

Universidad Autónoma del Estado de México
Facultad de Enfermería y Obstetricia
Licenciatura en Enfermería

Unidad de aprendizaje
Educación en Enfermería.

Unidad II
Planificación y Organización de la Educación

Elaboró: Alejandra del Carmen Maciel Vilchis



Guión explicativo:

Las presentes diapositivas tienen como finalidad dar a conocer la importancia de la educación formal y continua en la profesión de enfermería, con el propósito de formación, especialización y actualización.

Se destaca la competencia de educar, para identificar las necesidades de capacitación del individuo familia y comunidad en temas de salud.

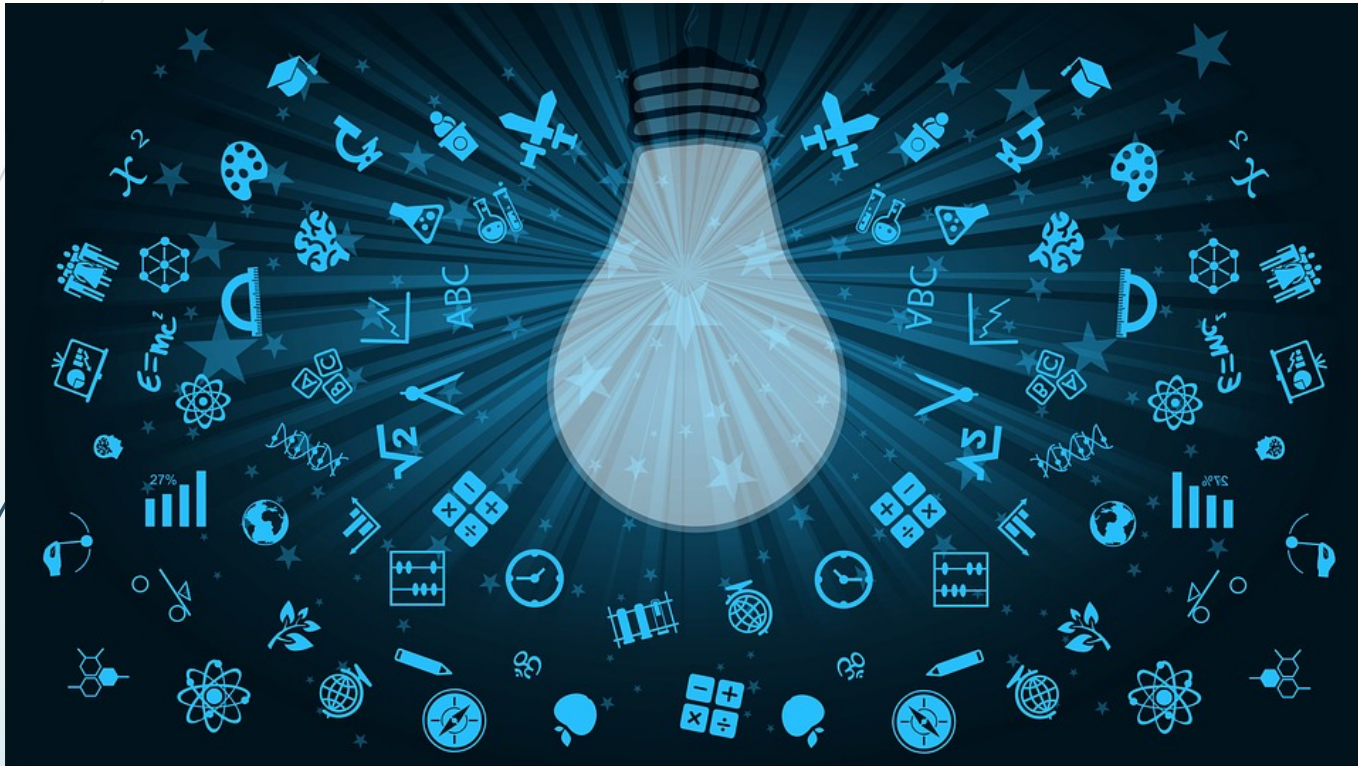
Se basan en el objetivo contemplado en esta unidad que es comprender la importancia de la educación como parte del perfil profesional y como competencia indispensable para el ejercicio de la profesión.



Contenido:

- 2.1 ¿ Qué es y su importancia de la educación permanente, continua y profesional?
- 2.2 Educación en salud y cambio social
- 2.3 Función de enfermería en enseñar a los individuos, las familias y las comunidades de acuerdo a los diferentes programas del sector salud y laboral.
- 2.4 Elaboración de programas y capacitación en enfermería para el personal de salud.

La educación



<https://pixabay.com/es/aprendizaje-sugerencia-la-escuela-3245793/>



¿ Qué es y su importancia de la educación permanente, continua y profesional?

El **ser humano** es un **ser** en crecimiento, que se enfrenta a un mundo en constante movimiento con retos como: avances de la ciencia y tecnología; desigualdad social, crisis económica, política, religiosa y con una inminente cultura del “desecho”, donde prevalece la necesidad del tener y no del ser.

El desafío es brindar **educación formal** que incluya desde la formación preescolar hasta estudios de posgrado (doctorado) que consideren los pilares contemplados por Delors y que sean aplicados a una disciplina.

La **educación continua** es una diversidad de aprendizajes que se ofrecen para la vida, que motivan a las personas independientemente de su edad a seguirse capacitando; como una forma de dar respuesta a las exigencias actuales o como parte del crecimiento personal.



CAMBIO SOCIAL
+
CIRUGÍA

↑ CALIDAD DE VIDA





Educación en salud y cambio social

La competencia de educar en salud es un fuerte compromiso de los profesionales de salud, por que la transición epidemiológica y el aumento de la esperanza de vida, en países periféricos como México, se están enfrentando a desafíos como: continuar con muertes materna, neonatal y de menores de cinco años, así como enfermedades crónico degenerativas tipo diabetes mellitus, cáncer; entre otras. Estas circunstancias estan colapsando los sistemas de salud.

El objetivo de la **educación para la salud**, es que a través de los profesionales de salud como enfermería, se establezcan estrategias que favorezcan el desarrollo de estilos de vida saludables, que fomenten la promoción y prevención de enfermedades.



La educación para salud debe generar un **cambio social**.

Cambio social a una **modificación** importante en la estructura de una sociedad. Estos cambios pueden producirse en los valores, las tradiciones, las normas o las manifestaciones materiales de la comunidad.


El cambio social puede ser progresivo o regresivo, permanente o temporal, planeado o sin planear, en una dirección o en múltiples direcciones, benéfico o perjudicial; entre otras.

Pratt, 1997

Enfermería y la enseñanza



https://www.google.com.mx/search?q=facultad+de+enfermeria+y+obstetricia+uaemex&rlz=1C5CHFA_enMX794MX794&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjSxKD7ItLdAhVpw4MKHYKDOMQ_AUICigB&biw=1440&bih=669#imgrc=okgDA1ArEobi5M:



Capacitación continua: tiene como objetivo habilitar perfeccionar, actualizar o especializar a trabajadores adultos, en servicio o desempleados; permitiéndole asumir nuevas tareas en su empleo.

Responde a necesidades del sector productivo (laboral). Se basa en cursos cortos, se imparte dentro de las áreas laborales, generalmente la financian los propios interesados.

Modalidades de capacitación:

1. Programas de inducción o introducción.

Objetivo: facilitar la adaptación de un nuevo trabajador a la organización.

Se deben explicar las actividades a realizar, responsabilidades respecto al contrato de trabajo.



Contenido:

a. Organización

- ✓ Historia.
- ✓ Estructura.
- ✓ Nombres y funciones de los integrantes de la alta dirección.
- ✓ Locales e instalaciones.
- ✓ Líneas de productos y servicios.
- ✓ Descripción del proceso productivo.
- ✓ Políticas y normas generales.



b. Contrato y beneficios:

- a. Término del contrato.
- b. Período de prueba.
- c. Normas de seguridad.
- d. Política salarial e incentivos.
- e. Vacaciones y feriados.
- f. Capacitación y desarrollo.
- g. Carrera interna.
- h. Asesoría.
- i. Seguros individuales y colectivos.
- j. Programa de jubilación.
- k. Servicio médico.
- l. Servicio de cafetería y restaurante.



c. Presentaciones:

- ✓ Al supervisor.
- ✓ Capacitadores.
- ✓ A compañeros de trabajo.
- ✓ A subordinados.

d. Deberes:

- ✓ Ubicación del puesto de trabajo.
- ✓ Labores a cargo del empleado .
- ✓ Normas específicas de seguridad.
- ✓ Descripción del cargo.
- ✓ Relación con otros cargos.



2. Programas de entrenamiento inicial.

Objetivo: familiarizar al empleado con los equipos, instrumentos, materiales, métodos y condiciones de trabajo en el puesto ocupado; generalmente lo ofrece el jefe inmediato.

3. Programas de complementación.

Objetivo: suplir las carencias de conocimientos o habilidades de trabajadores que han adquirido competencias empíricas (30 a 100 hrs.) impartidos por la organización.

4. Programas de especialización.

Objetivo: profundizar en conocimientos y habilidades específicas.



5. Programas de actualización.

6. Programas de perfeccionamiento y desarrollo.

Objetivo: preparar a los trabajadores para la carrera interna en la organización (ascenso).

7. Programas de desarrollo personal.

Objetivo: mejorar las habilidades interpersonales de los trabajadores dentro y fuera de la organización.

8. Programas de capacitación transversal.

Objetivo: relacionar los problemas internos y/o externos (seguridad, drogadicción, alcoholismo, estrés laboral, igualdad de género, acoso sexual; entre otros).



Importancia de la capacitación.

La capacitación es un factor de éxito, integra tres dimensiones:

1. Entidad económica.
2. Comunidad de trabajo (clima y cultura organizacional).
3. Cédula social (desarrollo humano).

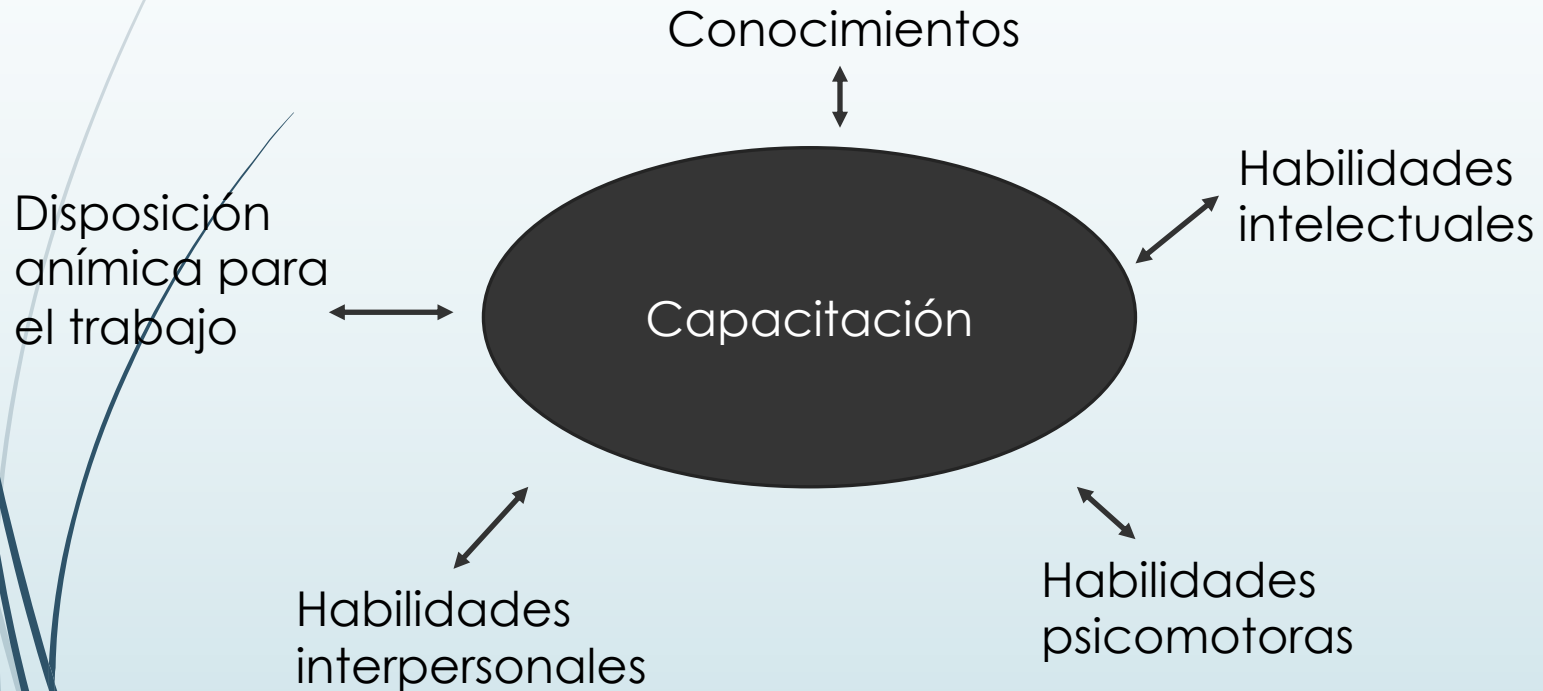


Entidad económica:

- a. **Factores internos:** eficiencia productiva, estabilidad financiera y cohesión organizacional.
- b. **Factores de mercado:** precios de los bienes o servicios que produce la empresa y costo de los insumos.
- c. **Factores institucionales:** dependen de materias tributarias, arancelarias, cambiarias, comerciales y laborales.

Necesidades de capacitación

Son carencias o fallas, actuales o potenciales que presenta un individuo en cuanto a una competencia o voluntad para realizar un trabajo.



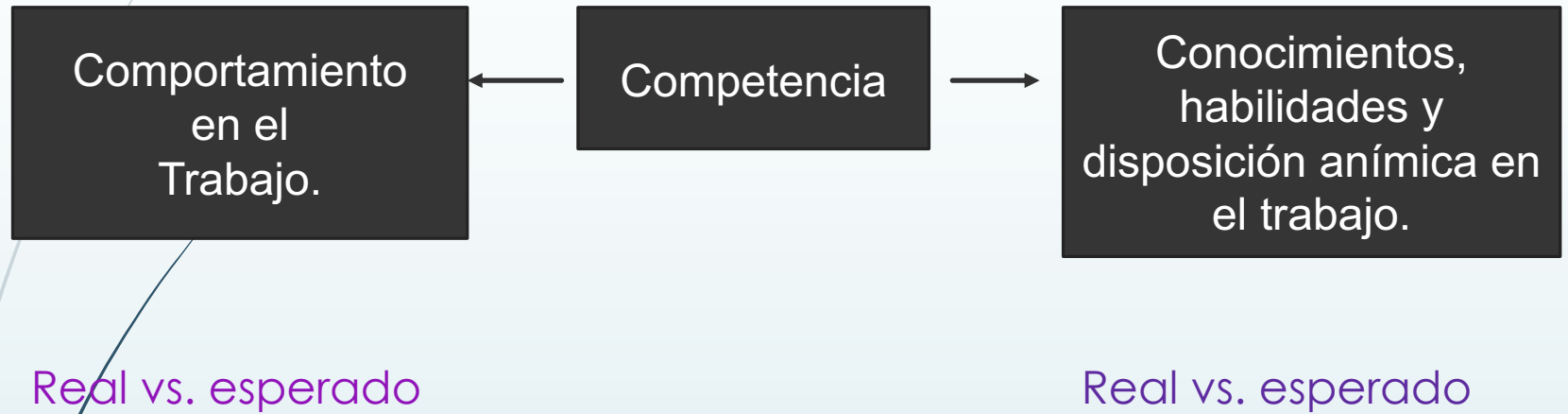


El costo de no capacitar es igual a la pérdida de dinero, recursos, productos, oportunidades.

Métodos para detectar necesidades de capacitación:

- a) Evaluación de competencias.
- b) Evaluación del desempeño.-
- c) Análisis de problemas.
- d) Proyecciones de cambios tecnológicos y organizacionales.
- e) Proyecciones de movimientos de personal.

Evaluación de competencias



Fuente: Martínez, 2009



La capacitación surge de la evaluación del desempeño.

1. De la comparación por pares.
2. De la comparación de persona a persona (trabajador modelo).
3. De escalas gráficas.
4. Listas de verificación.
5. Elección forzada.
6. Incidentes críticos.
7. Administración por objetivos.



Métodos de capacitación.

1. Capacitación en el trabajo.
2. Capacitación fuera del trabajo
3. Capacitación presencial.
4. Capacitación no presencial.
5. Aprendizaje pasivo.
6. Aprendizaje activo.
7. Capacitación grupal.
8. Capacitación individual.



Técnicas de capacitación.

1. Aprendizaje en acción.
2. Asesoría y reemplazo.
3. Aula expositiva.
4. Capacitación a distancia.
5. Comisiones.
6. Debate dirigido.
7. Dramatización.
8. Entrenamiento (asimilación o simuladores).



Técnicas de capacitación

9. Conferencias.
10. Estudios de caso.
11. Foro.
12. Lectura comentada.
13. Panel.
14. Rotación de puestos.
15. Seminario.
16. Simposio.
17. Visita técnica o pasantía.



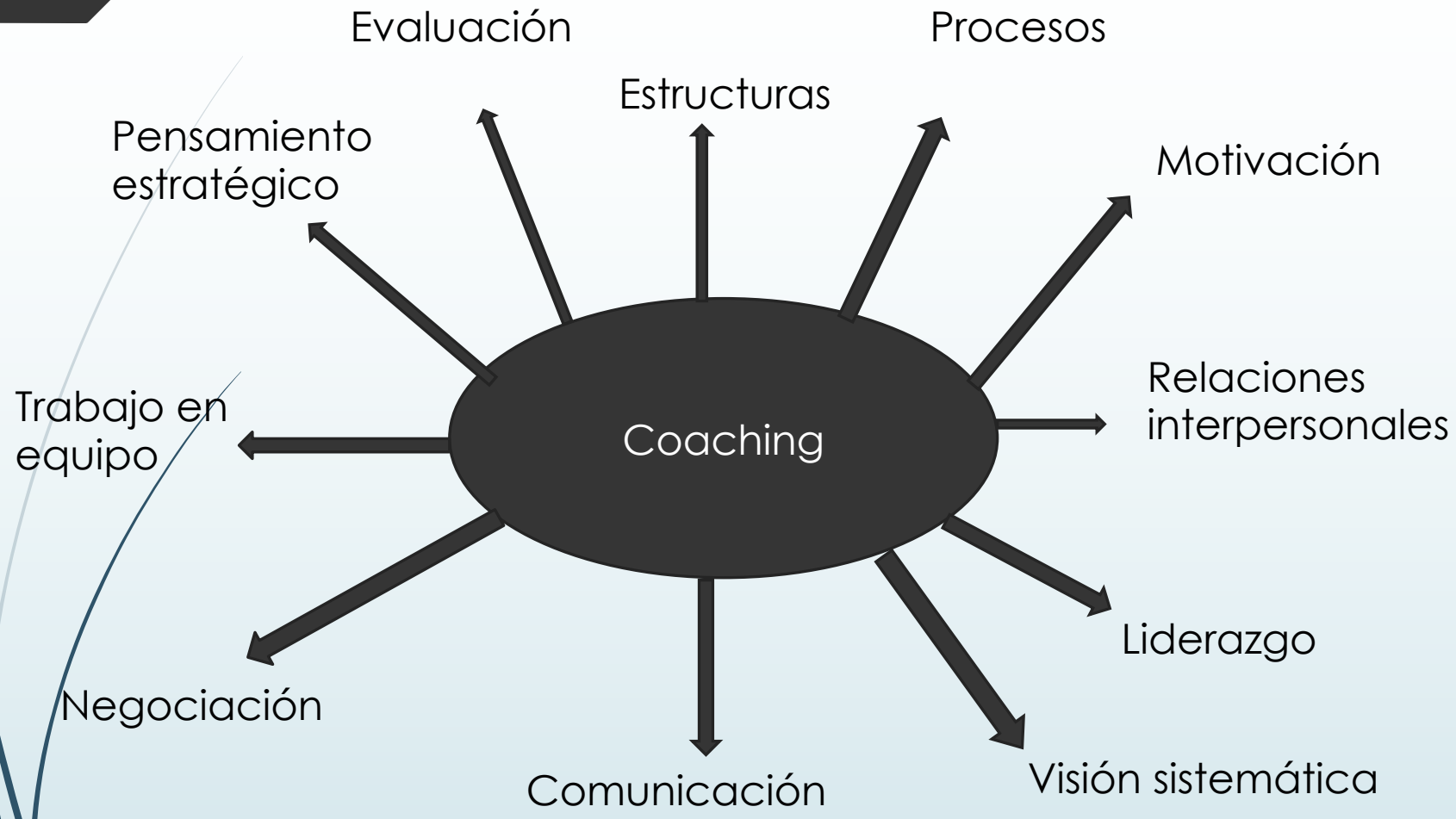
https://www.google.com.mx/search?q=imagenes+de+coaching+gerencial&rlz=1C5CHFA_enMX794MX794&tbm=isch&source=iu&ictx=1&fir=zrEGqVC5mlQD9M%253A%252CiLp3hNm5fzdYsM%252C_&usg=AI4_-kS_UW4SRj4AExwZAVKNNqeu7gkyLw&sa=X&ved=2ahUKEwjKycTcmNLdAhVH4oMKHfk8ACwQ9QEwAHoECAYQBA#imgrc=lvRrTX8-zsJNRM:



***Coaching* ejecutivo**

Es una técnica utilizada para mejorar el desempeño en el trabajo, especialmente a nivel gerencial; es interactiva donde el *coach* (entrenador), procura, capacita, orienta, anima; mediante sesiones con ejercicios reales o simulados; para mejorar su labor.

Es un proceso práctico y personalizado, planificado de acuerdo a las necesidades de los participantes; procura desarrollar competencias psicosociales y alinear el desempeño de las personas en posiciones de liderazgo.



Capacitación en enfermería



https://www.google.com.mx/search?q=capacitacion+en+reanimacion+cardiopulmonar&rlz=1C5CHFA_enMX794MX794&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjv1LnHmtLdAhUJ24MKHWYBCesQ_AUICigB&biw=1440&bih=669

Capacitación en Enfermería.

Tipos:

a) Formal (America Látina).

Planes curriculares que han “desmedicalizado” los programas, fortaleciendo el objeto de estudio **el cuidado** y la dimensión disciplinar.

Se someten a autoevaluación y acreditación, así como tienen un compromiso con la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Formación universitaria:


- ✓ Licenciatura.
- ✓ Especialidad posgrado.
- ✓ Maestría.
- ✓ Doctorado.



b). **Informal (educación continua).**

- ✓ Cursos especializados (Postécnicos).
- ✓ Diplomados.
- ✓ Cursos de actualización.
- ✓ Seminarios etc.

En **México**, se considera en el artículo 123 apartado A, de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, que establece que los empleados están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento para el trabajo.



La Ley Federal del Trabajo en el artículo 153, considera la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Capacitación

Es un recurso importante con el que cuentan las organizaciones para la formación y actualización de sus profesionales; para enfrentar la innovación, adelantos tecnológicos, incrementar los conocimientos, mejorar actitudes; entre otras.

Es una **inversión** para el logro de objetivos institucionales, con el incremento de habilidades y destrezas en los procedimientos, mejorar la calidad de atención, cambio de actitudes y aptitudes.



Evaluación

La evaluación general del proceso de capacitación debe ser integral (planeación, desarrollo y evaluación).

La capacitación debe tener una visión de **ganar-ganar**.

El **profesional de enfermería** son capital humano indispensable en las instituciones de salud; lo que obliga a mantenerse actualizado en conocimientos, habilidades y destrezas, aptitudes y actitudes.

Fuentes de información:

- Cadena Estrada, Julio César, Olvera Arreola, Sandra Sonalí, Pérez López, María Teresa, Balseiro Almario, Carmen L., & Matus Miranda, Reyna. (2012). Evaluación de la capacitación de enfermería en dos institutos nacionales de salud. *Enfermería universitaria*, 9(3), 15-24. Recuperado en 23 de septiembre de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000300003&lng=es&tlng=es.
- Camacho Franco, Eduardo Ricardo, & Rodríguez Jiménez, Sofía. (2010). Una mirada crítica de la formación del profesional de enfermería con perspectiva reflexiva. *Enfermería universitaria*, 7(1), 36-44. Recuperado en 21 de agosto de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632010000100005&lng=es&tlng=es.
- Delors Jacques (1994). Los cuatro pilares de la educación, La educación encierra un tesoro, UNESCO, México.
- Kolmans E., La educación popular, los enfoques educativos modernos y la metodología CAC, Recuperado 20 de agosto de 2018, de <http://www.infodf.org.mx>
- Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/aprender/> Consultado: 12 de agosto de 2018, 06:22 pm. <https://www.definicionabc.com/social/ensenanza.php>
- Martínez Eduardo, Francisca Martínez.(2009).Capacitación por competencias.Chile. Disponible en http://www.sence.cl/601/articles-5675_archivo_01.pdf. Recuperado 1 de septiembre de 2018.
- Pratt Henry. (1997).Diccionario de sociología.Fondo de Cultura Económica. México.