

Hospital "Ciro Redondo García"

CONOCIMIENTOS DE LOS FACILITADORES SOBRE LA EDUCACIÓN PERMANENTE

Lic. Meidis Guzmán Cayato,¹ Lic. Dania Pérez Mesa² y Enf. Isabel Boffill García³

RESUMEN

Los facilitadores en la educación permanente desempeñan una función fundamental, pues son ellos los encargados de desarrollar este programa. Teniendo en cuenta todo esto nos propusimos saber lo que conocían los facilitadores acerca de esta temática, lo cual constituyó el objetivo principal de este trabajo y además, se identificaron las principales dificultades sobre las cuales se hicieron recomendaciones, con el fin de darles solución a estos problemas. Para este estudio descriptivo se realizó una encuesta anónima a los 14 facilitadores del Hospital "Ciro Redondo García" y sus resultados se llevaron a tablas de porcentajes y gráficamente quedaron representados en barras y pasteles. Esto permitió arribar a conclusiones tales como: que los facilitadores tienen dominio de la temática de educación permanente, pues la mayoría de las preguntas de la encuesta fueron respondidas correctamente. Además, se encontró que la mayor dificultad radica en los momentos de la educación permanente, pues el 42,86 % respondió incorrectamente la pregunta. Las recomendaciones realizadas están relacionadas con la vía de solución para erradicar estas dificultades y, de esta forma, elevar el nivel científico-técnico del personal de Enfermería, así como mejorar la atención integral al pueblo.

DeCS: EDUCACION CONTINUA DE ENFERMERIA/métodos; RECOLECCION DE DATOS; EDUCACION EN ENFERMERIA/métodos; CALIDAD DE LA ATENCION DE SALUD.

La educación permanente (EP) es una estrategia para el perfeccionamiento y capacitación de los recursos humanos del personal de Enfermería; ha sido una propuesta docente hasta el momento actual, regida por

la carpeta metodológica y donde desempeñan un papel primordial los facilitadores.

No se tiene antecedentes de otras investigaciones realizadas que aborden esta temática ni otra bibliografía que no sea la

¹ Licenciada en Enfermería. Conductora de la Educación Permanente.

² Licenciada en Enfermería. Supervisora.

³ Licenciada en Enfermería. Vicedirectora de Enfermería.

Carpeta Metodológica, por lo que se decidió conocer de qué arsenal disponen los facilitadores, acerca de la educación permanente en el Hospital “Ciro Redondo”. Esto reviste gran importancia desde el punto de vista científico-técnico, ya que da vías de solución a la superación técnica y profesional del personal según los problemas identificados en cada servicio por los facilitadores.

La educación permanente consta de 6 momentos¹ que rigen el trabajo, tanto de los conductores como de los facilitadores como el eslabón más importante para llevar a cabo el buen desarrollo del programa, estos son:

1. Reconocimiento del contexto.
2. Selección y preparación de los facilitadores.
3. Identificación de necesidades y problemas.
4. Adopción de estrategias de intervención.
5. Monitoreo.
6. Evaluación.

Los facilitadores del hospital “Ciro Redondo” han recibido desde su selección 3 cursos de capacitación, donde han aprendido a trabajar en los diferentes momentos de la educación permanente, identificando problemas y/o necesidades y dándoles solución ya sea capacitante o gerencial.

Tiene como propósito mejorar los servicios a los usuarios internos y externos, y con eso lograr un adecuado posicionamiento de los responsables de la EP que les permita hacer un correcto análisis situacional e investigación de problemas para determinar las principales fuerzas sociales y actores que garantizarán la validación de la EP y una correcta selección y estabilidad de los facilitadores de esta propuesta.¹

Con su aplicación se espera producir un cambio en la actitud mental de todos los dirigentes del sistema implicados en el perfeccionamiento de los recursos humanos y,

de esta forma, compatibilizar las necesidades de los servicios y de los trabajadores con los procesos capacitantes y soluciones gerenciales que se adopten, mejorando los servicios a la población. Es un instrumento de cambio que penetra en la realidad de los problemas y facilita la integración docente-asistencial-investigativa con un enfoque sistémico y coherente en su puesto de trabajo y en su contexto laboral y social.¹

La educación permanente es una estrategia pedagógica y gerencial de problematización y transformación de los servicios de salud presente durante toda la vida laboral del personal de Enfermería.¹ Con el objetivo de realizar una valoración cualitativa de los conocimientos adquiridos por los facilitadores e identificar las principales dificultades de estos, se ha realizado esta investigación.

MÉTODOS

El método científico para la realización de este trabajo es el descriptivo. El universo lo constituyen los 25 facilitadores que se encuentran en la institución, del cual se tomó una muestra de 14. Se les aplicó una encuesta anónima la cual contiene 6 preguntas que se caracterizan por ser de selección. Las preguntas indagaban acerca del concepto de la EP, momentos, características de un facilitador, entre otras.

Los resultados fueron analizados y tabulados por el método de palotes y posteriormente se realizó un análisis de porcentajes llevado a tablas y se realizaron gráficos de pastel y barras.

RESULTADOS

La cantidad de respuestas favorables en cuanto a la conceptualización de la educación permanente fue del 100 %, lo cual

demuestra el dominio en este aspecto de los facilitadores. En la tabla 1 se aprecia que el 64,29 % de los facilitadores conoce que la EP tiene 6 momentos, aunque todavía el 35,71 % lo desconoce. Se ha encontrado en esta investigación que 8 facilitadores para el 57,14 % identifican correctamente los 6 momentos de la EP y 6 de ellos para el 42,86 % no los identifica correctamente, aspecto en el cual es preciso trabajar; esto se puede observar en la tabla 2.

TABLA 1. *Enumeración de los momentos de la educación permanente*

Pregunta 2	No.	%
Correcta	9	64,29
Incorrecta	5	35,71
Total	14	100

Fuente: Encuesta.

TABLA 2. *Identificación de los momentos de la educación permanente*

Pregunta 3	No.	%
Correcta	8	57,14
Incorrecta	6	42,86
Total	14	100

Fuente: Encuesta.

En la figura 1 se observa que el 71,4 % conoce las características de un facilitador; es necesario destacar que el 28,6 % de respuestas falsas se debió a que un facilitador no tiene que ser personal administrativo, sino una persona capaz de identificar problemas y darles solución, tener dominio del área y buena comunicación social en la transmisión de conocimientos.

La figura 2 recoge los resultados de los tipos de necesidades que se identifican en el trabajo diario de un facilitador y el

85,7 % tiene conocimiento de este aspecto, de lo que se infiere que no tienen grandes dificultades en este punto. Al analizar la figura 3 se comprueba que el 85,7 % sabe trabajar correctamente con la ficha de registro individual de Enfermería, documento que plasma el trabajo del enfermero y facilita el de los conductores y facilitadores de la EP.

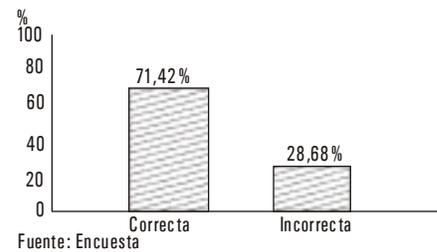


FIG. 1. *Características del facilitador.*

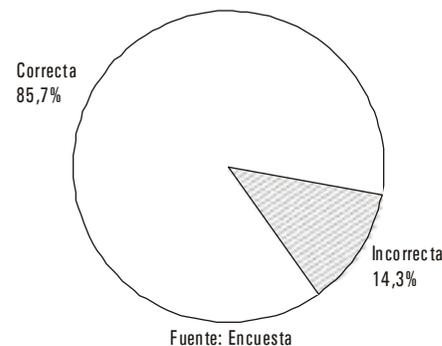


FIG. 2. *Tipos de necesidades.*

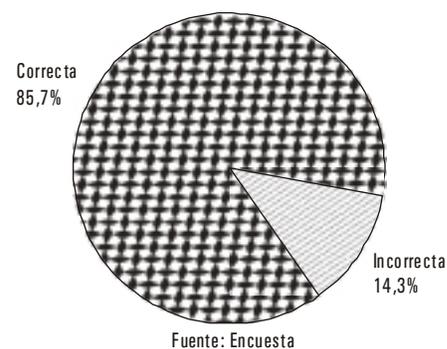


FIG. 3. *Ficha de registro individual de enfermería.*

Después de analizar los resultados se ha arribado a la conclusión de que los facilitadores tienen dominio de la temática de EP, pues la mayoría de las respuestas de la encuesta aplicada fueron favorables.

La mayor dificultad encontrada en la investigación radica en los momentos que se han diseñado para la EP y su identificación, aspecto que define la calidad del trabajo de los facilitadores y en el cual se debe trabajar para erradicar este aspecto negativo.

ENCUESTA

1. Señale cuál es el concepto idóneo para la educación permanente.

- Es el proceso de aprendizaje en los servicios de salud presente durante toda la vida laboral del trabajador.
- Es una estrategia pedagógica y gerencial de problematización y transformación de los servicios de salud en un momento determinado de la vida laboral.

2. Diga cuántos momentos tiene la educación permanente.

3. Señale los momentos correctos:

- Identificación de necesidades.
- Realización de auditorías.
- Selección y preparación de los facilitadores.
- Reconocimiento del contexto.

- Programación de cursos y talleres.
- Evaluación.
- Monitoreo.
- Adopción de estrategias de intervención.

4. Diga verdadero (V) o falso (F) según corresponda con las características de un facilitador:

- Dominio del área a trabajar.
- Tener habilidades en la comunicación social y en la transmisión de conocimientos.
- Dominio de la investigación.
- Debe ser personal administrativo.
- Ser creativo.

5. Diga si es verdadera o falsa la afirmación siguiente:

- Los problemas que identifican al facilitador son solamente capacitantes, nunca gerenciales.

6. Marque con una X la afirmación correcta:

- La ficha de registro individual de enfermería es para plasmar los principales problemas de las enfermeras.
- La ficha de registro individual de enfermería es donde se recogen todos los problemas o necesidades del enfermero y traza un plan para adoptar estrategias y monitorearlas.

SUMMARY

Providers play an important role in continuing education, since they are in charge of developing this program. Taking this into account, we proposed ourselves to find out what providers know on this topic, which was the main goal of this paper. The main difficulties were also identified and recommendations were made to solve these problems. As part of this descriptive study, an anonymous survey was done among the 14 providers of "Ciro Redondo García" Hospital and its results were taken to percentage tables and were graphically represented in bars and pies. It allowed to conclude that the providers know about the topic of continuing education, since most of the

surveys were correctly answered. Besides, it was observed that the greatest difficulty is related to the moments of continuing education , since 42.86 % gave a wrong answer to that question. The recommendations made are connected with the solution to eradicate such difficulties and to increase, this way, the scientific and technical level of the nursing personnel and to improve the comprehensive attention given to the people.

Subject headings: EDUCATION, NURSING, CONTINUING/methods; DATA COLLECTION; EDUCATION, NURSING/methods; QUALITY OF HEALTH CARE.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Carpeta Metodológica. Programa para los conductores de la Educación Permanente, 1996.

Recibido: 15 de diciembre de 1999. Aprobado: 29 de diciembre del 2000.

Lic. *Meidis Guzmán Cayado*. Calle 27 e/ 10 y 12. Edif. 49 apto. 29, Artemisa, La Habana, Cuba.