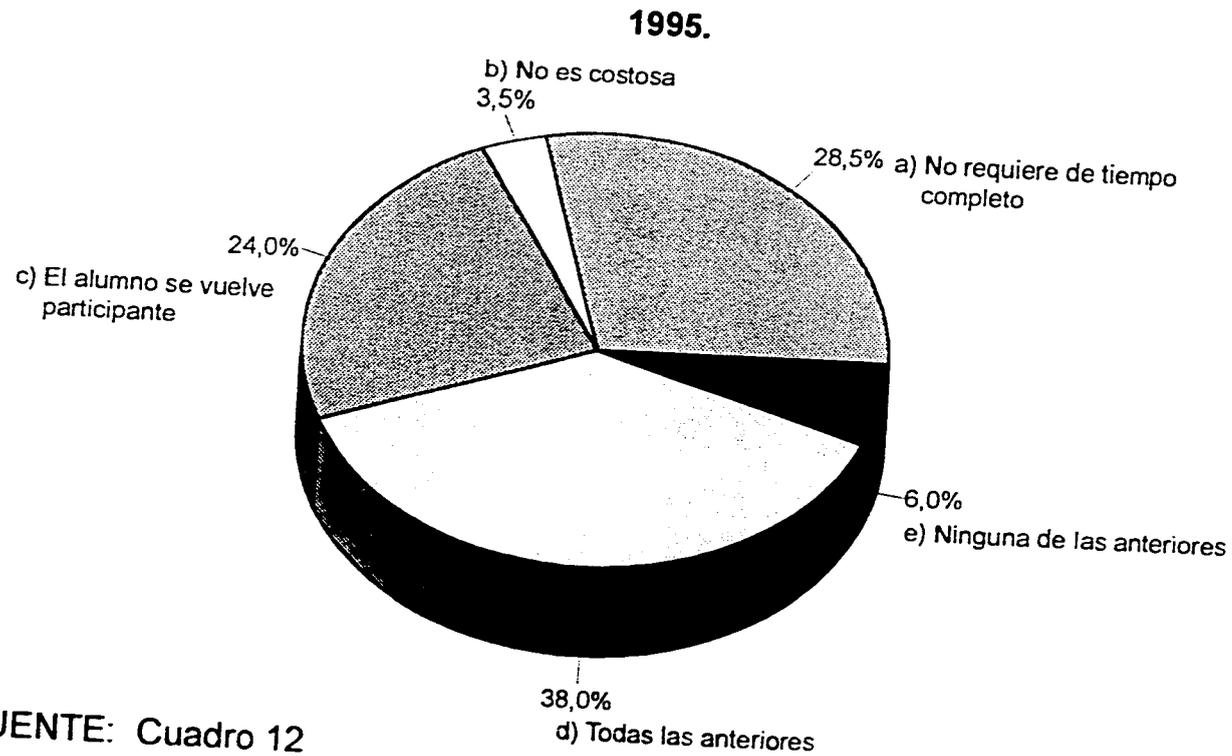
1 9 9 5

VENTAJAS DE LA EDUCACIÓN ABIERTA	TURNOS				TOTAL	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
a) No requiere de tiempo completo	12	8	26	11	57	28.5
b) No es costosa	3	2	1	1	7	3.5
c) El alumno se vuelve participante	22	9	15	2	48	24.0
d) Todas las anteriores	19	13	29	15	76	38.0
e) Ninguna de las anteriores	-	5	5	2	12	6.0
TOTAL	56	37	76	31	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 12

VENTAJAS QUE OFRECE LA EDUCACIÓN ABIERTA POR TURNOS PARA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM



FUENTE: Cuadro 12

CUADRO No. 13
CÓMO ES CONSIDERADA LA EDUCACIÓN CONTINUA EN LA MODALIDAD
DE SISTEMA ABIERTO DENTRO DEL GRUPO DE ENFERMERÍA DE LOS
DIFERENTES TURNOS. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL
"DR. NICOLÁS SAN JUAN". ISEM.

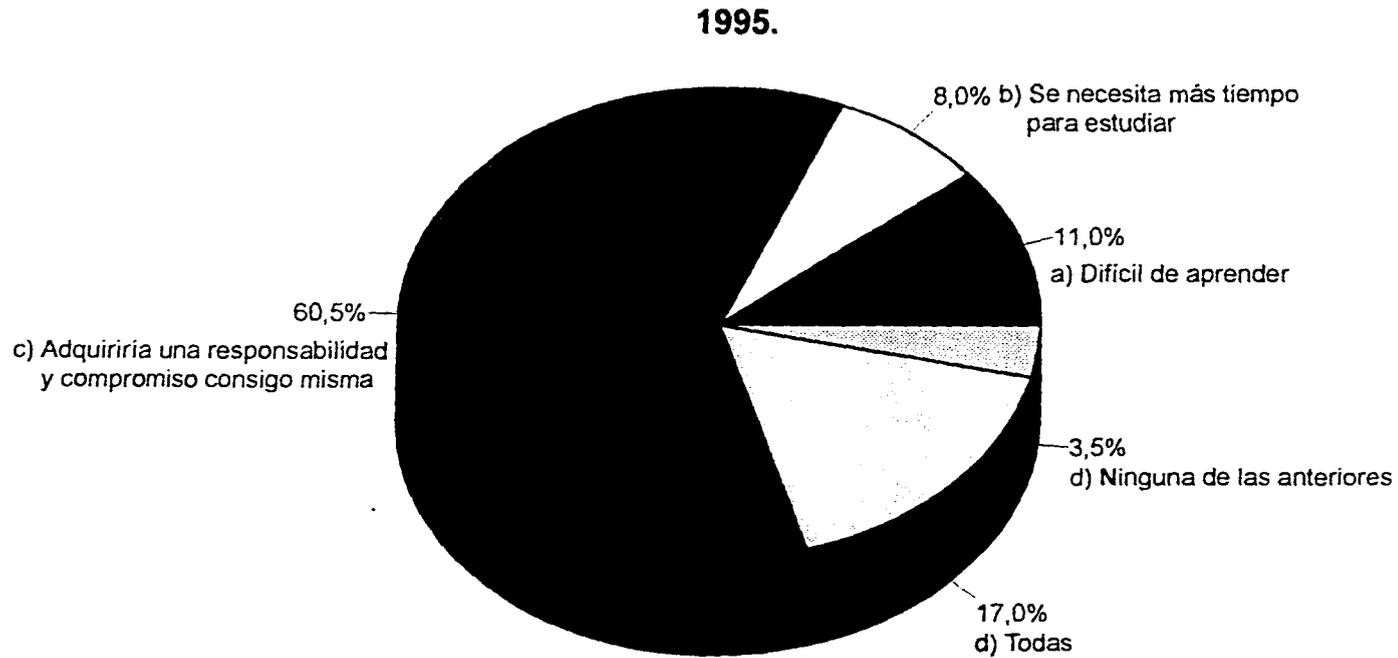
1 9 9 5

CONSIDERACIONES	TURNOS				TOTAL	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
a) Difícil de aprender	9	5	5	3	22	11.0
b) Se necesita más tiempo para estudiar.	5	5	4	2	16	8.0
c) Adquiriría una responsabilidad y compromiso consigo misma.	37	19	48	17	121	60.5
d) Todas	4	7	15	8	34	17.0
e) Ninguna de las anteriores	1	1	4	1	7	3.5
TOTAL	56	37	76	31	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 13

CÓMO ES CONSIDERADA LA EDUCACIÓN CONTINUA EN LA MODALIDAD DE SISTEMA ABIERTO DENTRO DEL GRUPO DE ENFERMERÍA DE LOS DIFERENTES TURNOS. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM



FUENTE: Cuadro 13

CUADRO No. 14
EL MATERIAL DIDÁCTICO EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN ABIERTA
IMPLICA UN GASTO ADICIONAL POR TURNOS EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL
"DR. NICOLÁS SAN JUAN". ISEM.

1 9 9 5

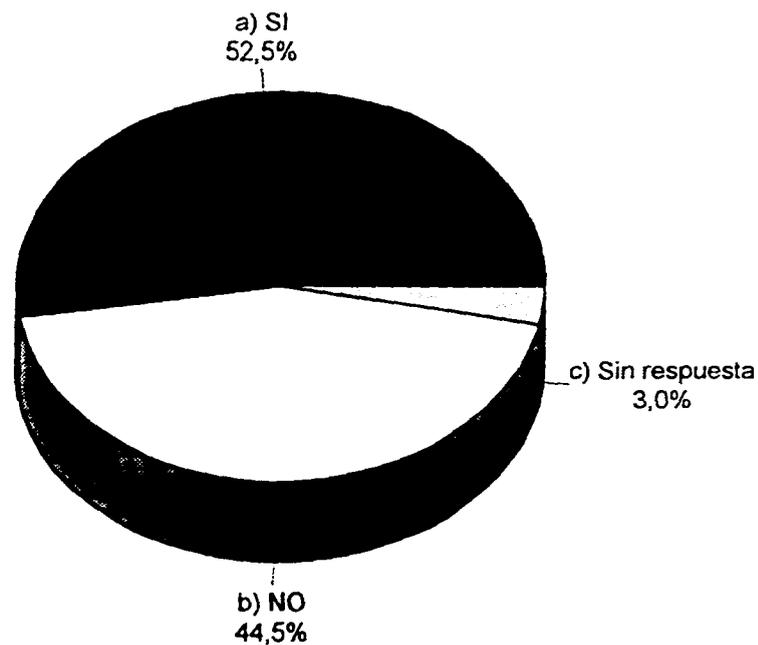
MATERIAL DIDÁCTICO	TURNOS				TOTAL	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
a) SI	18	9	57	21	105	52.5
b) NO	35	26	18	10	89	44.5
c) Sin respuesta	3	2	1	-	6	3.0
TOTAL	56	37	76	31	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 14

EL MATERIAL DIDÁCTICO EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN ABIERTA IMPLICA UN GASTO ADICIONAL POR TURNOS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM

1995.



FUENTE: Cuadro 14

CUADRO No. 15
PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR TURNOS SI SE
INICIARA UN CURSOS DE EDUCACIÓN CONTINUA EN LA MODALIDAD DE
SISTEMA ABIERTO. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL
"DR. NICOLÁS SAN JUAN". ISEM.
1 9 9 5

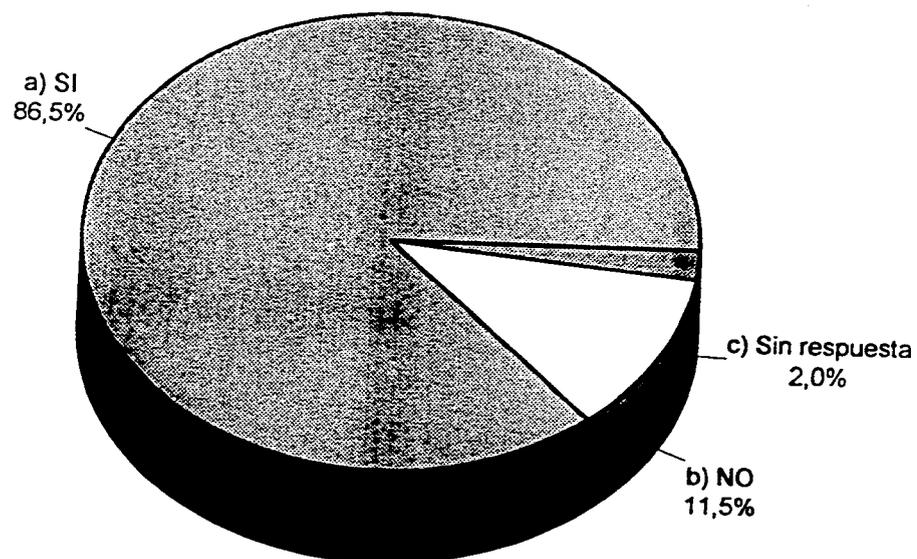
PARTICIPACIÓN EN EL CURSO	TURNOS				TOTAL	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
a) SI	53	32	62	26	176	86.5
b) NO .	1	5	14	3	23	11.5
c) Sin respuesta	2	-	-	2	4	2.0
TOTAL	56	37	76	31	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 15

**PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR TURNOS
SI SE INICIARA UN CURSO DE EDUCACIÓN CONTINUA EN LA
MODALIDAD DE SISTEMA ABIERTO. ESTUDIO REALIZADO EN
EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM**

1995.



FUENTE: Cuadro 15

CUADRO No. 16
DURACIÓN DEL CURSOS DE EDUCACIÓN CONTINUA POR TURNOS EN LA
MODALIDAD DE SISTEMA ABIERTO. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL
GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN". ISEM.
1 9 9 5

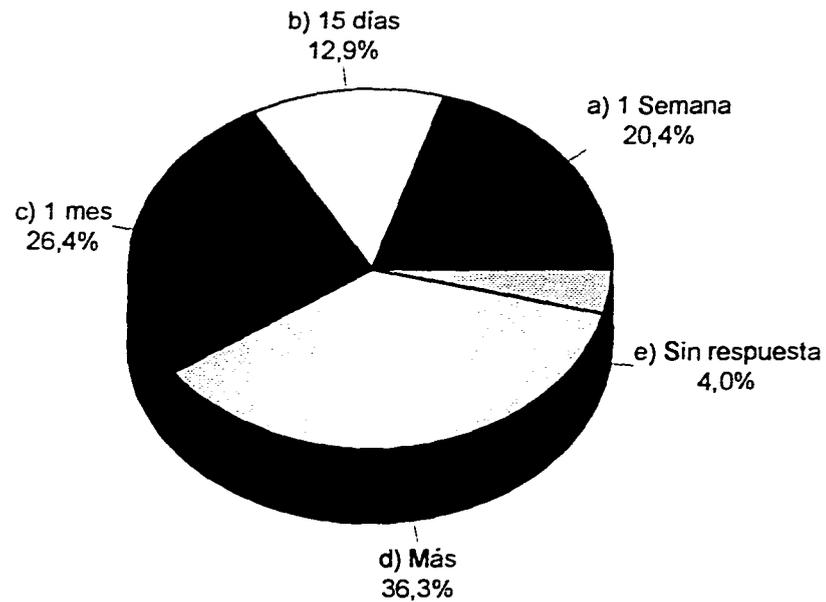
DURACIÓN DEL CURSO	TURNOS				TOTAL	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
a) 1 Semana	17	6	14	4	41	20.5
b) 15 días	6	-	12	8	26	13.0
c) 1 mes	13	13	19	8	53	26.5
d) Más	19	14	28	11	72	36.5
e) Sin respuesta	1	4	3	-	8	4.0
TOTAL	56	37	76	31	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 16

DURACIÓN DEL CURSO DE EDUCACIÓN CONTINUA POR TURNOS EN LA MODALIDAD DE SISTEMA ABIERTO. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM

1995.



FUENTE: Cuadro 16

CUADRO No. 17
LUGAR DONDE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR TURNOS Y ESTADO
CIVIL LE GUSTARÍA QUE LOS CURSOS FUERAN IMPARTIDOS. ESTUDIO
REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN " ISEM.

1 9 9 5 .

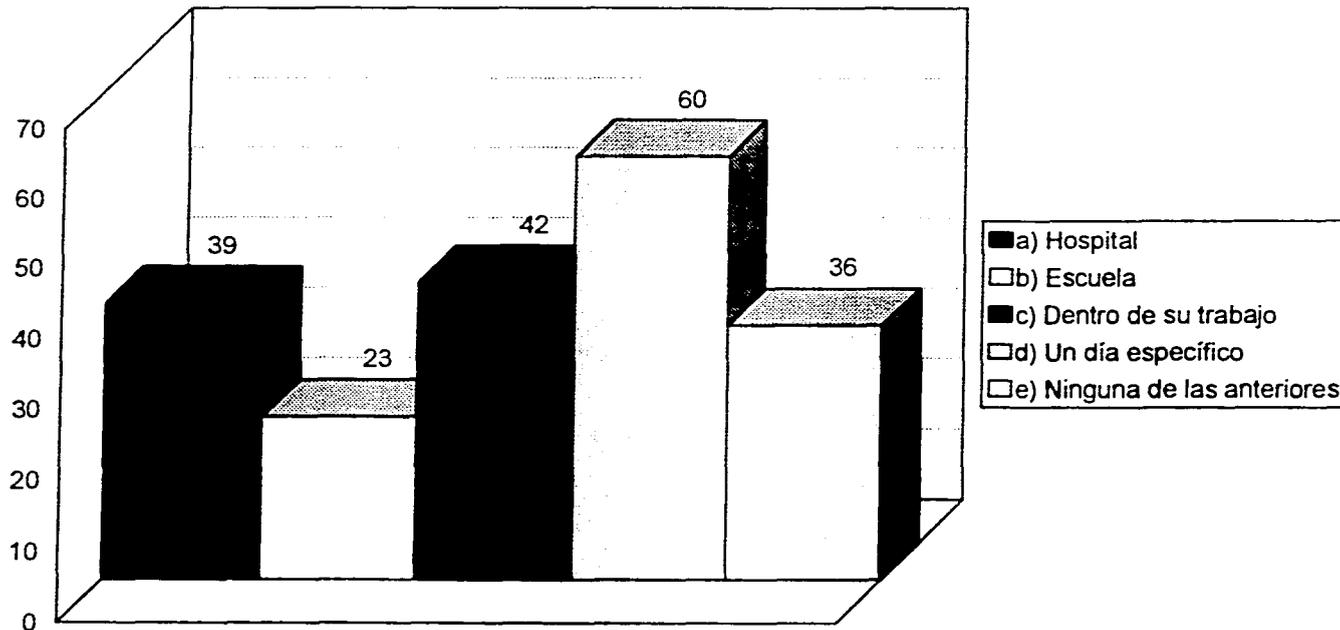
LUGAR	TURNOS				ESTADO CIVIL					TOTAL	%
	TM	TV	TN	TE	S	C	UL	D	V		
a) Hospital	-	5.5	11.0	3.0	44.5	13.5	-	0.5	1.0	39	19.5
b) Escuela	2.5	3.5	3.5	2.0	5.0	5.5	0.5	0.5	-	23	11.5
c) Dentro de su trabajo	3.5	4.0	10.0	3.5	6.0	13.0	0.5	1.0	0.5	42	21.0
d) Un día específico	7.5	5.5	10.0	7.0	14.5	14.0	-	0.5	1.0	60	30.0
e) Ninguna de las anteriores	14.5	-	3.5	-	9.5	8.5	-	-	-	36	18.0
TOTAL	28.0	18.5	38.0	15.5	39.5	54.5	1.0	2.5	2.5	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 17

LUGAR DONDE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR TURNOS Y ESTADO CIVIL LE GUSTARÍA QUE LOS CURSOS FUERAN IMPARTIDOS.
ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL
"DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM

1995.



FUENTE: Cuadro 17

CUADRO No. 18
OPINIÓN QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA CON RESPECTO A LA
CREACIÓN DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN ABIERTA POR TURNOS Y
ESTADO CIVIL. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL
"DR. NICOLÁS SAN JUAN " ISEM.

1 9 9 5 .

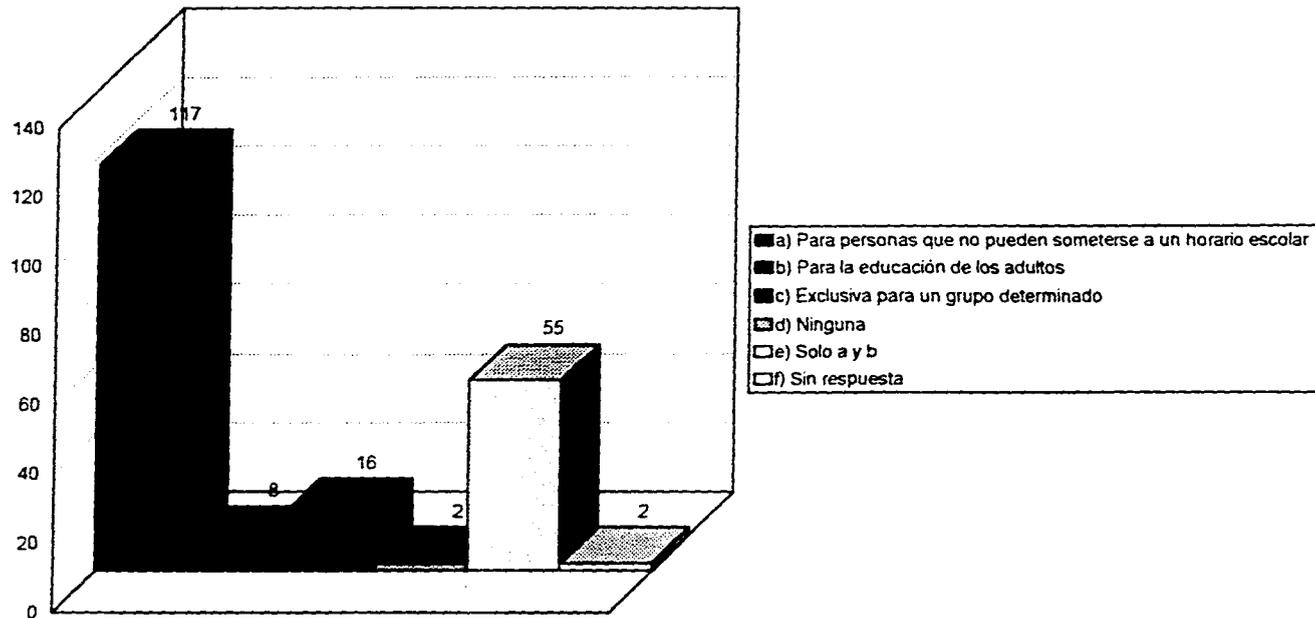
OPINIÓN	TURNOS				ESTADO CIVIL					TOTAL	%
	TM	TV	TN	TE	S	C	UL	V	D		
a) Para personas que no pueden someterse a un horario escolar	16.5	8.0	25.5	8.5	22.5	32.0	0.5	2.0	1.5	117	58.5
b) Para la educación de los adultos	1.5	0.5	1.5	0.5	1.5	2.5	-	-	-	8	4.0
c) Exclusiva para un grupo determinado	3.0	1.0	4.0	-	4.0	3.5	0.5	-	-	16	8.0
d) Ninguna	-	0.5	0.5	-	-	0.5	-	0.5	-	2	1.0
e) Sólo a y b	6.5	8.5	6.0	6.5	10.5	16.0	-	-	1.0	55	27.5
f) Sin respuesta	0.5	-	0.5	-	1.0	-	-	-	-	2	10.0
TOTAL	28.0	18.5	38.0	15.5	39.5	54.5	1.0	2.5	2.5	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 18

OPINIÓN QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA CON RESPECTO A LA
CREACIÓN DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN ABIERTA POR TURNOS Y
ESTADO CIVIL. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL
"DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM

1995.



FUENTE: Cuadro 18

CUADRO No. 19
PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE CONOCE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS QUE IMPARTEN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN ABIERTA.
ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL
"DR. NICOLÁS SAN JUAN". ISEM.

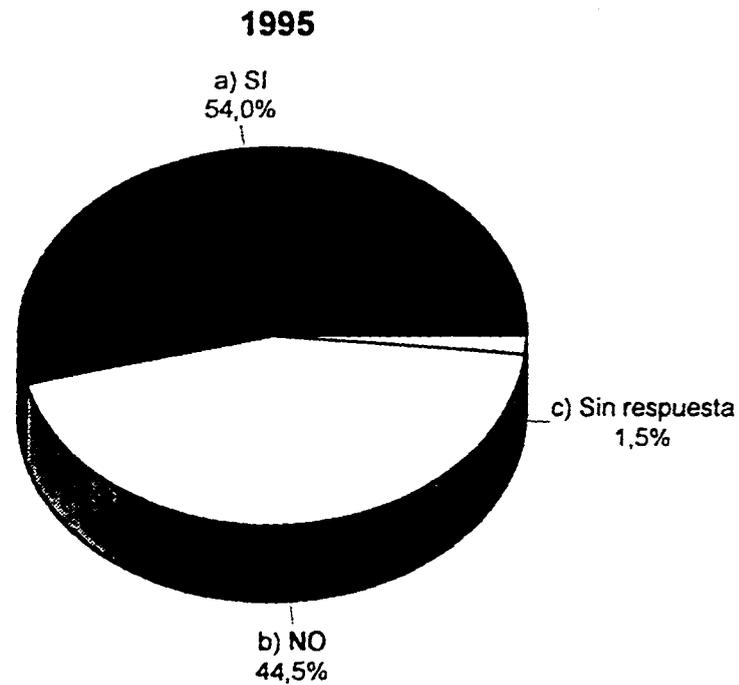
1 9 9 5

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	TURNOS				TOTAL	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
a) SI	25	14	47	9	108	54.0
b) NO	31	21	28	-	89	44.5
c) Sin respuesta	-	2	1	31	3	1.5
TOTAL	56	37	76	31	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 19

PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE CONOCE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS QUE IMPARTEN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN ABIERTA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM



FUENTE: Cuadro 19

CUADRO No. 20
OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LOS DIFERENTES TURNOS
RESPECTO A LAS ECUELAS QUE IMPARTEN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN
ABIERTA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL
"DR. NICOLÁS SAN JUAN". ISEM.
1 9 9 5

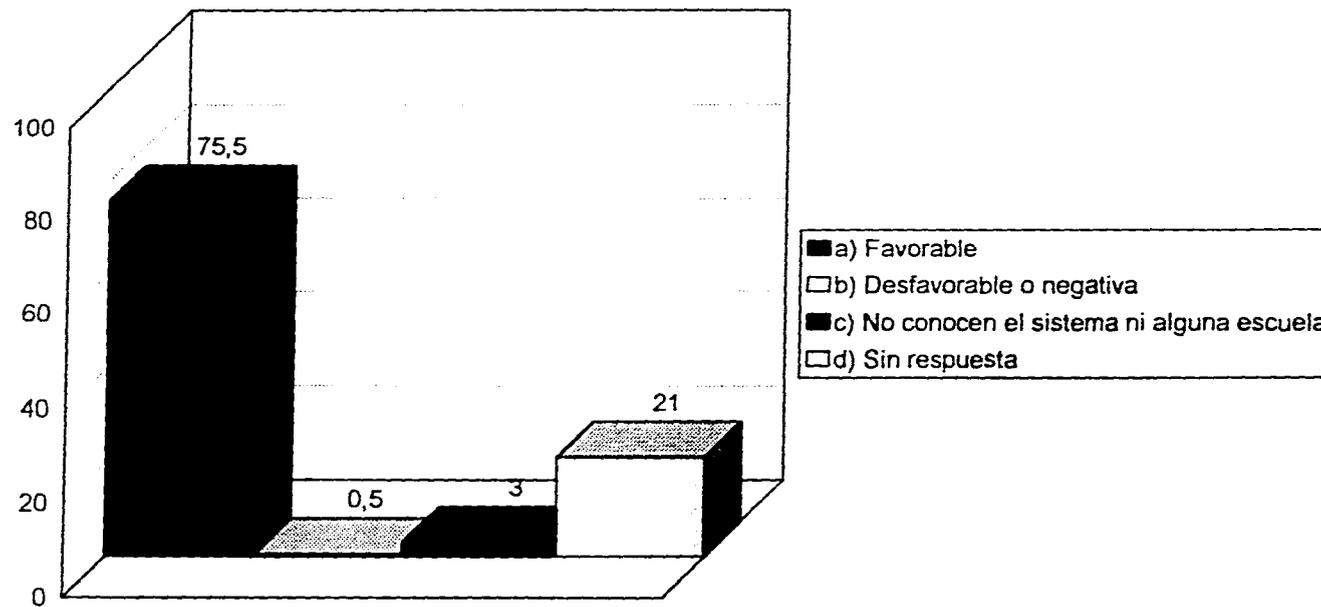
OPINIÓN DE LA EDUCACIÓN ABIERTA	TURNOS				TOTAL	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
a) Favorable	36	25	63	27	151	75.5
b) Desfavorable o negativa	-	-	1	-	1	0.5
c) No conocen ni el sistema ni alguna escuela	1	-	4	1	6	3.0
d) Sin respuesta	19	12	8	3	42	21.0
TOTAL	56	37	76	31	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 20

OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LOS DIFERENTES TURNOS
RESPECTO A LAS ESCUELAS QUE IMPARTEN EL SISTEMA DE
EDUCACIÓN ABIERTA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL
GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM

1995.



FUENTE: Cuadro 20

CUADRO No. 21
OPINIÓN QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR TURNO
RESPECTO A LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS. ESTUDIO REALIZADO EN
EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN". ISEM.
1 9 9 5

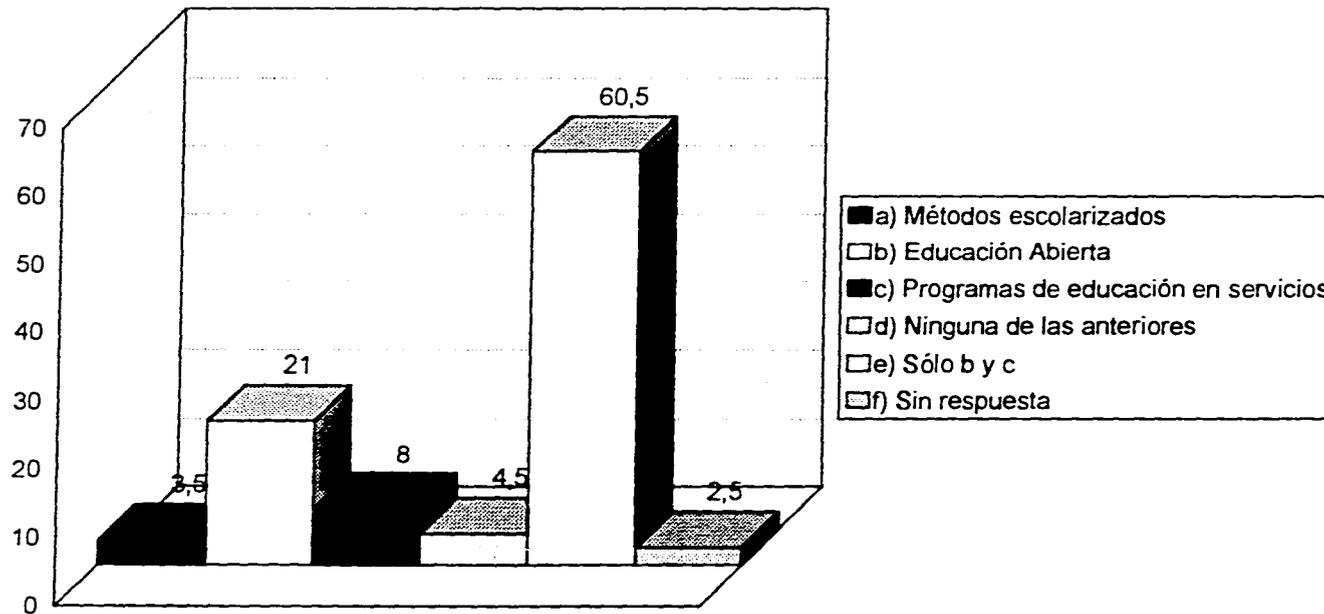
EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS	TURNOS				TOTAL	%
	T.M.	T.V.	T.N.	T.E.		
a) Métodos escolarizados	2	1	3	1	7	3.5
b) Educación Abierta	11	5	18	8	42	21.0
c) Programas de educación en servicio	4	1	6	5	16	8.0
d) Ninguna de las anteriores	2	2	5	-	9	4.5
e) Sólo b y c	33	28	43	17	121	60.5
f) Sin respuesta	4	-	1	-	5	2.5
TOTAL	56	37	76	31	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 21

OPINIÓN QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR TURNO RESPECTO A LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM

1995.



FUENTE: Cuadro 21

CUADRO No. 22

**CONOCIMIENTO QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA SOBRE LA
FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA CAPACITACIÓN CONTINUA POR
TURNO Y CATEGORÍA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL**

"DR. NICOLÁS SAN JUAN " ISEM.

1 9 9 5 .

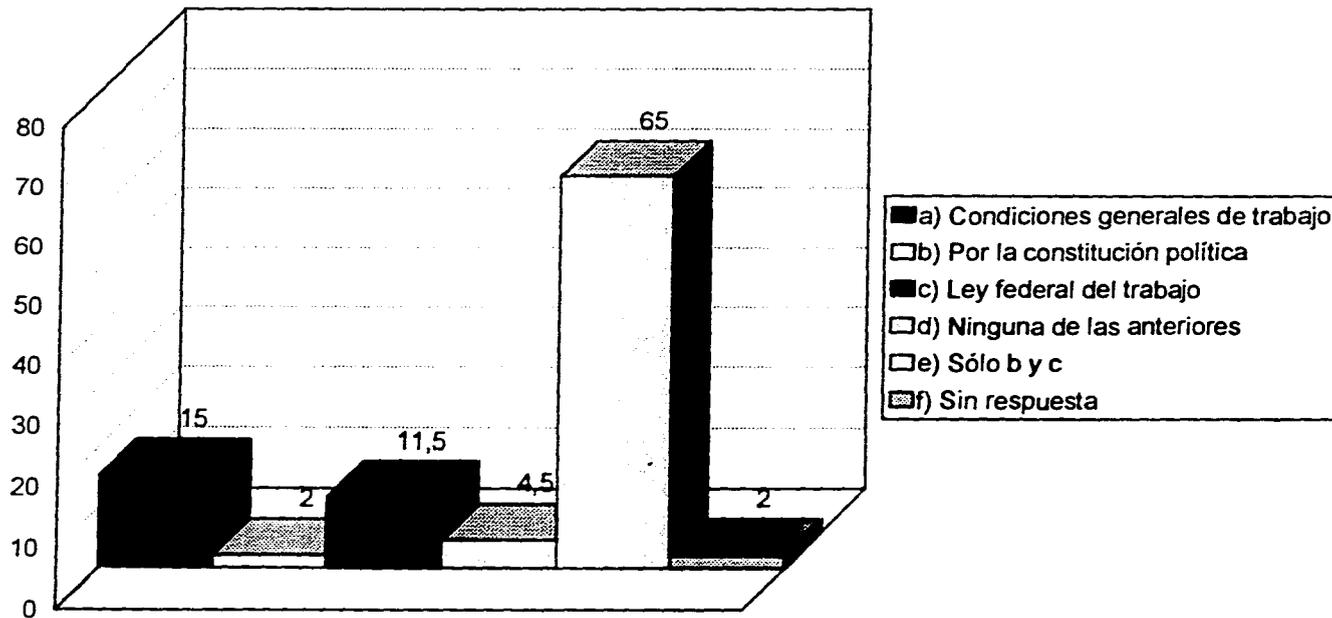
FUNDAMENTOS JURÍDICOS	TURNOS				CATEGORÍAS				TOTAL	%
	TM	TV	TN	TE	EE	EG	EA	LE		
a) Condiciones Generales de Trabajo	6	2	18	4	5	11	15	-	30	15.0
b) Por la Constitución Política	2	2	-	-	2	2	-	-	4	2.0
c) Ley Federal del Trabajo	6	11	6	23	2	13	7	1	23	11.5
d) Ninguna de las anteriores	2	1	5	1	2	3	4	-	9	4.5
e) Sólo b y c	37	31	42	20	23	48	53	6	130	65.0
f) Sin respuesta	3	1	-	-	1	1	1	-	4	2.0
TOTAL	56	37	76	31	35	78	80	7	200	100.0

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 22

CONOCIMIENTO QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA SOBRE LA FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA CAPACITACIÓN CONTINUA POR TURNO Y CATEGORÍA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. NICOLÁS SAN JUAN" ISEM

1995.



FUENTE: Cuadro 22

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

En la investigación realizada se encontró que el 65.0% del personal de enfermería, conoce el marco jurídico en la cual está fundamentada la educación continua, un 72.0% de las entrevistas conocen en que consiste el sistema de educación abierta, el 58.8% refieren que la educación abierta fue creada para personas que no pueden someterse a un horario escolar, un 88.0% dice que es donde el estudiante organiza su actividad y se responsabiliza de su propio aprendizaje.

Asimismo el 75.5% del universo de trabajo menciona que es una nueva opción para impartir educación continua y el 60.0% refiere que debería de utilizarse el sistema de educación para los adultos en la educación abierta.

También se encontró que el 38.0% conoce las ventajas que ofrece la educación abierta y el 6.0 no las conoce. Por lo cual de iniciarse un curso en esta modalidad el 86.5% si participaría, el 52.5% del personal refiere que el material didáctico si implica un gasto adicional y el 44.5% dice que no lo es.

Los cursos impartidos en la modalidad de sistema abierto deberían de durar más de un mes y el 20.5% una semana y los cursos deberían de impartirse en un día específico un 30.0%; dentro de su jornada de trabajo un 21.0% y un 19.5% en el mismo hospital.

Cabe mencionar que el 79.5% del personal no ha tomado ningún curso bajo la modalidad de educación abierta y que solo un 12.0% ha tenido la experiencia. Se observa que el 54.5% del personal que ha asistido a cursos en el sistema tradicional, refiere que su actitud durante el desarrollo de estos es participativa, el 14.0% que su participación es nula y el 17.0% no define su actitud

respecto a los cursos, el 62.0% menciona que los temas fueron impartidos por una sola persona.

El personal que asiste a los cursos de educación continua que son impartidos dentro de la misma institución con el 70.5% y el 33.5% de los cursos son impartidos por el departamento de enfermería, un 30.5% de los cursos son impartidos por el departamento de enfermería, un 30.5% por personal de otras instituciones.

En forma general el 51.5% opina que los cursos son congruentes con los problemas del servicio, ocurre lo mismo cuando se clasifica por categoría, turno y años laborados. El 76.5% de las enfermeras que asisten a los cursos los consideran importantes para su formación profesional. El 59.5% consideran también que la información que reciben de educación en servicio está actualizada.

Es importante hacer énfasis en que un 68.0% del total del personal entrevistado acepta que la educación continua se podría dar en la modalidad de sistema abierto.

9. CONCLUSIONES

Con base a los datos obtenidos se concluye que el personal de enfermería, conoce que la capacitación continua se debe de dar al trabajador ya que la sustenta un marco jurídico. Ante la propuesta de la educación abierta, considerando que bajo esta modalidad, la enseñanza-aprendizaje es más factible pero no han tenido la oportunidad de tomar cursos en este sistema y no conocen las instituciones que la imparten.

Tienen bien definido que es el sistema de educación abierta y que ésta puede ser una alternativa para impartir cursos de educación continua en servicio de acuerdo a las necesidades detectadas; utilizando el sistema de educación para los adultos.

Conocen las ventajas que ofrece la educación abierta y que si se implementara un curso bajo esta modalidad si participarían, los curso deberían de durar un mes e impartido en un día específico y que el material didáctico si implica un gasto adicional.

Se observa que el personal de enfermería si asiste a los cursos que son impartidos por el Departamento de Enfermería y por otras instituciones. Su actitud respecto a los cursos es en forma participativa y los temas impartidos son por un solo ponente y acordes a las necesidades del servicio.

Es importante señalar que el personal de enfermería acepta que la educación continua se podría dar en la modalidad de sistema abierto.

ESTADO
SALUD
DE LA
UNIVERSIDAD
DE
CUNDINAMARCA

10. SUGERENCIAS

Se sugiere iniciar a través de una prueba piloto un programa de educación continua bajo la modalidad de sistema abierto por ejemplo el programa de infecciones intrahospitalarias, dirigido a las enfermeras jefes de piso de la institución.(Se anexa propuesta)

Dar a conocer a las autoridades y a la jefatura de enfermería, el sistema de educación abierta, implementándolo en la educación en servicio del personal de enfermería.

Impartir el programa antes mencionado a los diferentes turnos y por categorías. Promoviendo conjuntamente la educación abierta para poder brindar mayor oportunidad de superación personal y profesional.

11. BIBLIOGRAFÍA

ANDREW, Northedoe. "How Manc Counsellor Characteristic" en Teaching at a Distance, Milton Kevnes. Open University No. 3.

BELLE Thomas J. Education no formal en america latina Mex. Ed. Nueva Imagen.

BOY del TM. Una nula práctica para la identificación de necesidades de adiestramiento. Ed. Asociación Británica de instrucción. Londres.

D'VICENTI Marre. Administración en los servicios de enfermería. 2a. ed. Ed. Limusa México 1981.

FREIRRE Pablo. Nueva propuesta de educación para adultos. Ed. Siglo XXI.

GRAIG L. Robert Laster. manual de Entrenamiento y desarrollo de personal. 3a. ed. Ed. Diana, México 1990.

GEORGE W. Parkin Vera. Un modelo conceptual de educación permanente. UNESCO, París 1973.

M. Perraton "is there a teacher in the system" en: teaching at a Distance Open University. Milton Kevnes, No. 1 Noviembre de 1974. pp. 59-60.

KLINDTORT Shainblatt Boris. La educación continua y la formación de profesionales para la saiid. México UNAM, CENTES 198 pp. 53-45. Reunión Latinoamericana de Educación.

Ley Federal de Trabajo. Ed. Editores Mexicanos Unidos. México 1985.

LUDOJOSKI Roque, La andragogía Educación del Adulto. 1981.

PEÑA Morán, Laura (compiladora) Una experiencia Docente Diferente SUA-UNAM-ENEO.

12. A N E X O S

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y
OBSTETRICIA
SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA

CUESTIONARIO

Dadas las características que han venido tomando la educación en servicio y las diversas alternativas que nos plantea la educación, pretendemos conocer la aceptación del sistema abierto como una opción para la educación continua en el persona de enfermería.

Siendo nuestro objetivo principal conocer la opinión de este personal, en cuanto si a este sistema se refiere.

De antemano agradecemos su valiosa colaboración que sirva otorgar, a la presente.

DATOS PERSONALES

Grado Académico _____ Servicio _____
Turno _____ Edo. Civil _____
Edad _____ Años de Experiencia Laboral _____
_____ Esc. de Procedencia _____
_____ Categoría _____

Instrucciones: Lea cuidadosamente y conteste lo que a continuación se le solicita.

- 1.- Conoce usted en que consiste el sistema de educación abierta?
 - a) SI
 - b) NO
- 2.- Ha tomado cursos de enfermería en el sistema abierto.
 - a) SI
 - b) No
 - c) No tengo conocimiento del sistema abierto.
 - d) No porque no conozco alguna

- e) institución que la imparta
- 3.- El sistema de educación abierta es:
 - a) Asistir diariamente a clases
 - b) Es donde el estudiante organiza su actividad educativa y es responsable de su propio aprendizaje
 - c) Contar con un profesor diariamente que guie el curso
 - d) Ninguna de las anteriores
- 4.- Los últimos cursos a los que usted ha asistido su participación fue:
 - a) Nula
 - b) Participativa
 - c) El ponente no lo involucra a
 - d) participar
 - e) Indiferente
 - f) Ninguna de las anteriores
- 5.- Durante los cursos los temas fueron impartidos por:
 - a) Exposición de temas por persona
 - b) Demostraciones o talleres
 - c) Exposición magistral
 - d) Investigación documental
 - e) Ninguno de los anteriores.
- 6.- Enuncie los tres últimos cursos que haya tomado y a la fecha de estos:
 - 1.- _____
 - 2.- _____
 - 3.- _____
- 7.- Dichos cursos fueron impartidos por:
 - a) La coordinación de enfermería
 - b) Personal de otras instituciones de salud
 - c) Por personal docente de la universidad
 - d) Por personal de enfermería
 - e) Por personal ajeno al área de salud.
- 8.- Su experiencia respecto a los cursos que ha tomado es:
 - a) Son congruentes con problemas del servicio.

- b) Se relacionan con la práctica de enfermería sin que sean de aplicación
- c) No son congruentes con las necesidades.
- d) Aunque son congruentes cubre rubros muy particulares de la práctica

- 9.- Usted asiste a los cursos por:
 - a) Le parece importante para su formación
 - b) Por que le sirve para escalafón
 - c) Por no asistir a laborar
 - d) Porque lo mandan
 - e) Por aumentar su curriculum.
- 10.- Cree usted factible que la educación en servicio pudiera darse en un sistema de enseñanza abierta.
 - a) SI
 - b) NO
- 11.- En su formación profesional la educación en servicio juega un papel importante.
 - a) Si porque recibió información actual
 - b) No porque no hay cursos en el turno.
 - c) Aunque existen cursos por falta de tiempo me es imposible asistir
 - d) Cree que los cursos que he tomado no hay apoyado mi formación profesional.
- 12.- Qué ventajas cree usted que ofrece la educación abierta?
 - a) No requiere de tiempo completo
 - b) No es costosa
 - c) El alumno se vuelve participante activo
 - d) Ninguna de las anteriores
 - e) Todas las anteriores

13.- Considere usted que la educación continua en la modalidad abierta sería:

- a) Difícil de aprender
- b) Necesitaría más tiempo para estudiar
- c) Adquirir una responsabilidad y compromiso con sí mismo.
- d) Todas
- e) Ninguna de las anteriores.

14.- Al aceptar un sistema de educación abierta la utilización de materiales didácticos implica un gasto adicional.

- a) SI
- b) NO
- c) Porque _____

15.- En caso de que se impartiera un curso de educación en servicio en la modalidad abierta a usted participaría en él.

- a) NO
- b) SI

16.- De iniciarse la educación continua en el sistema abierto que temas consideras prioritarios.

- 1.- _____
- 2.- _____
- 3.- _____
- 4.- _____
- 5.- _____

17.- La duración del curso debería de ser de:

- a) Una semana
- b) Quince días
- c) Un mes
- d) ó más

18.- Le gustaría que el curso fuera impartido en:

- a) Hospital
- b) Escuela
- c) Dentro de su jornada de trabajo
- d) Un día específico
- e) Ninguno de los anteriores.

19.- El sistema de educación abierta fue creado para:

- a) Personas que no pueden someterse a un horario escolar.
- b) Para la educación de los adultos
- c) Exclusiva para un grupo determinado
- d) Ninguna
- e) Todas excepto c)

20.- Conoce usted las escuelas que cuentan con el sistema de educación abierta?

- a) SI
- b) NO

21.- Qué opina de las escuelas que imparten educación abierta.

22.- La educación para adultos es un sistema que debería de utilizarse para:

- a) Métodos escolarizados
- b) Educación abierta
- c) Programas de educación en servicio
- d) Ninguna de las anteriores
- e) Sólo b y c.

23.- Sabía usted que la capacitación está fundamentada por:

- a) Condiciones generales de trabajo
- b) Por la Constitución Política
- c) Por la Ley Federal del Trabajo
- d) Ninguna de las anteriores
- e) Sólo b y c.

ELABORARON: Romero Díaz Martha Esther
Rosales González Juana

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA
HOSPITAL DR. NICOLÁS SAN JUAN ISEM**

**INFECCIONES NOSOCOMIALES
PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUA BAJO LA
MODALIDAD DE SISTEMA ABIERTO
(PROPUESTA)**

**ELABORAN: ROMERO DÍAZ MARTHA ESTHER
ROSALES GONZÁLEZ JUANA**

OCTUBRE, 1995.

PROGRAMA DE INFECCIONES NOSOCOMIALES

PRESENTACIÓN:

La educación ha sido considerada como instancia social que promueve el desarrollo pleno del ser humano.

Situación que hace referencia a la necesidad de propiciar las capacidades intelectuales y afectivas que hagan posible el pleno desarrollo humano, tanto en el ámbito personal como en el social.

La función académica de la educación, menciona la necesidad de propiciar servicios educativos suficientes a la población, por otro lado la función distributiva señala poner al alcance de los diferentes estratos sociales y regiones del país, las oportunidades de acceso y perseverancia y aprovechamiento dentro de un sistema educativo. Sin embargo, la limitada capacidad de éste lo enfrenta al problema de una demanda excesiva que sobrepasa la oferta. En consecuencia se han buscado estrategias que contribuyen a su solución, una de ellas ha sido la enseñanza abierta a fin de ampliar los servicios educativos en los diversos niveles y no solamente para población en edad escolar, sino para la población en edad productiva, para que de esta manera se promueva su capacitación permanente y pueda responder mejor al desarrollo económico del país y a su evolución política y social.

Uno de los fundamentos de la educación para adultos es tener presente que la capacidad del hombre le permite ser agente permanente de su proceso educativo en todo momento y en todo lugar a fin de lograr que la educación se integre a su vida misma.

Consideramos que los métodos escolarizados en las personas en edades productivas han sido rebasados, por lo que se ha dado paso a métodos activos que preparan al individuo, "a aprender más" que "aprender algo".

Bajo esta modalidad el educando es responsable de su aprendizaje aprender a aprender, toma la iniciativa sobre lo que quiere aprender y como lograrlo, distribuye su horario de estudio de acuerdo a sus necesidades. El profesor, deja de ser informador, para ser formador, despierta motivaciones y es promotor del proceso educativo, aclara dudas y amplía aspectos esenciales y aun más tiene la ventaja de que la consulta puede ser directa o a distancia.

Lo más importante es que el proceso educativo tiene como principio básico la autodidaxia.

La capacitación intrahospitalaria, es considerada como una actividad legítima, que pretende aumentar el conocimiento, la habilidad, descubrir y desarrollar talentos para lograr un mejor empleado.

Es por ello que se realiza el presente como una alternativa de educación en continua, en el programa de educación en servicio, bajo la modalidad abierta.

Escogiendo para esto el programa de "Infecciones Nosocomiales", ya que éstas siguen siendo una causa importante de morbilidad y mortalidad para los enfermos.

OBJETIVOS

Presentar elementos teóricos, que permitan realizar un pilotaje para introducir el sistema de enseñanza abierta en el programa de educación continua en servicio.

Destacar la importancia de la autodidaxia en un programa de educación continua y medir los beneficios que ésta representa para el gremio de enfermería.

LIMITES:

- Tiempo:

El presente programa se llevará a cabo a partir del 15 de noviembre al 28 de diciembre del año en curso.

- Espacio:

Hospital General "Dr. Nicolás San Juan" ISEM.

- Lugar:

Aula 1 del hospital antes mencionado.

- Universo de trabajo:

Personal de enfermería, dando prioridad a las encargadas de los servicios del turno vespertino.

- Personal responsable:

Dra. Isabel Gutiérrez M. Jefe del Depto. de Medicina Preventiva.

Enf. E. Ma. Luisa Morales Domínguez. Jefe del Depto. de Enfermería.

- Personal colaborador:

Las personas que participan como ponentes en los diferentes temas.

TEMARIO GENERAL

1. Sistemas abiertos como modalidad educativa e importancia del programa de infecciones nosocomiales.
2. Antecedentes epidemiológicos.
3. Bases fundamentales de inmunidad.
4. Vigilancia y control de infecciones.
5. Infecciones nosocomiales.
6. Pacientes con enfermedades potencialmente transmisibles.
7. Precauciones universales.
8. Técnicas de esterilización y desinfección.
9. Programa de vigilancia de accidentes en el personal.

METODOLOGÍA GENERAL

El desarrollo de este programa requiere de la lectura del material impreso, por parte de las asistentes, pues lo anterior constituye el punto de partida para que se pueda llevar a cabo la asesoría.

La decisión y reflexión en grupos permitirá el intercambio de ideas y opiniones, aunado a la experiencia real que el personal tenga posibilitará abordar con éxito una conclusión positiva.

EVALUACIÓN:

La asistencia ala asesoría constituirá un punto básico para el logro de este programa.

Elaborar un análisis de la situación real por servicio del manejo de los padecimientos infecto-contagiosos.

En base a precauciones universales; presentar una propuesta, para mejorar la atención y disminuir las infecciones intrahospitalarias.

Por unidad realizar lluvia de ideas.

Examen general a l final del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Tema 2

Samuel Ponce de León Dr. Manual de control de infecciones nosocomiales para hospitales generales y de especialidad INNSZ 1989, 2a. ed. 5-7 p.p.

University of Iowa Hospital and Clinicas Infections Control Manual, 1992, 27-29 pp.

Tema 3

Richard P. Wenzel MA MSC Prevención y control de infecciones nosocomiales, 2a. ed. 1992, 1-21 pp.

Brunner Sholtis Smith, Ebnfermería Médico Quirúrgica. Ed. Interamericana, 4a. de. 1983. 160-177 pp.

Alejo Escobar Gutiérrez, José Luis Valdespino Gómez, Vacuna, Ciencia y Salud. S.S.A. 1992, 22-51 pp.

Tema 4

Samuel Ponce SSA, Manual de Control de Infecciones nosocomiales para hospitales generales y de especialidad. INNSZ. 2a. ed. 6-9 p.

Williams a, Altemeir, Manual de Control de la infección en los pacientes quirúrgicos.

Tema 5

Alfredo Ríos Velazco, Pedro Leal del Rosal, Cuidado de heridas quirúrgicas, Hospital Clínica de Parado 1992, No. 42-11 pp.

Ricazio de la Garza, José Romero Vivas, Infección Nosocomial, Conceptos Actuales de control de infecciones y microbiología clínica. Ed. Doyma. Universidad Madrid 1993. Vol. I 1-7 pp.

Tema 6

Ob. cit. 8-71 pp.

A Kurieshi Laurie O'Neill Coothills, Hospital Infection Prevention Manual 1992. 76 pp.

Tema 8

Antisépticos y Desinfectantes, Don-W Esplin 1987 Cap. I, 852-878 pp.