

Escuela Nacional de Salud Pública

## **LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE**

*Dr. Ramón Syr Salas Perea<sup>1</sup>*

### **RESUMEN**

Se analiza la identificación de necesidades de aprendizaje como eje del diseño curricular de la superación de posgrado y su consideración como un tipo de investigación educacional, sobre la base de la investigación-acción. Se clasifican las diferentes necesidades educacionales y cómo determinarlas. Se estudian conceptualmente las necesidades de aprendizaje y su abordaje en sistema, a partir de la situación de salud, el proceso de trabajo y las insuficiencias individuales de los profesionales, y se clasifican. Se valora una metodología para su abordaje integral.

DeCS: EDUCACION DE POSTGRADO/métodos; EVALUACION DE NECESIDADES; PROYECTOS DE INVESTIGACION.

Cada día adquiere mayor importancia la integración docente, asistencial e investigativa que se desarrolla en los servicios de salud. La elevación de la calidad de la educación médica impacta favorablemente la calidad de la asistencia; y al propio tiempo la realización de investigaciones educacionales en los propios servicios de salud, integra y transforma en un nivel cualitativamente superior la docencia y la atención en salud.

El mundo contemporáneo signado por la explosión científica y tecnológica universal, la rápida obsolescencia de los conocimientos y el incremento de las

---

<sup>1</sup> Especialista de II Grado en Salud Pública. Vicedirector de la Escuela Nacional de Salud Pública. Profesor Titular.

necesidades sociales, busca afanosamente un cambio sustancial en la educación médica, la práctica médica y la organización de salud. Es de vital importancia enfatizar la necesidad del desarrollo e investigación de las formas concretas de utilización del proceso de trabajo en los servicios de salud como eje para el aprendizaje y en función de incrementar la calidad de los recursos humanos y de los propios servicios de salud.<sup>1</sup>

La calidad de un servicio de salud, parte del nivel de competencia y desempeño de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones laborales y sociales. El desempeño profesional es el comportamiento real de los trabajadores en los propios servicios de salud, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales y conducta social, y comprende su pericia técnica y motivación personal.<sup>2</sup>

Motivar a los médicos para mejorar su desempeño y adoptar la superación profesional permanente como un estilo de vida en los albores del próximo milenio, no es sólo importante sino necesario para poder satisfacer el encargo social.<sup>3</sup>

La determinación de las necesidades de aprendizaje es indispensable para poder garantizar la calidad de los programas de superación profesional en cualesquiera de sus variantes.

En el modelo propuesto<sup>2</sup> para el incremento permanente de la calidad de los recursos humanos en salud, siempre se debe partir del análisis de los procesos de salud y de trabajo en instituciones concretas, a fin de poder comprender cuál es la situación existente en el contexto valorado, siguiendo con la evaluación del factor “recurso humano”, o sea, de su desempeño profesional; empleando en todos los casos como eje metodológico el de la problematización.

La visión por problemas, integradora e interdisciplinaria, se nutre permanentemente de la realidad y de su valoración colectiva y participativa, ya que se construye colectivamente, lo que genera el compromiso por el cambio. Coincidimos con *Rovere*<sup>4</sup> de que un problema es la “brecha” existente entre una realidad o un aspecto de la realidad observada, y un valor o deseo de cómo debe ser esa realidad para un determinado observador.

Una vez determinados los problemas esenciales, estaremos en condiciones de identificar las necesidades de cada individuo y grupo estudiado. Por necesidad se entiende “la condición en que algo es necesario, deseable, útil o buscado, algo que uno desea o debe tener”<sup>5</sup> o “el impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido”;<sup>6</sup> y como sinónimos se establecen: escasez, carencia, pobreza y estrechez, entre otros.<sup>7</sup>

*Mejía*<sup>8</sup> establece que las necesidades educacionales hay que determinarlas sobre la base de: (anexo)

- Necesidades sociales
- Necesidades administrativas
- Necesidades individuales

Las necesidades sociales se determinan en el ámbito de la comunidad, en correspondencia con el contexto social, político, económico y epidemiológico. Las necesidades administrativas reflejan los requerimientos del Sistema de Salud y de la fuerza laboral. Las necesidades individuales indican las aspiraciones y expectativas de los diferentes grupos de trabajadores para incrementar la calidad de su competencia y desempeño profesionales.

La determinación de las necesidades de aprendizaje permitirá a los directivos y educadores organizar los procesos educacionales de posgrado, de forma tal que permita compatibilizar los intereses sociales e institucionales con los individuales así como apreciar cambios en los niveles de salud, calidad y pertinencia del desempeño, el grado de satisfacción de los trabajadores, de la población y de la comunidad.

*Haddad*<sup>9</sup> señala que no hay una necesidad educativa “pura”, como tampoco se encuentra una que responda solamente a determinantes políticos o administrativos; por lo que recomienda redimensionar la concepción de “necesidad de aprendizaje”, ampliando su alcance y denominándola “necesidad de intervención”. Esto permitiría interrelacionar las diferentes dimensiones de la calidad de los procesos educacionales de posgrado, a saber:<sup>2</sup>

- Dimensión técnico-profesional
- Dimensión interpersonal
- Dimensión ambiental,
- Dimensión social

## LAS NECESIDADES DE APRENDIZAJE

La necesidad del aprendizaje o de capacitación se puede definir como la desviación real entre el desempeño práctico del individuo y el que el Sistema de Salud tiene previsto en esa función o puesto de trabajo, siempre que esta diferencia obedezca a falta de conocimientos, preparación o entrenamiento. Cuando el desempeño es inferior por otras causas (organizativas, materiales, psicosociales u otras, ajenas al conocimiento, aptitud y calificación) el problema no tiene solución con la capacitación.

Por ello en toda investigación de Identificación de Necesidades de Aprendizaje (INA) es metodológicamente necesario dividir los problemas y factores encontrados en 2 grandes grupos:

- Problemas que se resuelven con procesos educacionales.
- Problemas ajenos a la capacitación que se resuelven con otras medidas (organizativas, gerenciales, motivacionales, técnicas).

Las necesidades de aprendizaje deben concebirse en un sentido amplio, incluida la transformación de la personalidad del trabajador, es decir sus necesidades intelectuales, de actitud, emocionales y volitivas. Lo esencial es identificar de manera puntual las deficiencias o insuficiencias de los conocimientos y habilidades profesionales, en el sentido de su responsabilidad ética y social, en la conciencia de sus limitaciones cognoscitivas en las ciencias de la salud o en el manejo de sus responsabilidades profesionales, en la conciencia del compromiso moral ante el encargo que la sociedad ha puesto en sus manos, en su mente y en su corazón.

Las necesidades de aprendizaje constituyen el punto de partida para la búsqueda de una solución pedagógica, capacitante, a fin de contribuir a la transformación cualitativa de los servicios de salud. El proceso educacional requiere, por tanto, evaluar el resultado de las tareas de capacitación, las mejoras en el desempeño de los profesionales, técnicos, enfermeros y demás trabajadores, y la calidad del servicio logrado o no logrado con el esfuerzo realizado. Es por lo tanto un Sistema, con interrelación entre sus componentes y un desarrollo en especial, donde cada evaluación de lo logrado origina un reinicio del ciclo.

Las necesidades de aprendizaje se supeditan necesaria y obligatoriamente, en primer término, a las necesidades de salud y del proceso de trabajo, y en segundo término, a las deficiencias e insuficiencias en la formación y desarrollo del personal que labora en los servicios de salud. El árbol de necesidades de aprendizaje hay que buscarlo, siempre, en la calidad del trabajo diario de las personas (fig.).

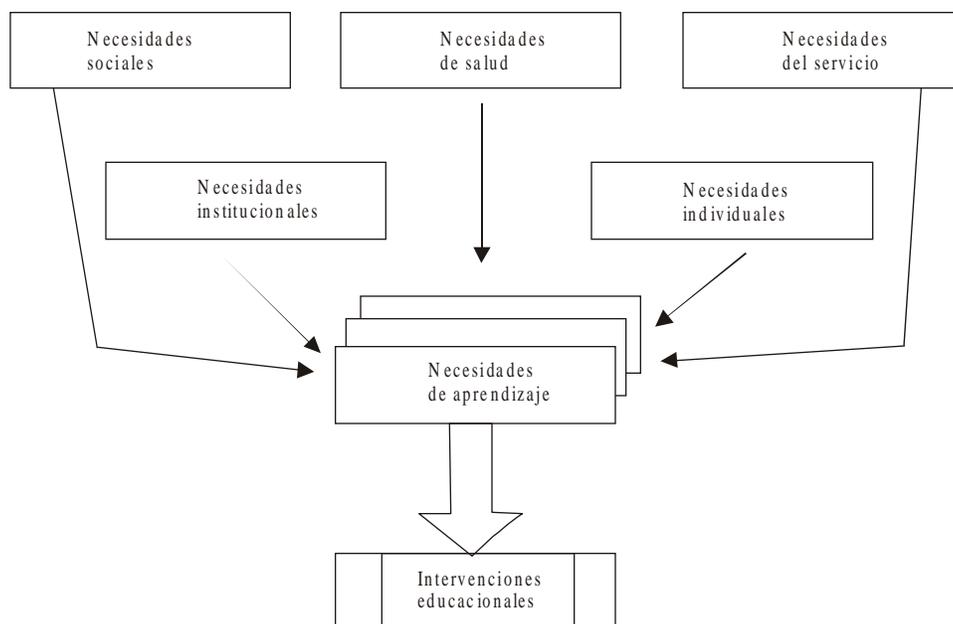


FIG. *Árbol de necesidades.*

(Domínguez F. La identificación de necesidades de aprendizaje (folleto). En: Taller Nacional de Educación Permanente. La Habana: Centro Nacional de Perfeccionamiento Médico, Noviembre, 1991).

Las necesidades de aprendizaje son el punto de partida de una cadena de acciones educacionales que comprenden:

- Definición de los objetivos educacionales.
- Determinación del contenido, enfoques, métodos y medios a emplear.
- Organización y estrategia docente.
- Ejecución, monitoreo y evaluación de los resultados e impacto.

Se debe insistir en que las necesidades no existen por sí mismas, sino que se definen a partir de juicios de valor que varían según los criterios de los evaluadores, así como de los responsables y directivos de los diferentes programas y servicios de salud. Estos criterios van a variar en dependencia de la experiencia individual, los objetivos que se persigan, los indicadores que se establezcan, el contexto y el momento histórico concreto en que se desarrolla.

El desempeño laboral y profesional no se da en el vacío; por el contrario se inserta en un marco contextual y cultural de la población a que se sirve: está condicionado entonces, por el reconocimiento de la existencia de una situación-problema que gravita sobre las aspiraciones, los derechos y el mantenimiento de un nivel de calidad de vida compatible con el bienestar y la capacidad de trabajo de esa población. Está a su vez condicionado por los códigos profesionales, laborales y éticos; se ajusta a las normas y hábitos de trabajo establecidos para la prestación de servicios de salud; implica el mantenimiento de un sistema de relaciones interpersonales, colectivas. La identificación de las necesidades educacionales, como proceso permanente, debe considerar todos estos aspectos, y no solamente los de carácter puramente técnicos.<sup>10</sup>

## CLASIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES

De acuerdo con el interés y tipo de necesidad, diversos autores<sup>9-10</sup> proponen la clasificación siguiente:

### POR SU FORMA DE MANIFESTARSE:

- *Manifiestas*. Son aquellas que resultan evidentes y que surgen por cambios de estructura, organización, transferencia de personal, introducción de nuevos equipos, tecnologías, métodos de trabajo, programas o procedimientos que originan cambios en los patrones de actuación planificados. Se conocen como *preventivas* las acciones que se organizan, ya que generalmente incluye a aquellos involucrados antes que tengan lugar los cambios que tendrán que enfrentar.

- *Encubiertas*. Son aquellas no evidentes, que van surgiendo por la obsolescencia de los conocimientos de los especialistas y las transformaciones en las necesidades de actuar, impelidas por el desarrollo de la sociedad y de la cual no se está consciente, pero originan creciente sesgo entre el patrón de desempeño y el desempeño real, frenando el desarrollo del propio individuo, del sistema en su conjunto y de sus metas propuestas. Se denominan acciones *correctivas* aquellas que se diseñan para enfrentarlas y resolverlas, pues se ejecutan a *posteriori* de manifestarse. Estas necesidades son más difíciles de determinar y las acciones para corregirlas generalmente enfrentan la resistencia de los propios individuos y los dirigentes intermedios, que no logran comprender su magnitud y el peligro que encierran para las metas del sistema en su conjunto.

#### POR SU ALCANCE:

- c) *Organizacionales*. Son aquellas que surgen como consecuencia de transformaciones en el accionar de toda la organización por un cambio en el sistema de trabajo, en la estructura o en el objetivo de la institución. Un caso típico es la introducción de un nuevo programa de trabajo o un cambio en el modelo de atención en algún escalón del Sistema (como la introducción del Médico de la Familia, por ejemplo), que obligan a capacitar a todos los escalones de la institución para cambiar la forma de acción a tono con los nuevos métodos y programas de trabajo.
- d) *Ocupacionales*. Se refieren a los especialistas que ocupan un puesto específico en cualesquiera de las áreas de la institución. Un caso típico es por ejemplo, la introducción de una nueva técnica y un equipamiento en una especialidad que obliga a entrenar y capacitar a todos los especialistas en esa área.
- e) *Individuales*. Se tratan de personas específicas a quienes se requiere capacitar por determinadas circunstancias, como puede ser la designación para un cargo especializado.
- f) *Normativas*. Son aquellas que surgen del establecimiento de un “patrón” deseable y su comparación con la realizada. La diferencia entre la preparación deseada y la del grupo o individuo es la necesidad normativa. Generalmente pueden asociarse con las necesidades encubiertas. Es dinámica e histórica.
- g) *Sentidas*. Son aquellas que un individuo o grupo desean conscientemente satisfacer. Surgen por el autoexamen individual o colectivo frente a una encuesta o indagación
- h) *Expresas o expresadas*. Son la transformación de la necesidad sentida en una demanda real del individuo o grupo, cuando se formaliza mediante solicitud o indagación.
- i) *Comparadas*. Son aquellas necesidades que se identifican cuando el punto de partida de la investigación es la comparación “entre los servicios (o la calidad

y los resultados) de un área de salud o territorio y los de otro” explicándose las diferencias por la necesidad de capacitación, para elevar la efectividad del Sistema.

Las necesidades de aprendizaje o capacitación son por tanto la resultante de un proceso de comparación entre un patrón de conocimientos o habilidades y la realidad. Esa comparación puede ser realizada partiendo de diversos puntos de referencia y con mayor o menor rigor metodológico y profundidad, pero siempre resulta de contrastar un desempeño ideal o presupuesto con el real, bien sea para un individuo o para un grupo determinado.

## METODOLOGÍAS PARA SU IDENTIFICACIÓN

Antes que todo es preciso comprender que la sucesión de rutinas, procesos y etapas que comúnmente se denomina procedimiento o metodología para desarrollar una tarea preestablecida, no es un esquema inflexible y rígido, sino una guía de actuación para los docentes investigadores, que incorpora y sintetiza la experiencia precedente para facilitar la ejecución de la tarea, nunca para dificultarla o imponerle una camisa de fuerza a las iniciativas que puedan mejorar los resultados del trabajo investigativo.

En el caso de la identificación de necesidades de aprendizaje, este principio de trabajo es doblemente válido por muchas razones, entre otras, la falta de experiencia propia en el país y en el sector, así como la realidad objetiva de que no hay comunidades, territorios o unidades de trabajo exactamente iguales entre sí, sino al contrario, las peculiaridades y especificidades, la trayectoria y experiencia individual de las personas que investigan, el proceso del desarrollo personal y colectivo, y otros muchos importantes elementos definitorios de la investigación que son casuísticos.

Por otra parte, no es absolutamente indispensable partir de un enfoque homogéneo y necesariamente común, a partir del cual se introducirían los elementos concretos y las iniciativas correspondientes.

Para facilitar ambas tendencias (la unidad de enfoque y metodología en el marco de la iniciativa local) a continuación se exponen los procedimientos generales de los que se debe partir para realizar la investigación:

- Es una realidad objetiva que al nivel de cada provincia, municipio, policlínico, hospital o cualquier otra unidad, las necesidades de capacitación que se deben investigar son una combinación de las presentadas. No hay necesidades manifiestas puras, separadas totalmente de las encubiertas. Tampoco es probable que las necesidades organizacionales se presenten completamente aisladas de las de una comunidad o las de los individuos que aseguran el funcionamiento del Sistema de Salud en ese nivel.

En otras palabras, las necesidades se presentan entremezcladas, por ocurrir en el nivel de lo que denominamos Municipio por la Salud, donde interactúan colectivos completos con diferentes necesidades.

- A pesar de esa realidad, resulta conveniente desde el punto de vista metodológico, investigativo y práctico, comprender el procedimiento específico para cada tipo de necesidad, con el fin de profundizar en cada uno de ellos y entender cabalmente su contenido y especificidad, condición necesaria para aplicar exitosamente el procedimiento a la investigación práctica.
- En cada caso concreto se establecerá el procedimiento propuesto de identificación de necesidades de aprendizaje para las necesidades manifiestas y las encubiertas, así como para las organizacionales, las ocupacionales y las individuales, y la consolidación de la investigación en cada municipio de salud arrojará un resultado integral, de donde se diseñarán las intervenciones educacionales correspondientes.

Si se retoma el anexo Determinación de Necesidades Educativas, donde siguiendo a *Mejía*<sup>8</sup> se clasifican las necesidades en 3 grandes grupos, se pueden analizar, grosso modo, 3 grandes modelos metodológicos para la identificación de las necesidades de aprendizaje.

## MODELO SOCIO-EPIDEMIOLÓGICO

Parte en primer orden del establecimiento del perfil epidemiológico, cuyas fuentes de información son: las estadísticas vitales y de salud, los datos demográficos y las encuestas de salud, fundamentalmente.

En segundo orden, el perfil epidemiológico es necesario contrastarlo con las políticas y los principios que rigen la organización de salud, en correspondencia con las condiciones socioeconómicas del país o territorio. Ello debe ser complementado con el estudio de los objetivos, estrategias y metas propuestos y los recursos disponibles para su realización.

Una gran limitante de este modelo reside en que, en aquellos países que cuentan con diferentes Sistemas de Salud (estatal, privado, seguro social y mutualista o corporativo) estos planes sólo pueden ser precisados en las instituciones estatales.

## MODELO GERENCIAL

Se aplica al estudio de los requerimientos del Sistema de Salud en cuestión, y refleja la forma (efectividad, eficiencia y eficacia) en que los directivos de diferentes niveles distribuyen y utilizan los recursos humanos, materiales y financieros.

Parte de un análisis de la oferta, en cantidad y calidad, de los recursos humanos de la salud –en sus diferentes ocupaciones y categorías–, su distribución geográfica y por tipo de instituciones. Ello debe ser complementado con el análisis de los sistemas de referencia y contrarreferencia, a fin de identificar posibles errores y omisiones.

El estudio puede a su vez estar complementado con el desarrollo de auditorías e inspecciones a la organización, dirección y control del trabajo administrativo de las diferentes instituciones involucradas.

Un elemento importante de este modelo radica en la confección de Normas de Atención y de Estándares del Desempeño de las diferentes ocupaciones y categorías laborales de cada institución. Estas normas y estándares son los que posibilitan la determinación de los criterios para poder controlar la calidad del desempeño profesional en cualquier servicio de salud. La inexistencia de dichas normas y estándares determinará que el funcionamiento de los diferentes servicios sea errático, arbitrario y heterogéneo.<sup>8</sup>

Para definir las normas y estándares, el país debe analizar y documentar su propia experiencia, partiendo del criterio de expertos; recoger las experiencias mundiales existentes al respecto; y diseñar investigaciones que permitan estudiarlas y determinarlas, científicamente.

Las normas y estándares deben ser pertinentes, prácticos, factibles, viables, descritos en términos claros y, en lo posible mensurables. Pueden presentarse en forma de manuales y en general son un material muy útil.

## MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

Permite determinar las necesidades individuales de cada trabajador de la salud, así como identificar necesidades grupales: grupo básico de trabajo o equipo de salud, salas, áreas o secciones, servicios e instituciones.

Científicamente, para poder evaluar el desempeño profesional, se debe partir del análisis de las normas de atención y los estándares del desempeño. *Katz* y *Snow*<sup>11</sup> recomiendan garantizar los principios siguientes:

- Debe centrarse en los aspectos esenciales, decisivos, del conjunto del trabajo que realiza el profesional y determinar las funciones, actividades y tareas claves de cada puesto de trabajo.
- Seleccionar los métodos, procedimientos y técnicas evaluativas que sean prácticas, y que brinden la máxima información con el menor costo en tiempo y recursos.
- Los rendimientos evaluados deben representar toda la gama de competencias para el desempeño de las funciones y tareas exigidas por el trabajo. La muestra tiene que ser representativa del desempeño en su conjunto, y debe poseer “validez de contenido”.

- Los aspectos más importantes y decisivos del desempeño deberán ser evaluados con más de un método, procedimiento o técnica –variedad de los instrumentos a emplear– combinarlos siempre que sea posible.
- La evaluación del desempeño de un trabajador debe predecir futuros rendimientos en la misma función, actividad o tarea; garantizar la validez predictiva.
- Toda evaluación del desempeño tiene que tener estabilidad y consistencia interna en sus resultados; ser objetiva y confiable.
- En todos los casos se tiene que definir previamente y con claridad meridiana cuáles son los objetivos de la evaluación que se va a realizar.
- La evaluación del desempeño siempre deberá tener un propósito diagnóstico y de retroalimentación, que sea capaz de orientar y guiar el aprendizaje activo de los trabajadores.

La evaluación del desempeño profesional del personal de salud requiere:<sup>12</sup>

- Determinación de las características y estructura del desempeño (roles, problemas, actividades y tareas básicas y esenciales para el cumplimiento de sus responsabilidades):
  - Cómo organiza, retiene y utiliza los conocimientos y su nivel de actualización.
  - Organización e integración en la práctica laboral de sus hábitos, habilidades y modos de actuación. Empleo de las tecnologías propias de su cargo.
  - Actitud, interacción y comunicación con los demás trabajadores, los individuos, las familias, la institución y la comunidad. Cumplimiento de los principios éticos y morales.
  - Grado de cumplimiento de las obligaciones, exigencias y responsabilidades del puesto de trabajo.
- Selección de las tareas más decisivas y el contexto donde se realizará, sobre la base de la factibilidad y su costo-beneficio.
- Establecer los indicadores que permitirán valorar la calidad del desempeño del trabajador a evaluar, en correspondencia con las normas y estándares establecidos.
- Definir los métodos, procedimientos y técnicas a emplear.
- Diseñar los instrumentos evaluativos, sus correspondientes claves de calificación, así como los procedimientos y requerimientos para su aplicación y calificación.
- Realizar una prueba piloto, valorar los resultados y efectuar las correcciones necesarias.
- Aplicación de los instrumentos, procesamiento de la información y análisis de los resultados.

La aplicación de este modelo se fundamenta en la identificación de los principales problemas y deficiencias en el desempeño profesional, ya sean reconocidas por el propio trabajador, por sus colegas, directivos, evaluadores, supervisores, auditores, así como por los pacientes, sus familiares y los líderes comunitarios.

Se puede partir de una evaluación del desempeño que se desarrolla en el propio contexto del trabajo: servicio hospitalario, policlínica, consultorio, clínica estomatológica, terreno y la propia comunidad. Las técnicas más empleadas son: la observación directa, las entrevistas y encuestas.

Por otra parte, ante un desempeño insatisfactorio, es importante determinar en qué medida ello es atribuible a un problema cognitivo. Y ello puede determinarse, fundamentalmente con la realización de exámenes o pruebas escritas, sobre todo cuando se trata de grupos grandes.<sup>11</sup>

El estudio de incidentes críticos ayuda también en la identificación de los problemas de la competencia profesional. Parten por lo general de un análisis grupal, donde se pide se identifiquen los 5 ó 6 principales problemas relacionados con sus funciones de trabajo, donde perciben inseguridad e incompetencia; a partir de lo cual se pueden designar comisiones que continúen y concluyan este estudio, brindándonos una “impresión” de las deficiencias de su competencia profesional.

Los problemas del desempeño también pueden identificarse mediante Estudios de Trabajo, que prácticamente parten de estudiar los estándares de desempeño de un determinado puesto de trabajo y analizar en la práctica cómo se desarrollan, sobre la base de valorar un conjunto de actividades y tareas esenciales a su cargo. Ello permite contrastar el desempeño “esperado” del desempeño “observado”. Los estudios de trabajo dan la base para la determinación de las normas y estándares del desempeño, identificar problemas de trabajo, sus causas y posibles soluciones, para el control de la calidad de los servicios, así como preparar futuras intervenciones educacionales, gerenciales y organizativas.<sup>8</sup>

La supervisión es un método útil para obtener información sobre los problemas que ocurren en el desarrollo del trabajo, siendo además una buena herramienta educativa. Un buen supervisor, como administrador, controla las actividades del personal, como educador, identifica las deficiencias del desempeño, diagnostica sus causas, demuestra cómo debe ser el desempeño correcto y orienta la acción correctiva correspondiente.

La auditoría es un método desarrollado fundamentalmente para la identificación y solución de problemas en la calidad del trabajo médico y de enfermería. Los procedimientos más empleados parten del estudio de los principales registros, tales como: historias clínicas, registros estadísticos, cárdex o documento de control de los medicamentos por enfermería, entre otros. Debe ser efectuada por expertos de su propia profesión y especialidad.

## TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS MÁS EMPLEADOS

Las técnicas y procedimientos a emplear en el proceso investigativo de determinación de las necesidades de aprendizaje son muy variadas y disímiles, en dependencia de la oportunidad, magnitud, complejidad y el perfil de la investigación. Resulta necesario aclarar que, no siempre la técnica de la que menos se habla es la menos útil, ni de la que más se habla, tampoco siempre resulta ser la más útil. Por

razones de espacio sólo haremos mención a las más empleadas mundialmente,<sup>1,13</sup> sin entrar en detalles.

- La entrevista, ya sea dirigida, semidirigida o abierta.
- El cuestionario, de preguntas abiertas o a desarrollar y de preguntas cerradas o de respuesta breve.
- La observación, ya sea sistemática o causal.
- La encuesta clasificada en general de acuerdo con su contenido.
- Las reuniones de grupo, ya sea de conjunto o en subcomisiones.
- El trabajo de comité designado *ad hoc* para abordar las necesidades de capacitación en una institución.

## CONCLUSIONES

Para abordar todo proceso de superación y desarrollo profesional se recomienda diseñar un proyecto de investigación-acción que se denomina: identificación de necesidades de aprendizaje. Ello posibilitará determinar los problemas existentes, establecer un orden de prioridad, realizar su entretrejimiento en la búsqueda de problemas comunes o que permita su agrupamiento. Se analizarán las causas, clasificándolas, lo que permitirá identificar las necesidades de aprendizaje, las que también requerirán del establecimiento de un orden de prioridades. Sobre esta base se diseñarán diferentes alternativas de intervención y se seleccionarán las alternativas viables, las que se ejecutarán. Se escogerán las técnicas y procedimientos a utilizar, recomendando se seleccionen siempre que se pueda, más de una, así como se realizará el monitoreo y control de su desarrollo. Se evaluarán los resultados y el impacto en la población.

### *Anexo. Determinación de necesidades educacionales (según Mejía A.)*

<b>Naturaleza</b>	<b>Sujeto</b>	<b>Fuente/Método</b>
Sociopolíticas/ epidemiológicas	Comunidad	Estadísticas de Salud Programas de salud Encuestas
Administrativas	Sistema de salud	Oferta de personal Sistema de referencia Auditoría/interconsulta Normas y estándares
Desempeño (rendimiento)	Individuo	Evaluación desempeño Estudios de trabajo Supervisión Auditoría/interconsulta Incidentes críticos Exámenes y pruebas

## SUMMARY

This paper analyzes the identification of learning needs as the core of curricular design of postgraduate education and its consideration as a type of educational research work on the basis of investigation-action. The different educational needs and the ways of determining them are classified. Learning needs and their system approach are studied from a conceptual viewpoint on the basis of health situation, the working process and the individual deficiencies of professionals. A methodology for a comprehensive approach to this subject is assessed.

Subject headings: EDUCATION, GRADUATE/methods; NEEDS ASSESSMENT; RESEARCH DESIGN.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Salas RS. Grupo Regional de Trabajo sobre Investigación en apoyo a Procesos Educativos. Informe Final. Educación Permanente de Personal de la Salud en la Región de las Américas. Fascículo X: Propuestas de Trabajo en Contextos Específicos. Washington: Organización Panamericana de la Salud; 1991:25-56. Serie Desarrollo de Recursos Humanos No. 87.
2. Salas-Perea RS. La Evaluación en la Educación Superior Contemporánea. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés. Biblioteca de Medicina, Volumen XXIV, 1998:141-165.
3. Richards T. Educación Médica Continua. Foro de Salud Pública. BMJ Edición Latinoamericana, 1998;6:91-2.
4. Rovere M. Planificación Estratégica de los Recursos Humanos en Salud. Washington: Organización Panamericana de la Salud; 1993:61-126. Serie Desarrollo Recursos Humanos No. 96.
5. Longman Dictionary of Contemporary English. New Edition. 11<sup>th</sup> reimpr Essex: Longman Group UK Limited; 1990:695.
6. Alvero F, Cervantes Diccionario Manual Lengua Española. T II. 3ra. ed. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 1976:532.
7. Saínz de Robles FC. Diccionario Español de Sinónimos y Antónimos. 8va. ed. 7ma reimpr. La Habana: Editorial Científico Técnica; 1978:765.
8. Mejía A. Educación continua. Educ Med Salud 1986;20(1):43-69.
9. Haddad J. Las necesidades de intervención y el monitoreo de los procesos educativos. En: Haddad J, Clasen MA, Davini MA (eds): Educación Permanente de Personal de Salud. Washington: Organización Panamericana de Salud; 1994:145-186. Serie Desarrollo de Recursos Humanos No. 100.
10. Álvarez Manilla M, Santacruz J. Identificación de Necesidades de Aprendizaje. Washington: Organización Panamericana de Salud; 1989. Serie Desarrollo de Recursos Humanos No. 80.
11. Katz FM, Snow R. Evaluación del Rendimiento de los Trabajadores de la Salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 1981:27-33. Cuadernos de Salud Pública No. 72.
12. Salas-Perea RS. Educación en Salud: competencia y desempeño profesionales. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 1999.
13. Universidad de La Habana. Grupo de Desarrollo de los Métodos de Enseñanza a Cuadros de Dirección. Centro de Estudios de Técnicas de Dirección. Enfoques y Métodos para la Capacitación a Dirigentes. Folleto. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 1990.

Recibido: 18 de enero de 2002. Aprobado: 12 de febrero de 2002.

Dr. *Ramón Syr Salas Perea*. Escuela Nacional de Salud Pública. Línea e I. Plaza. Ciudad de La Habana. Cuba.