

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SAN LUIS POTOSI



ESCUELA DE ENFERMERIA



III Curso Complementario de Licenciatura en Enfermería

EXPECTATIVAS DE EDUCACION CONTINUA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA
EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCION,
EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSI, S. L. P.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADAS EN ENFERMERIA

PRESENTAN :

Enf. Francisca Castro Hernández

Enf. Ma. del Socorro Enríquez Capetillo

Enf. Sonia Zúñiga Dávalos

A G R A D E C I M I E N T O

A LA LICENCIADA EN ENFERMERÍA

ESTHER NIETO GARCÍA

AL PROFESOR DE LA MATERIA DE INVESTIGACIÓN Y EPIDEMIOLOGÍA

DR. HÉCTOR G. HERNÁNDEZ R.

AL PROFESOR DE LA MATERIA DE ESTADÍSTICA

DR. ANTONIO B. TORRES RUVALCABA

POR SUS ÍDEAS, POR SU TIEMPO INVERTIDO PARA ESCUCHAR EL DESARROLLO DE ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, POR SU SABIDURÍA LA CUAL NOS ORIENTÓ A LA CULMINACIÓN DEL MISMO.

A NUESTROS PADRES Y HERMANOS

POR SU PACIENCIA Y APOYO, POR SU SILENCIO EN EL QUE NOS TRANSMITÍAN SUS PALABRAS DE ALIENTO PARA NO DESFALLECER.

A TODOS NUESTROS COMPAÑEROS Y AMIGOS DEL III CURSO COMPLEMENTARIO DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA, POR SUS CRÍTICAS CONSTRUCTIVAS, POR EL APOYO BIBLIOGRÁFICO, POR EL OPTIMISMO PARA SEGUIR ADELANTE.

A LOS DIRECTIVOS DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DE LAS SIGUIENTES INSTITUCIONES QUE NOS PERMITIERON HACER REALIDAD ESTE TRABAJO:

HOSPITAL CENTRAL DR. "IGNACIO MORONES PRIETO"

HOSPITAL MATERNO INFANTIL "ALBERTO LÓPEZ HERMOSA"

CLÍNICA DÍAZ INFANTE

ISSSTE

LAS AUTORAS

INDICE

	PAGINA
INTRODUCCIÓN	
RESUMEN DEL MARCO TEÓRICO	4
HIPÓTESIS DE TRABAJO	7
OBJETIVOS	8
DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES	9
METODOLOGÍA	11
PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	15
CUADROS Y GRÁFICAS	16
SUGERENCIAS APORTADAS POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENCUESTADO	38
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	40
CONCLUSIONES	44
SUGERENCIAS	45
LIMITANTES	46
BIBLIOGRAFÍA	47
ANEXOS	

I N T R O D U C C I O N

ESTE TEMA HA SIDO ORIGINADO POR LAS INQUIETUDES DE LAS AUTORAS AL PERCIBIR LA PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA, PUES COMO SABEMOS, LA ENFERMERÍA NACIÓ COMO UNA DISCIPLINA BAJO LA DEPENDENCIA MÉDICA, SIN EMBARGO, LO QUE EN UN PRINCIPIO SE CREÓ COMO PERSONAL DE APOYO O DE AYUDA, CON POCOS CONOCIMIENTOS CIENTÍFICOS EN LA ACTUALIDAD SE HA TORNADO EN UNA PROFESIÓN, LA CUAL REQUIERE QUE LA ENFERMERA AVANCE A LA PAR DE LOS PROGRESOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DE NUESTRA ÉPOCA, LO CUAL NO OCURRE PUES GENERALMENTE LA ENFERMERA SE LIMITA A LAS NORMAS MÍNIMAS DE ACCIÓN.

POR OTRA PARTE, LA DIVERSIDAD Y COMPLEJIDAD DE LAS FUNCIONES DE LA ENFERMERA, LAS INNOVACIONES DENTRO DE LA PROFESIÓN QUE LA HA LLEVADO A TOMAR NUEVOS CARGOS Y RESPONSABILIDADES, NO SOLO EN EL ÁREA DE SERVICIO, SINO TAMBIÉN EN LA ADMINISTRACIÓN, DOCENCIA E INVENSTIGACIÓN, ASÍ COMO EL DESEO DE OFRECER A LOS PACIENTES -- UNA ATENCIÓN DE ENFERMERÍA COMPETENTE, CONTÍNUA, SEGURA Y EFICIENTE HACE NECESARIO QUE LA PREPARACIÓN DE LA ENFERMERA SEA CONSTANTE A TRAVÉS DE SU PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA.

CON FRECUENCIA LA ENCARGADA DE PLANEAR Y DIRIGIR ESTOS PROGRAMAS, ES LA JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA, LA CUAL TAMBIÉN DEBE ASEGURAR LA ACTITUD POSITIVA HACIA LA EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN Y PROGRESO DE LOS EMPLEADOS A SU CARGO, ASÍ COMO ES TAMBIÉN LA RESPONSABLE DE DECIDIR LO QUE NECESITA Y QUIERE EL DEPARTAMENTO. DEBIDO A LAS MÚLTIPLES RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE ÉSTA, UNA COORDINADORA DE ENSEÑANZA RESULTARÍA UN ELEMENTO VALIOSO DE AYUDA LA CUAL DEBERÁ TENER LA CAPACIDAD DE TRABAJAR CON Y PARA PERSONAS DE DISTINTA PREPARACIÓN, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA, TAMBIÉN DEBERÁ FAVORECER UN CLIMA PROPÍCIO PARA EL APRENDIZAJE. ADEMÁS, DEBE DE ESTAR INTERESADA EN LAS NECESIDADES Y PROBLEMAS DEL SERVICIO Y DEL PERSONAL, DEBE DE CREER EN EL MÉRITO DE LA EDUCACIÓN DEL PERSONAL Y EN LA CONTRIBUCIÓN DE ÉSTA AL CUIDADO DE LOS PACIENTES (1).

HEMOS DESCRITO LA SITUACIÓN DESEABLE UN TANTO IDEAL PERO LA REALIDAD QUE OCURRE EN ALGUNAS INSTITUCIONES ES DIFERENTE, AL RESPECTO ES POSIBLE DECIR QUE DE ACUERDO A UNA EXPLORACIÓN INFORMAL PREVIA AL PRESENTE ESTUDIO SE OBTUVO LA OPINIÓN DE ALGUNOS DIRECTIVOS DE ENFERMERÍA EN INSTITUCIONES SANITARIO-ASISTENCIALES Y MANIFIESTAN QUE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA PARA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA NO EXISTEN O CON FRECUENCIA SE EJECUTAN EN FUNCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA INSTITUCIÓN Y COMO PARTE DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN HACIA SUS EMPLEADOS, COMO LO ESTIPULA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LOS ARTÍCULOS 153-A AL 153-X, CAPÍTULO 3 BIS, O BIEN POR LAS NECESIDADES DETERMINADAS POR LOS DIRIGENTES DEL SERVICIO O DEPARTAMENTO DEL QUE SE TRATE SIN CONSIDERAR, EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES, LAS OPINIONES DEL PERSONAL INTERESADO, ES DECIR NO SE TOMA EN CUENTA AQUELLO QUE AL PERSONAL REALMENTE LE INTERESA Y/O NECESITA APRENDER Y REFORZAR Y COMO ES DE ESPERAR, LOS PROGRAMAS SON POR LO GENERAL DE REGULAR ACEPTACIÓN, INDIFERENCIA O FRANCO RECHAZO DEL PERSONAL A QUIENES VAN DIRIGIDOS.

POR OTRA PARTE, ESTUDIOS ANTERIORES ACERCA DE LO QUE SIENTEN Y PIENSAN LAS ENFERMERAS SOBRE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA, CONFIRMAN QUE SE PERCIBE LA NECESIDAD DE ÉSTA QUE LOS PROGRAMAS DEBEN SER PLANEADOS POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y NO POR LOS DIRIGENTES, (2).

CON EL FIN DE INDAGAR CUALES SON LAS EXPECTATIVAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA EN NUESTRO MEDIO, UN GRUPO DE TRES ESTUDIANTES DEL COMPLEMENTARIO DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA, REALIZARÓN UN ESTUDIO DE TIPO OBSERVACIONAL, RETROSPECTIVO Y TRANSVERSAL, EN EL QUE SE APLICARÓN ENCUESTAS AL PERSONAL DE ENFERMERÍA ACERCA DE LO QUE PIENSA Y ESPERA DE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA COMO PARTE DE SU DESEMPEÑO LABORAL, Y AL PERSONAL DIRIGENTE ACERCA DE LAS NORMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA, Y ÉSTE SE LLEVÓ A CABO EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN, CON DIFERENTE DEPENDENCIA JURIDICA (DESCENTRALIZADA, PRIVADA, OFICIAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL), EN LA CIUDAD DE -- SAN LUIS POTOSÍ, DE MARZO A OCTUBRE DE 1985, SIENDO AL MISMO TIEMPO SU TRABAJO DE TESIS RECEPCIONAL.

EL PROPÓSITO FUNDAMENTAL DEL ESTUDIO ES CONOCER EN QUÉ MEDIDA -
EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE SE -
GUNDO NIVEL DE ATENCIÓN, SIENTEN LA NECESIDAD DE ACTUALIZAR Y/O --
REFORZAR SU PREPARACIÓN, ADEMÁS DE CONOCER LA DISPOSICIÓN DE LOS -
DIRIGENTES PARA RESPONDER A TALES EXPECTATIVAS.

ESPERAMOS QUE LOS RESULTADOS SEAN UN APORTE QUE FAVOREZCA LA -
IMPLEMENTACIÓN O EL MEJORAMIENTO DE UN DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA -
CÓNTINUA EN ENFERMERÍA, PUES UNA DE LAS INSTITUCIONES ESTUDIADAS, -
LA DE SEGURIDAD SOCIAL, CUENTA CON UNA COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA -
EN ENFERMERÍA.

RESUMEN DEL MARCO TEORICO

LA EDUCACIÓN CONTÍNUA ES UN PROCESO ININTERRUMPIDO DURANTE EL LARGO CAMINO DE LA VIDA, EN EL QUE EL TRABAJADOR PROGRESA INDIVIDUAL Y PROFESIONALMENTE, MANTENIÉNDOSE ACTUALIZADO A TRAVÉS DE:

- ADIESTRAMIENTO EN SERVICIO
- CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO
- CONFERENCIAS Y SIMPOSIOS
- CONGRESOS
- AUTOEDUCACIÓN MEDIANTE LECTURAS Y UTILIZACIÓN DE MEDIOS AUDIOVISUALES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (3).

GENERALMENTE EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA TIENE COMO PARTE DE SU ORGANIZACIÓN UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN AL PERSONAL O "EDUCACIÓN EN SERVICIO". SE TRATA DE UNA OPORTUNIDAD QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN AL EMPLEADO PARA DESARROLLAR SUS CAPACIDADES PERSONALES, ADQUIRIR HABILIDADES O PERFECCIONAR LAS QUE TIENE, ADEMÁS ES IMPORTANTE PARA MANTENER Y MEJORAR LA COMPETENCIA DE LAS ENFERMERAS (4).

EL PROPÓSITO FINAL DE ÉSTOS PROGRAMAS ES LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL SERVICIO DE ENFERMERÍA, ESTIMULAR Y SOSTENER EL INTERÉS COOPERATIVO DEL PERSONAL EN LOS PROGRAMAS DE SALUD Y EL MEJORAMIENTO DE LOS CUIDADOS AL PACIENTE (IBID).

REDUNDANDO EN LAS VENTAJAS DE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA, UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL INCLUYE TODAS AQUELLAS ACTIVIDADES QUE YA SEA EL HOSPITAL O ENFERMERÍA PROYECTA PARA INSTRUIR A LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO, BUSCANDO SIEMPRE MEJORAR LA ATENCIÓN QUE OTORQUE A LOS PACIENTES; LA EDUCACIÓN CONTÍNUA SIRVE PARA QUE EL EMPLEADO ESTÉ AL TANTO DE LOS NUEVOS CONCEPTOS, PARA QUE AUMENTE SUS CONOCIMIENTOS, ENTENDIMIENTO Y APTITUD, PARA DESARROLLAR SU CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y TRABAJAR EN EQUIPO (5).

SE PIENSA QUE EL PERSONAL QUE YA FORMA PARTE DE LA ORGANIZACIÓN CONSTITUYE EL POTENCIAL HUMANO MÁS PROMETEDOR, EN CONSECUENCIA, -- TODOS LOS ESFUERZOS SE DEBERÁN DIRIGIR A SU DESARROLLO ININTERRUM - PIDO.

LA HEMEROTECA DEL HOSPITAL PUEDE SER EL CENTRO DE LAS ACTIVIDA- DES EDUCATIVAS Y UN RECURSO PARA LA EDUCACIÓN CONTÍNUA INDIVIDUAL. - UNA BIBLIOTECA BIEN PROVISTA ES UN LABORATORIO EN EL QUE EL PERSO - NAL PUEDE REALIZAR INVESTIGACIONES, AL EMPLEAR LAS OBRAS EXISTENTES Y CONOCER TODOS LOS ADELANTOS EN LA MEDICINA, ENFERMERÍA Y EN OTROS CAMPOS DE INTERÉS (IBID).

LA EDUCACIÓN CONTÍNUA PUEDE COMPRENDER PROGRAMAS QUE SE EFECTUAN DENTRO Y FUERA DEL HOSPITAL. SI EL PERSONAL ASISTE A TODOS, PODRÁ - MOTIVARSE PARA PEDIR EXPERIENCIAS NUEVAS Y DIFERENTES, PARA BUSCAR - 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 (IBID).

PARA EL ÉXITO DEL PROCESO EDUCATIVO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, ES IMPORTANTE ANALIZAR CÓMO SE LLEVA A CABO EL PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE, EN EL QUE INTERVIENEN TRES ELEMENTOS FUNDAMENTALES:

-EL SUJETO O APRENDIZ (QUE EN ÉSTE CASO ES LA ENFERMERA) QUE CONTRI BUYE CONSIGO MISMO, CON SU CAUDAL DE MOTIVACIONES, HABILIDADES, EX - PERIENCIAS Y COMPETENCIA, ESTIMULADO POR SUS NECESIDADES E IMPULSOS INTERIORES.

-LOS OBJETIVOS (EQUIVALENTE A LAS EXPECTATIVAS DEL PERSONAL) QUE - DEBEN RESPONDER A LAS NECESIDADES E IMPULSOS DEL APRENDIZ, ES DECIR DEBEN SER COMPENSIBLES, REALES, ASEGUIBLES Y MESURABLES.

-EL AGENTE (EQUIVALENTE A LA COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA) QUE ENTRA - EN CONTACTO CON EL APRENDIZ, DESPUÉS QUE ÉSTE HA DESPERTADO DEL LE - TARGO EN EL QUE SE ENCONTRABA INMERSO Y SU FUNCIÓN PRIMORDIAL ES LA SELECCIÓN DE MÉTODOS Y AMBIENTE EN EL QUE SE DESARROLLA EL PROCESO, DE COMÚN ACUERDO CON EL SUJETO DE APRENDIZAJE (6).

POR LO ANTERIOR, ES FUNDAMENTAL QUE LOS EMPLEADOS TENGAN LA -
OPORTUNIDAD DE IDENTIFICAR SUS NECESIDADES DE APRENDIZAJE E INTERÉS -
EDUCATIVOS, BASADOS EN SUS EXPERIENCIAS, PARA QUE DE ESTA FORMA -
ESTÉN MOTIVADOS A PARTICIPAR ACTIVAMENTE, PUES SE ASUME QUE CUANDO -
SE CONSULTA AL PERSONAL ÉSTE TIENDE A RESPONSABILIZARSE MÁS POR -
APRENDER (7).

HIPOTESIS DE TRABAJO

1. LAS EXPECTATIVAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN SERVICIO, SON DIFERENTES DE ACUERDO A LA INSTITUCIÓN DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN EN LA QUE LABORAN.
2. LAS EXPECTATIVAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN DONDE EXISTE UNA COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA, SON MEJORES QUE LAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJAN EN INSTITUCIONES DONDE NO EXISTE ESTA COORDINACIÓN.

OBJETIVOS

GENERAL:

DETERMINAR UN CONSENSO ACERCA DE LAS EXPECTATIVAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN SERVICIO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN, QUE NOS ORIENTEN A DETERMINAR LAS CONDUCTAS A SEGUIR EN LA IMPLEMENTACIÓN Y/O MEJORAMIENTO DE UNA COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA.

OPERACIONALES:

1. DETERMINAR LA PROPORCIÓN DE ENFERMERAS QUE CONSIDERÁN IMPORTANTE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA PARA SU DESARROLLO INDIVIDUAL Y PROFESIONAL.
2. DETERMINAR LA PROPORCIÓN DE ENFERMERAS QUE OPINAN QUE ES ESCENCIAL CONSIDERAR SUS NECESIDADES Y/O INTERESES EDUCATIVOS PARA LA PARTICIPACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA Y EL ÉXITO DE LOS MISMOS.
3. ANALIZAR LA FORMA EN QUE SE ESTÁ LLEVANDO A CABO LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LAS INSTALACIONES ESTUDIADAS, DE ACUERDO A LA OPINIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO Y DEL PERSONAL DIRIGENTE.
4. COMPARAR LAS CONCLUSIONES OBTENIDAS EN CADA UNA DE LAS INSTITUCIONES Y ANALIZAR LAS POSIBLES CAUSAS DE LAS DIFERENCIAS O VARIABILIDAD EN OPINIONES.
5. DESCRIBIR LAS SUGERENCIAS DE LAS ENFERMERAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y MEJORAMIENTO DE UNA COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA.

DEFINICION OPERACIONAL DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN

CONSIDERAMOS COMO VARIABLES INDEPENDIENTES, CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN, CON DIFERENTE DEPENDENCIA JURÍDICA, EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ:

- DESCENTRALIZADA "HOSPITAL CENTRAL DR. IGNACIO MORONES PRIETO"
- OFICIAL "HOSPITAL MATERNO INFANTIL ALBERTO LÓPEZ HERMOSA"
- PRIVADA "CLÍNICA DÍAZ INFANTE"
- SEGURIDAD SOCIAL "INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL AL SERVICIO DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO"

LOS INDICADORES QUE SE TOMARON EN CUENTA PARA EVALUAR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LAS INSTITUCIONES, SON LAS SIGUIENTES:

I. POLÍTICAS DE LA INSTITUCIÓN EN RELACIÓN A LA EDUCACIÓN CONTÍNUA.

- OBLIGACIÓN DEL PATRÓN A SUS EMPLEADOS DE DAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- EFICIENCIA DE UNA COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA Y RECURSOS FÍSICOS Y HUMANOS, PARA ÉSTOS FINES.

II. PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA Y/O ACTUALIZACIÓN

- PERIODICIDAD Y DURACIÓN DE LOS CURSOS.
- ENFOQUE DE LOS CURSOS PARA ENFERMERÍA.
- CRÍTERIOS QUE DETERMINAN LA PLANEACIÓN DE LOS PROGRAMAS.
- FACILIDADES PARA EL PERSONAL PARA PARTICIPAR EN PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA Y/O ACTUALIZACIÓN.

VARIABLE DEPENDIENTE

EXPECTATIVAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA.

SE CONSIDERÓ COMO EXPECTATIVA, A LA POSIBILIDAD DE CONSEGUIR - ALGO QUE SE PREVEE, ES UNA ESPERA FUNDADA EN PROMESAS E INTERÉS(8).

LA ENFERMERA COMO MIEMBRO PROFESIONAL DEL EQUIPO DE SALUD, QUE PARTICIPA ACTIVAMENTE ENMARCADA EN UN CONTEXTO HOSPITALARIO, EL - CUAL TIENE ÍNTIMA RELACIÓN CON EL AVANCE CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO, DEBE TENER EXPECTATIVAS DE CAMBIO, PARA CRECER AL RITMO DE LOS -- ACONTECIMIENTOS Y REQUIERE ESTAR CONCIENTE DE LA IMPORTANCIA DE CONSIDERAR SU PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO EDUCATIVO DE CAMBIO.

LOS INDICADORES QUE SE CONSIDERARÁN PARA VALORAR LAS EXPECTATIVAS SOBRE EDUCACIÓN CONTÍNUA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SON LAS - SIGUIENTES:

I. QUÉ ESPERA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA.

- ACTUALIZARSE
- SUPERARSE
- REFORZAR ACTIVIDADES TÉCNICO-MANUALES
- MAYOR SEGURIDAD EN SUS ACTIVIDADES
- DESARROLLAR LA CAPACIDAD DE ANALIZAR PROBLEMAS
- CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO
- QUE LOS TEMAS RESPONDAN A SUS EXPECTATIVAS COMO ENFERMERAS
- ASUMIR SUS FUNCIONES CON PROFESIONALISMO
- SUGERENCIAS PARA MEJORAR Y/O IMPLEMENTAR UNA COORDINACIÓN DE-ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA.

II. QUÉ PIENSA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA

- IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA
- SATISFACE SUS NECESIDADES DE APRENDIZAJE
- PLANEACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA, PERIODICIDAD, DURACIÓN, TEMAS, PERSONAL QUE LOS IMPARTE, JUSTIFICACIÓN

M E T O D O L O G I A

PLANEACIÓN

LA EDUCACIÓN CONTÍNUA DE ENFERMERÍA EN LA ACTUALIDAD ES UNA DE LAS SOLUCIONES QUE PROPONE EL GREMIO DE ENFERMERÍA PROFESIONAL PARA DAR SOLUCIÓN A PROBLEMAS CON LOS QUE SE ENFRENTA EN SU TRABAJO DIARIO, ADEMÁS LA COMPLEJIDAD QUE HA ADQUIRIDO LA PROFESIÓN HA REQUERIDO QUE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA PARTICIPE ACTIVAMENTE EN SU ACTUALIZACIÓN, Y DE ACUERDO A ÉSTA PROBLEMÁTICA SE SELECCIONÓ EL PRESENTE ESTUDIO PARA CONOCER EN QUÉ MEDIDA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA ACEPTA O PARTICIPA EN PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA Y CUÁLES SON SUS EXPECTATIVAS AL RESPECTO.

SE TRATA DE UN ESTUDIO OBSERVACIONAL, CON CARÁCTER ANALÍTICO, RETROSPECTIVO Y TRANSVERSAL EN FUNCIÓN AL TIEMPO.

UNO DE LOS PRIMEROS PASOS PARA LA REALIZACIÓN DE ÉSTE ESTUDIO CONSISTIÓ EN UNA ENTREVISTA INFORMAL CON PERSONAL DIRIGENTE DE ENFERMERÍA, CON EL PROPÓSITO DE CONOCER CÓMO SE LLEVAN A CABO LOS PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN Y PARA OBTENER LAS FACILIDADES PARA RECOPIRAR LA INFORMACIÓN NECESARIA, A TRAVÉS DE UNA AUTORIZACIÓN OFICIAL POR PARTE DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA.

DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS PLANEADOS SE SELECCIONARON CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN CON DIFERENTE DEPENDENCIA JURÍDICA PARA PODER INFERIR LOS RESULTADOS A OTRAS INSTITUCIONES CON CARACTERÍSTICAS SEMEJANTES QUE NO SE SELECCIONARÓN.

SE SOLICITÓ A DIRIGENTES DE LOS DEPARTAMENTOS DE ENFERMERÍA LA PLANTILLA TOTAL DE PERSONAL, LA MUESTRA SELECCIONADA SE OBTUVO AL AZAR, TOMANDO EL 30% DE LA PLANTILLA TOTAL DE CADA UNA DE LAS INSTITUCIONES, TAMBIÉN SE UTILIZÓ LA SIGUIENTE FÓRMULA:

$$N = \frac{NS^2}{ND^2 + S^2}$$

$$D^2 = \frac{D^2}{z^2}$$

- N = TOTAL DE LA POBLACIÓN (379)
 S^2 = RESULTADO DE MULTIPLICAR NPQ
 P = PREVALENCIA (0.5)
 Q = COMPLEMENTO (0.5)
 D^2 = CONFIABILIDAD DE LA MUESTRA
 Z = NIVEL DE CONFIANZA (1.96)
 D = GRADO DE PRECISIÓN (1.5)

$$N = 113$$

LA PROBABILIDAD PROPORCIONAL (A CADA INSTITUCIÓN) AL TAMAÑO SE CALCULÓ DE LA SIGUIENTE FORMA:

$$\frac{N_{1-2-3-4}}{N} \times N = NI$$

- $N_{1-2-3-4}$ = TOTAL DE LA PLANTILLA DE CADA UNA DE LAS INSTITUCIONES
 N = TOTAL DE LA POBLACIÓN (379)
 N = MUESTRA CALCULADA (113)
 NI = MUESTRA POR INSTITUCIÓN
 DESENTRALIZADA = 35
 OFICIAL = 17
 PRIVADA = 18
 SEGURIDAD SOCIAL = 43

LOS CRÍTERIOS DE INCLUSIÓN FUERON:

- PERSONAL PROFESIONAL (15%) Y NO PROFESIONAL (15%)
- CONTAR CON BASE EN LA INSTITUCIÓN Y ANTIGUEDAD MÍNIMA DE UN AÑO

LOS CRÍTERIOS DE EXCLUSIÓN:

- UNA PERSONA QUE AL AZAR RESULTÓ DOBLEMENTE ELECTA POR SER TRABAJADOR DE 2 INSTITUCIONES DE NUESTRO UNIVERSO DE TRABAJO, SE CONSIDERÓ COMO PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN DONDE TIENE MÁS ANTIGUEDAD.

RECOLECCIÓN DE DATOS

SE CONSIDERÓ COMO VARIABLE INDEPENDIENTE A LAS CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN Y COMO VARIABLE DEPENDIENTE LAS EXPECTATIVAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, LAS CUALES SE VALORARON EN DOS TIPOS DE CÉDULAS:

1. CÉDULA 01 (ANEXO 1) APLICADA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA SELECCIONADO DE CADA UNA DE LAS INSTITUCIONES, EN DONDE SE INCLUYERON DOCE REACTIVOS PARA LA VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN QUE POSEE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA ACERCA DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA DE ENFERMERÍA EN LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA, LOS CUALES NO SE VALORARON NÚMERICAMENTE, SOLO SON UN PUNTO DE ANÁLISIS. TAMBIÉN SE INCLUYERON TRECE REACTIVOS PARA DETERMINAR LAS EXPECTATIVAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, LAS CUALES SE VALORARON CON LA UTILIZACIÓN DE UNA ESCALA DEL 10 AL 0 QUE PARA LOS FINES DEL ESTUDIO, SE CLASIFICARON DE LA SIGUIENTE MANERA:

- PERSONAL DE ENFERMERÍA CON EXPECTATIVAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA SIGNIFICATIVAS, SON AQUELLAS PERSONAS QUE COINCIDAN EN UN 80% Ó MÁS EN LOS REACTIVOS, EN LA ESCALA DEL 10 AL 8 (10 Ó MÁS PREGUNTAS).

- PERSONAL DE ENFERMERÍA CON EXPECTATIVAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA REGULARMENTE SIGNIFICATIVAS, SON AQUELLAS PERSONAS QUE COINCIDAN EN UN 60% EN LOS REACTIVOS, EN LA ESCALA DEL 10 - 8 (9 A 6 PREGUNTAS)
- PERSONAL DE ENFERMERÍA CON EXPECTATIVAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA POCO SIGNIFICATIVOS O NULAS, SON AQUELLAS PERSONAS QUE COINCIDAN EN UN 40% Ó MENOS EN LOS REACTIVOS, EN LA ESCALA DEL 10 - 8 (5 Ó MENOS PREGUNTAS).

LAS RESPUESTAS A ÉSTOS REACTIVOS PERMITIRÁN APRECIAR SI REALMENTE LAS EXPECTATIVAS DEL PERSONAL SON MEJORES CUANDO HAY UNA COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA PARA ENFERMERÍA.

TAMBIÉN SE INCLUYERON DOS REACTIVOS PARA LA APORTACIÓN DE SUGERENCIAS Y TEMAS QUE MÁ S LE INTERESAN AL PERSONAL DE ENFERMERÍA, LOS CUALES SE OFRECERÁN A LOS DIRIGENTES DE LAS INSTITUCIONES ESTUDIADAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y/O MEJORAMIENTO DE LA COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA.

2. CÉDULA 02 (ANEXO 2) APLICADA AL PERSONAL DIRIGENTE DE ENFERMERÍA EN DONDE SE INCLUYERON SIETE REACTIVOS PARA EVALUAR LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA DE ENFERMERÍA EN LAS INSTITUCIONES SELECCIONADAS.

SE LLEVÓ A CABO UNA PRUEBA DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS, APLICADA AL 1% DEL TOTAL DE LA PLANILLA, CON EL OBJETO DE VALORAR SI EL LENGUAJE UTILIZADO EN LOS REACTIVOS ERAN COMPRESIBLES Y SE REALIZARON LOS AJUSTES NECESARIOS.

LA APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS AL PERSONAL SELECCIONADO SE LLEVÓ A CABO DEL 10 AL 20 DE JUNIO DE 1985 EN LOS TRES TURNOS DE TRABAJO, MEDIANTE ENTREVISTA INDIVIDUAL YA QUE NO FUE POSIBLE REUNIR AL GRUPO SELECCIONADO AL AZAR COMO SE HABÍA PLANEADO, DEBIDO A LAS CARACTERÍSTICAS DE TRABAJO DE ESTE PERSONAL.

CUADRO No. 1

EXPECTATIVA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN RELACIÓN A LA EXISTENCIA DE UN DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA Y LA CALIFICACIÓN ASIGNADA, EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ, S.L.P.

1985

EXPECTATIVA/CALIFICACIÓN	I N S T I T U C I O N E S										
	H. CENTAL		H. MATERNO I.		C. DÍAZ I.		ISSSTE		TOTAL		
	NUM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	
No es importante	0 - 3									-	-
Poca importancia	4 - 7	1	2.9	2	11.8			1	2.3	4	3.5
Importante	8 - 10	34	97.1	15	88.2	18	100.0	42	97.7	109	96.5
TOTAL		35	100.0	17	100.0	18	100.0	43	100.0	113	100.0

FUENTE: DIRECTA

KRUSKALL WALLIS

H=0.79

P > 0.50

EL CUADRO NÚMERO 1 NOS INDICA QUE DE LAS CUATRO INSTITUCIONES ESTUDIADAS EL 96.5% DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENCUESTADO EXPRESA QUE ES IMPORTANTE QUE EXISTA UN DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA CONTÍNUA EN ENFERMERÍA (O QUE SE MEJORE EL QUE YA EXISTE), Y SÓLO EL 3.5% DEL PERSONAL ENCUESTADO CONSIDERA QUE TIENE Poca importancia que exista. LA PRUEBA ESTADÍSTICA EXPRESA QUE ESTA EXPECTATIVA ES IGUAL EN LAS CUATRO INSTITUCIONES ESTUDIADAS.

PRESENTACION DE RESULTADOS

PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS SE REALIZARON LOS SIGUIENTES CUADROS Y GRÁFICAS, LOS CUALES SE PRESENTAN EN EL ORDEN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y OBJETIVOS.

CUADRO No. 2

EXPECTATIVA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CUANTO A QUE TIPO DE PERSONAL SERÍA EL IDONEO PARA PLANEAR E IMPARTIR LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ.

1985

EXPECTATIVA/CALIFICACIÓN	I N S T I T U C I O N E S										
		H. CENTRAL		H. MATERNO I.		C. DIAZ I.		ISSSTE		TOTAL	
		NO.	PORCENT.	NO.	PORCENT.	NO.	PORCENT.	NO.	PORCENT.	NO.	PORCENT.
OTRAS PROFESIONES	0 - 3	0	0	2	11.76	1	5.56	0	0	3	2.65
PERSONAL MÉDICO	4 - 7	4	11.32	0	0	4	22.22	6	13.95	14	12.39
PERSONAL DE ENFERMERÍA	8 -10	31	88.58	15	88.24	13	72.22	37	86.05	96	84.96
TOTAL		35	100.00	17	100.00	18	100.00	43	100.00	113	100.00

FUENTE: DIRECTA

KRUSKAL WALLIS

H=2.43

p > 0.50

ESTE CUADRO NOS MUESTRA QUE DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENCUESTADO, EL 84.96% CONSIDERA QUE EL PERSONAL INDICADO PARA IMPARTIR Y PLANEAR LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN DEBE DE SER POR ENFERMERAS GENERALES, ENFERMERAS ESPECIALISTAS Y ALGUNAS VECES PERSONAL MÉDICO. EL 12.39% QUE DEBE DE SER PERSONAL MÉDICO Y ALGUNAS VECES PERSONAL DE ENFERMERÍA Y UNA MÍNIMA PARTE DEL PERSONAL OPINÓ QUE SOLO POR PERSONAL MÉDICO O DE OTRAS PROFESIONES.

CUADRO No. 3

EXPECTATIVA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ACERCA DE LO QUE PIENSA DE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA, Y LA CALIFICACIÓN ASIGNADA, EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ, S.L.P.

1985

EXPECTATIVA/CALIF.	INSTITUCIONES								TOTAL	
	H. CENTRAL		H. MATERNO I.		C. DIAZ I.		ISSSTE			
	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.
Poco ÚTIL 0 - 3	2	5.7					1	2.3	3	2.7
NECESARIA 4 - 7	4	11.4	3	17.6	3	16.7	3	7.0	13	11.5
IMPORTANTE E										
INAPLAZABLE 8 -10	29	82.9	14	82.4	15	83.3	39	90.7	97	85.8
TOTAL	35	100.0	17	100.0	18	100.0	43	100.0	113	100.0

FUENTE: DIRECTA

KRUSKALL WALLIS

H = 0.59

P > 0.50

EL CUADRO NÚMERO 3 EXPRESA QUE EL 85.8% DEL PERSONAL ENCUESTADO CONSIDERA A LA EDUCACIÓN CONTÍNUA DE ENFERMERÍA COMO UNA ACTIVIDAD DE GRAN IMPORTANCIA, INAPLAZABLE QUE DEBE PONERSE EN MARCHA DE INMEDIATO, EL 11.5% CONSIDERA QUE ES NECESARIO PERO NO TAN IMPORTANTE, QUE DEBAN ATENDERSE PRIMERO OTROS PROBLEMAS Y SOLAMENTE EL 2.7% OPINA QUE ES POCO ÚTIL DEBE PLANEARSE ESPORADICAMENTE O NÚNCA. LA PRUEBA ESTADÍSTICA INDICA QUE ESTA EXPECTATIVA ES IGUAL EN LAS CUATRO INSTITUCIONES ESTUDIADAS.

CUADRO No. 4

EXPECTATIVA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN RELACIÓN A LA ASISTENCIA ESPONTÁNEA U OBLIGATORIA A LOS CURSOS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA Y LA CALIFICACIÓN ASIGNADA, EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSI, SLP

1985

EXPECTATIVA/CALIF.	I N S T I T U C I O N E S										
	H. CENTRAL		H. MATERNO I.		C. DIAZ I.		ISSSTE		TOTAL		
	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	
ASISTENCIA AUNQUE NO SE TENGA INTERÉS	0 - 3	2	5.7	-	-	2	11.1	1	2.3	5	4.4
ASISTENCIA OBLIGATORIA	4 - 7	10	28.6	3	17.6	6	33.3	14	32.6	33	29.2
ASISTENCIA VOLUNTARIA	8 -10	23	65.7	14	82.4	10	55.6	28	65.1	75	66.4
TOTAL		35	100.0	17	100.0	18	100.0	43	100.0	113	100.0

FUENTE: DIRECTA

KRUSKAL WALLIS

H = 3.89

P > 0.50

EL CUADRO NÚMERO 4 EXPRESA QUE DE LAS CUATRO INSTITUCIONES ESTUDIADAS EL 66.4% DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENCUESTADO OPINA QUE LA ASISTENCIA DEBE SER VOLUNTARIA, EL 29.2% OPINA QUE LA ASISTENCIA DEBE SER OBLIGATORIA Y SOLAMENTE EL 4.4% OPINA QUE LA PARTICIPACIÓN DEBE SER OBLIGATORIA AUNQUE EL TEMA NO SEA DE SU INTERÉS. LA PRUEBA ESTADÍSTICA REFLEJA QUE LA OPINIÓN DEL PERSONAL SE DIVIDE - POR IGUAL ENTRE LA ESPONTANIEDAD Y LA OBLIGATORIEDAD.

CUADRO No. 5

EXPECTATIVA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CUANTO A LA FRECUENCIA CON QUE DEBEN IMPARTIRSE LOS CURSOS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA, Y LA CALIFICACIÓN ASIGNADA, EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUDE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN, EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ, S.L.P.

1 9 8 5

EXPECTATIVA/CALIF.	I N S T I T U C I O N E S										
	H. CENTRAL		H. MATERNO I.		C. DIAZ I.		ISSSTE		TOTAL		
	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	
1 VEZ/AÑO	0 - 3	1	2.9	1	5.9	-	-	-	-	2	1.7
2 VECES/AÑO	4 - 7	7	20.0	13	76.5	6	33.3	6	13.9	32	28.3
3-4 VECES/AÑO	8 -10	27	77.1	3	17.6	12	66.7	37	86.1	79	70.0
TOTAL		35	100.0	17	100.0	18	100.0	43	100.0	113	100.0

FUENTE: DIRECTA

KRUSKALL WALLIS

H = 16.36

p < 0.05

EL CUADRO NÚMERO 5 EXPRESA QUE DE LAS CUATRO INSTITUCIONES ESTUDIADAS, EL 70% DEL PERSONAL ENCUESTADO OPINA QUE LA FRECUENCIA CON QUE DEBEN IMPARTIRSE LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN ES DE 3-4 VECES POR AÑO CON CONFERENCIAS CADA MES Y SESIONES CLÍNICAS CUANTAS VECES SEA NECESARIO, EL 28.3% OPINA QUE -- LOS CURSOS DEBEN IMPARTIRSE 2 VECES POR AÑO, CONFERENCIAS CADA 6 MESES Y SESIONES CLÍNICAS ESPORÁDICAS, UNA MÍNIMA PARTE OPINA QUE LOS CURSOS DEBEN IMPARTIRSE 1 VEZ POR AÑO, CONFERENCIAS Y SESIONES NO NECESARIAS. LA PRUEBA ESTADÍSTICA NOS INDICA QUE NO CABE COMPARACIÓN ENTRE INSTITUCIONES, PORQUE DENTRO DE CADA UNA HAY DIFERENCIA EN OPINIONES.

CUADRO No. 6

EXPECTATIVA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN RELACIÓN A LAS NECESIDADES QUE DEBEN JUSTIFICAR LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA Y EL VALOR ASIGNADO, EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ, SLP.

1985

EXPECTATIVA/CALIF.	INSTITUCIONES										
	H. CENTRAL		H. MATERNO I.		C. DÍAZ I.		ISSSTE		TOTAL		
	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	NÚM.	PORCENT.	
PROGRAMAS IMPUESTOS	0 - 3	1	2.9	-	-	-	-	1	2.3	2	1.8
NECESIDADES DEL SERVICIO	4 - 7	4	11.8	-	-	3	16.6	3	7.0	10	9.0
NECESIDADES SENTIDAS Y EXPRESADAS	8 - 10	29	85.3	16	100.0	15	83.4	39	90.7	99	89.2
TOTAL		34	100.0	16	100.0	18	100.0	43	100.0	111	100.0

F: DIRECTA

KRUSKALL WALLIS

H = 12.68

p < 0.05

EL CUADRO NÚMERO 6 NOS REFLEJA QUE EL 89.2% DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENCUESTADO EN LAS CUATRO INSTITUCIONES OPINAN QUE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA DEBEN JUSTIFICARSE POR LAS NECESIDADES SENTIDAS Y EXPRESADAS POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA, EL 9.0% OPINA QUE LAS NECESIDADES DE LOS SERVICIOS ES LO QUE DEBEN JUSTIFICAR LOS PROGRAMAS Y UNA MÍNIMA PARTE OPINA QUE DEBEN SER PROGRAMAS IMPUESTOS POR DIRIGENTES DE LOS DEPARTAMENTOS DE ENFERMERÍA. LA PRUEBA ESTADÍSTICA EXPRESA QUE EXISTE DIFERENCIA ENTRE LAS OPINIONES DEL PERSONAL DENTRO DE LAS INSTITUCIONES, POR LO TANTO NO CABE COMPARACIÓN.

CUADRO No. 7

EXPECTATIVAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CUANTO A LA CONVENIENCIA DE QUE SE OTORGUEN BECAS Y/O PERMISOS PARA ASISTIR A CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN, EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ.

1985

EXPECTATIVA/CALIFICACIÓN	I N S T I T U C I O N E S										
		H. CENTRAL		H. MATERNO I. C. DIAZ I.		ISSSTE		TOTAL			
		NO.	PORCENT.	NO.	PORCENT.	NO.	PORCENT.	NO.	PORCENT.	NO.	PORCENT.
INNECESARIAS	0 - 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POCO NECESARIAS	4 - 7	3	8.57	3	17.65	0	0	2	4.65	8	7.08
NECESARIAS E IMPORTANTES	8 -10	32	91.43	14	82.35	18	100	41	95.35	105	92.92
TOTAL		35	100.00	17	100.00	18	100.00	43	100.00	113	100.00

FUENTE: DIRECTA

KRUSKAL WALLIS

H=1.13

P > 0.10

ESTE CUADRO NOS MUESTRA QUE DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENCUESTADO, EL 92.92% CONSIDERA QUE ES NECESARIO QUE SE OTORGUEN BECAS, YA QUE LAS QUE HAN RECIBIDO LAS CONSIDERARON IMPORTANTES. EL 7.08% CONSIDERA QUE SON NECESARIAS PERO QUE EN LO PERSONAL NO LES LLAMA LA ATENCIÓN.

CUADRO No. 8

EXPECTATIVAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CUANTO A LA IMPORTANCIA DE LA EXISTENCIA DE UNA BIBLIOTECA DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ, SLP.

1985

I N S T I T U C I O N E S

EXPECTATIVAS/CALIFICACIÓN	H. CENTRAL		H. MATERNO I.		C. DIAZ I.		ISSSTE		TOTAL			
	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.		
INNECESARIO, INUTIL, POCO IMPORTANTE	0 - 3	1	2.86	0	0	0	0	0	0	0	1	0.88
CONVENIENTE, UTIL NO MUY IMPORTANTE	4 - 7	3	8.57	4	23.53	2	11.11	3	6.98	12	10.62	
IMPORTANTE, ESCENCIAL	8 -10	31	88.58	13	76.47	16	88.09	40	93.02	100	88.50	
TOTAL		35	100.00	17	100.00	18	100.00	43	100.00	113	100.00	

FUENTE: DIRECTA

KRUSKAL WALLIS

H=2.68

P<0,50

ESTE CUADRO NOS INDICA QUE DEL PERSONAL ENCUESTADO EN LAS CUATRO INSTITUCIONES EL 88.5% CONSIDERAN QUE ES IMPORTANTE Y ESCENCIAL EL QUE EXISTA UNA BIBLIOTECA DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA. EL 10.62% OPINAN, QUE ES CONVENIENTE, UTIL PERO NO IMPORTANTE Y SOLO UNA MÍNIMA PARTE OPINARON QUE ES INNECESARIO, INUTIL Y POCO IMPORTANTE.

CUADRO 9

EXPECTATIVAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CUANTO A LA METODOLOGÍA QUE DEBE UTILIZARSE PARA LA EXPOSICIÓN DE LOS CURSOS QUE SE IMPARTEN EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ, SLP

1985

EXPECTATIVAS/CALIFICACIÓN	I N S T I T U C I O N E S										
	H. CENTRAL		H. MATERNO I.		C. DIAZ I.		ISSSTE		TOTAL		
	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	
METODOLOGÍA TRADICIONAL	0 - 3	1	2.86	0	0	0	0	0	0	1	0.88
METODOLOGÍA TRADICIONAL Y MODERNA	4 - 7	8	22.86	4	23.53	2	11.11	5	11.63	19	16.81
METODOLOGÍA MODERNA	8-10	26	74.29	13	76.47	16	88.89	38	88.37	93	82.30
TOTAL		35	100.00	17	100.00	18	100.00	43	100.00	113	100.00

FUENTE: DIRECTA

KRUSKAL WALLIS

H=4.74

p < 0.75

ESTE CUADRO INDICA QUE DEL PERSONAL ENCUESTADO EN LAS CUATRO INSTITUCIONES SELECCIONADAS EL 82.3% CONSIDERAN QUE LA METODOLOGÍA MAS ADECUADA PARA IMPARTIR LOS CURSOS ES POR MEDIO DE EXPOSICIÓN - CON AYUDA AUDIOVISUAL Y DOCUMENTOS, DEMOSTRACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN ACTIVA EXPONIENDO SUS IDEAS, EL 16.81% OPINA QUE SOLO CON EXPOSICIÓN Y AYUDA AUDIOVISUAL CON PARTICIPACIÓN RECEPTIVA Y UN MÍNIMO PORCENTAJE CONSIDERA QUE SOLAMENTE EXPOSICIÓN ORAL POR PARTE DEL EXPOSITOR.

CUADRO No. 10

EXPECTATIVAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CUANTO A LAS MOTIVACIONES PARA SU PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ, SLP

1985

EXPECTATIVAS/CALIFICACIÓN	INSTITUCIONES										
	H. CENTRAL		H. MATERNO I.		C. DIAZ I.		ISSSTE		TOTAL		
	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	
CURIOSIDAD, SALIR UN RATO DEL SERVICIO, CONST. CON VALOR CURRICULAR	0 - 3	1	2.86	0	0	0	0	0	0	1	0.88
ALGUNAS VECES LOS TEMAS Y PARA RECIBIR - CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR	4 - 7	6	17.14	0	0	0	0	4	9.30	10	8.85
EN TODOS LOS CURSOS HAY ALGO UTIL QUE APRENDER	8 - 10	28	80	17	100	18	100	39	90.70	102	90.27
TOTAL		35	100.00	17	100.00	18	100.00	43	100.00	113	100.00

FUENTE: DIRECTA.

KRISKAL WALLIS

H = 9.54

P 0.95

ESTE CUADRO NOS INDICA QUE DEL PERSONAL ENCUESTADO EN LAS CUATRO INSTITUCIONES EL 90.27% OPINAN QUE AL ASISTIR A LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN ES PORQUE SIEMPRE HAY ALGO ÚTIL QUE APRENDER, EL 8.85% CONSIDERAN QUE ALGUNAS VECES ASISTE POR LOS TEMAS, AUNQUE ESTOS NO ESTEN RELACIONADOS CON EL SERVICIO AL QUE ESTÁ ASIGNADO, Y PARA RECIBIR CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR Y SOLO UNA MÍNIMA PARTE CONSIDERÓ QUE ASISTE POR CURIOSIDAD Y SALIR UN RATO DEL SERVICIO, ADEMÁS DE RECIBIR CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR.

CUADRO 12

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS EN CUANTO A LA UTILIDAD QUE TIENEN LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN PARA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENCUESTADO, EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ.

1985

EXPECTATIVA/CALIFICACIÓN	INSTITUCIONES										
	H. CENTRAL		H. MATERNO I.		C. DIAZ I.		ISSSTE		TOTAL		
	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	
ACTUALIZACIÓN, SUPERACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL Y MEJORAR LA ATENCIÓN DE ENFERMERÍA, PARA CUMPLIR CON -											
0 - 3	1	2.9	0	0	0	0	0	0	0	1	0.9
POLÍTICAS DEL DEPTO. DE ENFERMERÍA, Y OBTENER CONSTANCIA DE ASIST.											
4 - 7	1	2.9	1	5.9	1	5.6	1	2.3	4	3.5	
NO SON ÚTILES, BASTA CON LA EXPERIENCIA											
8 - 10	33	94.2	16	94.1	17	94.4	42	97.7	108	95.6	
TOTAL	35	100.0	17	100.0	18	100.0	43	100.0	113	100.0	
FUENTE: DIRECTA			KRUSKALL WALLIS 3.26		H = 3.16		P 0.50				

EL CUADRO NOS MUESTRA QUE DEL 100% DE ENFERMERAS ENCUESTADAS DE LAS CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE NUESTRO UNIVERSO DE TRABAJO, EL 95.6% OPINA QUE LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN EN ENFERMERÍA SON NECESARIOS PARA LA SUPERACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL, ASÍ COMO TAMBIÉN PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN DE ENFERMERÍA Y UN 3.5% MENCIONA QUE SU PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE ACTUALIZACIÓN ES POR CUMPLIR CON POLÍTICAS DEL DEPARTAMENTO Y OBTENER CONSTANCIA DE ASISTENCIA.

CUADRO No. 13

EXPECTATIVAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CUANTO A LA NECESIDAD DE RECIBIR CURSOS QUE REFUERZEN SUS HABILIDADES TÉCNICO-MANUALES, EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ, SLP

1985

EXPECTATIVAS/CALIFICACION	I N S T I T U C I O N E S										
	H. CENTRAL		H. MATERNO I.		C. DIAZ I.		ISSSTE		TOTAL		
	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	
ES IMPORTANTE PUES NO BASTA CON LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA	0 - 3	1	2.8	0	0	1	5.5	0	0	2	1.7
ES CONVENIENTE PERO DEPENDERÁ DE C/PERS. SERÍA UNA PÉRDIDA DE TIEMPO, SON HABILIDADES QUE NUNCA SE PIERDEN.	4 - 7	3	8.6	2	11.8	5	28	12	28	22	19.5
	8 - 10	31	88.6	15	88.2	12	66.6	31	72.0	89	78.8
TOTAL		35	100.0	17	100.0	18	100.0	43	100.0	113	100.0

FUENTE: DIRECTA

KRUSKAL WALLIS 4.86 H = 4.86

P 0.75

EN ESTE CUADRO SE PUEDE OBSERVAR QUE EL 78.8% DEL TOTAL DE ENFERMERAS ENCUESTADAS OPINAN QUE ES NECESARIO UN CURSO PARA REFORZAR HABILIDADES TÉCNICO-MANUALES, ADEMÁS AUMENTARÍAN Y ACTUALIZARÍAN SUS CONOCIMIENTOS, Y UN 19.5% MENCIONAN QUE ESTOS CURSOS DEPENDERÁN DE CADA PERSONA PUES SE TRATAN DE PRÁCTICAS SENCILLAS. Y EL 1.7% QUE ES UNA MÍNIMA PARTE CONSIDERÁN QUE SON INNECESARIOS PUES BASTA CON LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA.

CUADRO No. 15

OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ACERCA DE LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ, SLP

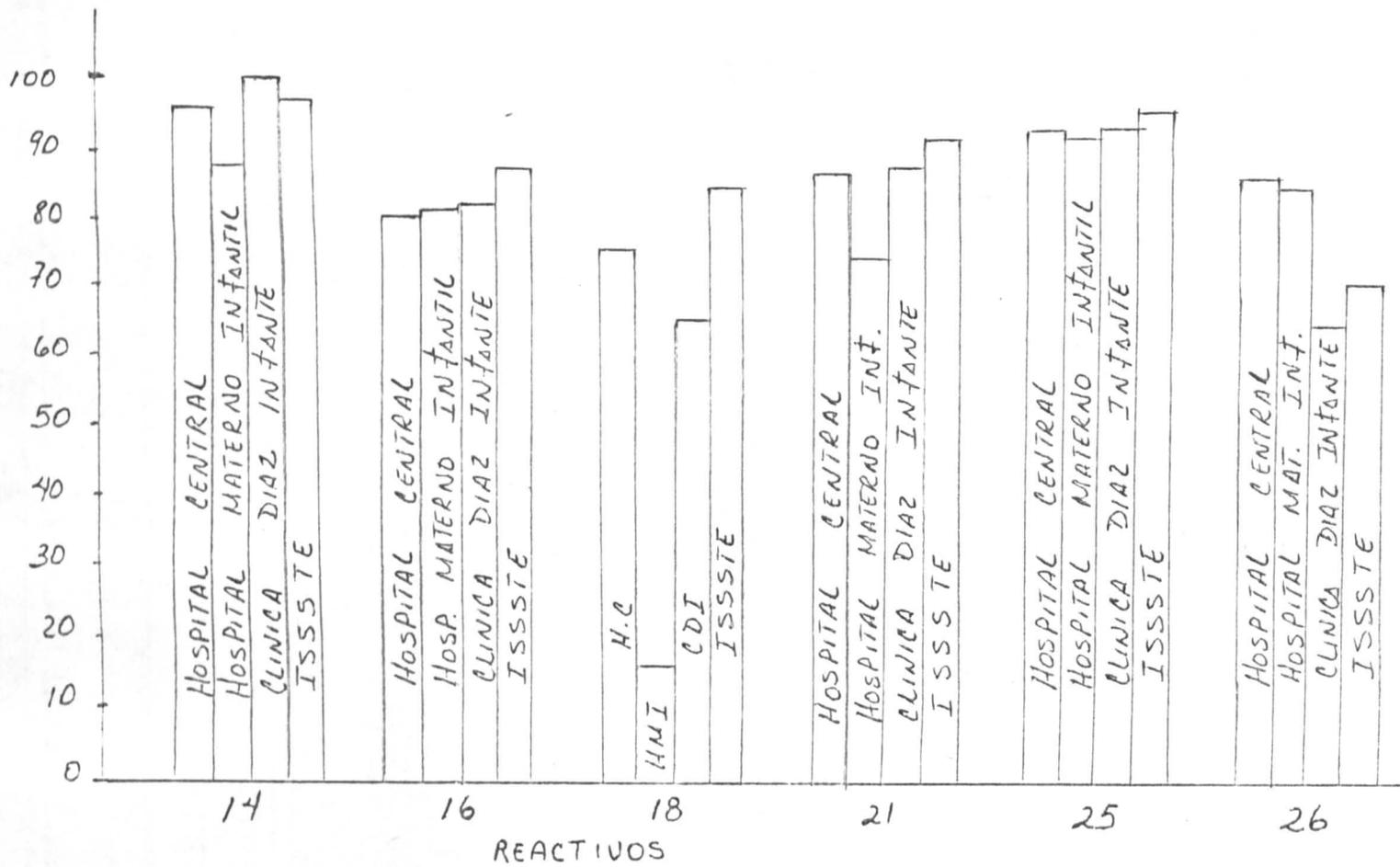
1985

IMPORTANCIA DE LA EDUC. CONTÍNUA	I N S T I T U C I O N E S									
	H. CENTRAL		H. MATERNO I.		C. DIAZ I.		ISSSTE		TOTAL	
	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.
EXISTENCIA DE UNA CECE	34	97.1	15	88.2	18	100.0	42	97.7	109	96.5
LA EDUC. CONTÍNUA COMO ALGO INAPLAZ. FRECUENCIA CON QUE DEBEN IMPARTIRSE LOS CURSOS	29	82.9	14	82.4	15	83.3	39	90.7	97	85.8
EXISTENCIA DE UNA BIBLIOTECA EN EL DEPTO. DE ENFRÍA. UTILIDAD DE LOS CURSOS DE ACTUALIZ. NEC. DE 1 CURSO P/ REFORZAR HABILID.	27	77.1	3	17.6	12	66.7	37	86.0	79	69.9
	31	88.6	13	76.5	16	88.9	40	93.0	100	88.5
	33	94.3	16	94.1	17	94.4	42	97.7	108	95.6
	31	88.6	15	88.2	12	66.7	31	72.1	89	78.8
TOTAL									582	85.8

FUENTE: DIRECTA

PARA DETERMINAR LA PROPORCIÓN DE ENFERMERÍA QUE CONSIDERAN IMPORTANTE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA, SE SECCIONARON SUS REACTIVOS, CON LA RESPUESTA EN LA ESCALA DEL 8-10. EL CUADRO 15 REFLEJA EL PORCENTAJE DE ENFERMERAS QUE SE UBICAN EN ESTA ESCALA Y ASÍ TENEMOS QUE EL 85.8% CONSIDERA QUE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA ES IMPORTANTE.

PORCENTAJE



GRAFICA No. 1 IMPORTANCIA DE LA EDUCACION CONTINUA EN ENFERMERIA, SEGUN LA OPINION DEL PERSONAL ENCUESTADO EN CUATRO INST. DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCION EN SAN LUIS POTOSI S.L.P. 1985

F. DIRECTA

CUADRO No. 16

OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ACERCA DE LA IMPORTANCIA DE QUE SE TOMEN EN CUENTA SUS NECESIDADES SENTIDAS Y EXPRESADAS PARA LA PLANEACIÓN, EN CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ, SLP

1985

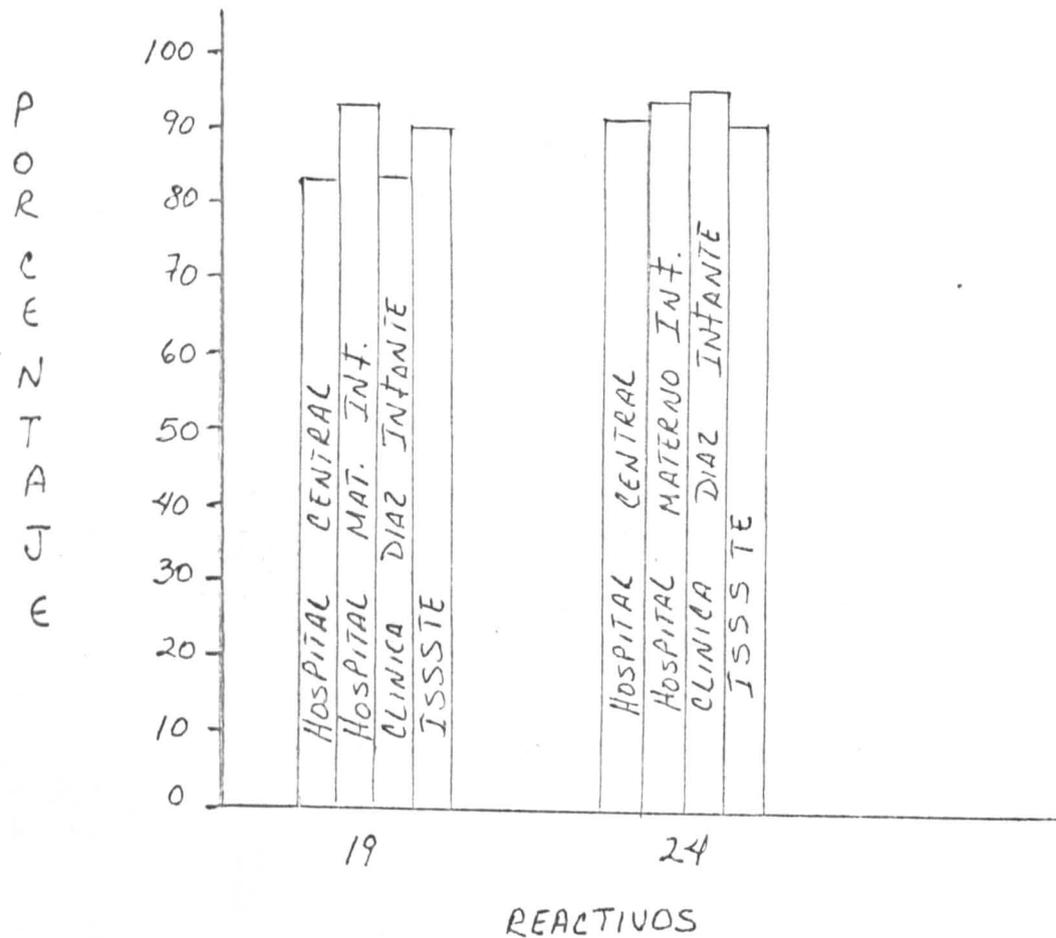
I N S T I T U C I O N E S

IMPORTANCIA DE QUE SE TOMEN EN CUENTA NECESIDADES SENTIDAS Y EXPRESADAS POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

	H. CENTRAL		H. MATERNO I. C. DÍAZ I.		ISSSTE		TOTAL			
	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.		
JUSTIF. DE PROGRAMAS	29	82.9	16	94.1	15	83.3	39	90.7	99	87.6
PLANEACIÓN DE CURSOS	32	91.4	16	94.1	17	94.4	39	90.7	104	92.03
TOTAL									203	89.8

FUENTE: DIRECTA

PARA DETERMINAR LA PROPORCIÓN DE ENFERMERAS QUE OPINAN QUE PARA EL ÉXITO DE LOS PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN, DEBEN TOMARSE EN CUENTA SUS NECESIDADES SENTIDAS E INTERÉS EDUCATIVO. SE SELECCIONARON 2 REACTIVOS EN LA ESCALA 10-8 Y SE OBTUVÓ QUE DEL TOTAL DEL PERSONAL ENCUESTADO EN LAS CUATRO INSTITUCIONES, EL 89.8% COINCIDE CON ESTA OPINIÓN.



GRAFICA No 2 PORCENTAJE DE ENFERMERAS QUE OPINAN QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA SUS NECESIDADES DE APRENDIZAJE PARA LA PLANEACION DE CURSOS DE ACTUALIZACION EN CUATRO INST. DE SAUD DE SEG. NIVEL DE ATENCION EN SAN LUIS POTOSI S.L.P. 1985.
F: DIRECTA

CUADRO No. 17

RELACIÓN DE LO QUE CONOCE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA Y LO QUE EL PERSONAL DIRIGENTE TIENE ESTABLECIDO.

REACTIVOS	INSTITUCIONES													
	H. CENTRAL			H. MATERNO I.			C. DIAZ I.			ISSSTE			TOTAL	
	D	NO.	P.E.	D	NO.	P.E.	D	NO.	P.E.	D	NO.	P.E.	NO.	P.
EXISTENCIA CEE	NO HAY	33	94.3	NO	7	41.2	NO	8	44.4	SI	43	100	91	80.5
PERIODICIDAD DE LOS CURSOS	-	-		2 VECES POR AÑO	10	58.8	CADA 2 A 4 MESES	2	11.1	CADA 2 A 4 MESES	14	31.8	26	23.0
JUSTIFICACIÓN A LOS PROGRAMAS DE E.C. Y/O ACT.	NEC. DEL SERV. Y MEJORAR LA CALIDAD	14	40.0	NEC. EXPR. POR EL PERSONAL	8	47.0	NEC. DEL SERVICIO	12	66.7	NEC. EXPR. POR PERSONAL DE ENFERMERÍA	19	32.2	53	46.9
OTORGAMIENTO DE BECAS	NO DAN		22.9	SI OTORGAN BECAS	14	82.3	SE OTORGAN PREMIOS	9	50.0	SI DAN Y EL PERS. ESTÁ ENTENDIDO	39	90.6	70	61.9
EXISTENCIA DE UNA BIBLIOTECA DENTRO DEL DEPTO. DE ENFERMERIA	NO HAY	26	74.6	NO	15	88.2	SI	12	66.7	SI HAY	8	18.6	61	54.0
TRANSMISIÓN DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE				SUPER. O J.E.	13	76.4	SUPER. O J. SERO.	11	61.1	SUPER. O J.E., J.S. OBSERVACIÓN Y ENCUESTAS	21	43.7	45	39.8

FUENTE: DIRECTA

AL HACER LA CONFRONTACIÓN DE LO QUE CONOCE EL PERSONAL OPERATIVO DE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA Y LO QUE EL PERSONAL DIRIGENTE TIENE ESTABLECIDO, SE ENCONTRÓ LO SIGUIENTE: EL 80.5% CON LA EXISTENCIA DE UN COORDINADOR DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA, EL 23% EN CUANTO A LA SERIORICIDAD DE LOS CURSOS, EL 46.9% CON LA JUSTIFICACIÓN QUE SE LE DÁ A LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA, EL 61.9% CON EL OTORGAMIENTO

DE BECAS, EL 54% EN CUANTO A LA EXISTENCIA DE UNA BIBLIOTECA DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA Y UN 39,8% EN CUANTO A LA MANERA EN QUE TRANSMITEN SUS NECESIDADES DE APRENDIZAJE EL PERSONAL EN - CUESTADO.

CUADRO 18

PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SE AUTOEDUCA EN CUATRO ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN, EN SAN LUIS POTOSÍ, - SLP, 1985

A U T O E D U C A C I O N										
ESTABLECIMIENTO	SI		NO		ALGUNAS VECES		NO CONTESTO		TOTAL	
SALUD SEGUNDO	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.
NIVEL ATENCIÓN	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.
H. CENTRAL	7	20.0	5	14.3	23	67.5	-	-	35	
H. MATERNO INFANTIL	5	29.4	5	29.4	6	35.3	1	5.5	17	
C. DIAZ INFANTE	6	33.3	4	22.2	8	44.4	-	-	18	
ISSSTE	13	30.2	7	16.2	22	51.0	1	2.3	43	
TOTAL	31	27.43	21	18.58	59	52.2	2	1.7	113	100.0

FUENTE: DIRECTA

ESTE CUADRO NOS INDICA QUE DEL PERSONAL ENCUESTADO EN LAS CUATRO INSTITUCIONES SELECCIONADAS, EL 27.4% SE AUTOEDUCA, EL 18.58% NO SE AUTOEDUCA Y EL 52.2% SE AUTOEDUCA ALGUNAS VECES Y UN MÍNIMO PORCENTAJE SE ABSTUVIERON EN ESTE REACTIVO.

CUADRO No. 19

FORMAS DE AUTOEDUCACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CUATRO ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN, EN - SAN LUIS POTOSÍ, SLP

1985

FORMAS DE AUTOEDUCACION

ESTABLECIMIENTOS

SALUD SEGUNDO NIVEL ATENCIÓN	LIBROS		REVISTAS		DOCUMENTOS		NO CONTESTO	
	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.	NUM.	PORCENT.
H. CENTRAL	18	51.4	13	37.1	1	2.9	1	2.9
H. MATERNO INFANTIL	10	58.8	6	35.2	1	5.8	1	5.8
C. DÍAZ INFANTE	12	66.6	3	16.6	-	-	-	-
ISSSTE	26	50.0	17	32.6	6	11.5	3	5.7
TOTAL	66	58.4	39	34.5	8	7.0	5	4.4

FUENTE: DIRECTA

ESTE CUADRO NOS INDICA QUE DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENCUESTADO, EN LAS CUATRO INSTITUCIONES SELECCIONADAS SE ENCONTRÓ QUE EL 58,4% SE AUTOEDUCA POR MEDIO DE LIBROS, EL 34,5% POR MEDIO DE REVISTAS Y EL 7% POR DOCUMENTOS QUE LE PROPORCIONA LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA, Y EL 4,4% SE ABSTUVIERON EN CONTESTAR ESTE REACTIVO.

SUGERENCIAS APORTADAS POR EL PERSONAL DE ENFERMERIA ENCUESTADO

HOSPITAL CENTRAL

- QUE LA JEFATURA DE ENFERMERÍA DÉ TRAMITE AL DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA, TRATANDO EL ASUNTO CON EL DIRECTOR.
- PARA LA REALIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS DEBEN TOMAR EN CUENTA SUS NECESIDADES DE APRENDIZAJE, YA QUE LOS CURSOS SERÍAN DE GRAN UTILIDAD PARA MEJORAR EL SERVICIO Y PARA QUE ESTÉN MÁS PREPARADAS.
- QUE SE AVISE A TODO EL PERSONAL QUE HABRÁ CURSOS, LOS CUALES LES GUSTARÍA QUE FUERAN DURANTE LAS JORNADAS DE TRABAJO. QUE SE MANDE PERSONAL A ACTUALIZAR Y QUE DESPUÉS DOMPARTAN LO APRENDIDO.
- MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE JEFATURA Y PERSONAL OPERATIVO.

HOSPITAL MATERNO INFANTIL Y CLÍNICA DÍAZ INFANTE

- QUE SE IMPLEMENTE EL DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA CON PERSONAL ESPECIALIZADO, QUE EXISTA MAYOR COMUNICACIÓN DEL PERSONAL DIRIGENTE HACIA EL PERSONAL OPERATIVO.
- QUE SE TOMEN EN CUENTA SUS NECESIDADES DE APRENDIZAJE. QUE LOS CURSOS SE IMPARTAN EN CADA TURNO.

ISSSTE

- QUE LOS CURSOS SEAN EN HORAS DE TRABAJO Y QUE SE COMUNIQUE A TODO EL PERSONAL EN LOS TRES TURNOS.
- MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON LOS DIRIGENTES.
- QUE SE TOMEN EN CUENTA NECESIDADES DE APRENDIZAJE Y QUE NO SE SUSPENDAN LOS CURSOS.
- QUE NO SE MANEJEN INTERESES PERSONALES.
- QUE SE TOME EN CUENTA EL PERSONAL AUXILIAR PARA EL OTROGAMIENTO DE BECAS Y ASISTENCIA A CURSOS DE ACTUALIZACIÓN.

- EL DEPARTAMENTO QUE EXISTE ES ACEPTABLE.
- QUE LE PROPORCIONEN RECURSOS ECONÓMICOS, HUMANOS POR PARTE DE LAS AUTORIDADES ESTATALES.
- QUE SE FORME UN BUZÓN DE SUGERENCIAS.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

EL ORDEN EN EL QUE SE PRESENTA ESTE ANÁLISIS ES DE ACUERDO A LAS HIPÓTESIS Y OBJETIVOS PLANTEADOS YA DESCRITOS.

AL ESTUDIAR LOS RESULTADOS SE OBSERVÓ QUE EL 96,5% DEL PERSONAL-ENCUESTADO CONSIDERA IMPORTANTE QUE EXISTA UNA COORDINADORA DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORAN Y EL 85,8% OPINA QUE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA ES UNA NECESIDAD DE GRAN IMPORTANCIA E INAPLAZABLE, POR LO QUE SE DEDUCE QUE ESTE PERSONAL TIENE DENTRO DE SUS EXPECTATIVAS LA DE ACTUALIZARSE Y OPINAN QUE ES LA INSTITUCIÓN DONDE LABORAN LA QUE DEBE ENCARGARSE DE BRINDARLE ESA OPORTUNIDAD. EN RELACIÓN A ÉSTO, UNA ENCUESTA REALIZADA EN PUERTO-RICO SOBRE LO QUE PIENSAN Y SIENTEN LAS ENFERMERAS DE LA EDUCACIÓN-CONTÍNUA LOS RESULTADOS CONFIRMAN QUE LAS ENFERMERAS PERCIBEN LA NECESIDAD DE ÉSTA EDUCACIÓN, ADEMÁS LA MAYORÍA DE LAS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA CREEN QUE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA ES RESPONSABLE POR SÍ MISMA Y POR LA INSTITUCIÓN QUE LA EMPLEA (9). EN EL PRESENTE ESTUDIO OBTUVIMOS LOS MISMOS RESULTADOS.

M. PAETZNICK MENCIONA QUE ES PRECISO MANTENER A TODO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA AL CORRIENTE DE LOS ADELANTOS QUE SE VAN INTRODUCIENDO SIN CESAR EN LA ASISTENCIA AL PACIENTE EN EL MEDIO HOSPITALARIO. POR ÉSTO ES INDISPENSABLE ESTABLECER PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO Y ACTUALIZACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA.

EL 84,9% DEL PERSONAL ENCUESTADO CONSIDERA QUE EL PERSONAL INDICADO PARA PLANEAR E IMPARTIR LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, DEBEN SER ENFERMERAS, ENFERMERAS ESPECIALISTAS Y ALGUNAS VECES POR PERSONAL MÉDICO. EN LA ENCUESTA REALIZADA EN PUERTO RICO LAS ENFERMERAS DECLARARON QUE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA DEBE SER PLANEADA POR ENFERMERAS Y NO POR OTRO TIPO DE PERSONAL. ASUMIMOS QUE LA ENFERMERA PERSÉ ES LA QUE MEJOR PUEDE COMPRENDER LA NATURALEZA DE LA PROFESIÓN, POR ESTO ES LA PERSONA IDEAL PARA PLANEAR E IMPARTIR LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN.

ESTADÍSTICAMENTE SE DEMOSTRÓ QUE LA ASISTENCIA A CURSOS DE ACTUALIZACIÓN SERÍA EN UN 50% EN FORMA VOLUNTARIA Y EN UN 50% EN FORMA OBLIGATORIA, PENSAMOS QUE ESTO LIMITARÍA EL ÉXITO DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA, PUES EN DETERMINADO MOMENTO LA OBLIGATORIEDAD SERÍA UN FACTOR PARA EL APRENDIZAJE. AQUÍ OBSERVAMOS UN FENÓMENO QUE CARACTERIZA A LA PERSONALIDAD DEL INDIVIDUO, PUES POR UNA PARTE MÁS DEL 90% DEL PERSONAL ENCUESTADO CONSIDERA IMPORTANTE Y NECESARIA LA EXISTENCIA DE UNA COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA Y POR OTRA PARTE CUANDO SE SOLICITA SU PARTICIPACIÓN SOLO UN 50% ESTARÍA DISPUESTO A ASISTIR VOLUNTARIAMENTE A LOS CURSOS PROGRAMADOS. EN REALIDAD LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO ES APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO QUE LE OFRECEN, ADEMÁS DE TOMAR CONCIENCIA DE SUS LIMITANTES EN RELACIÓN A LOS AVANCES TÉCNICO-CIENTÍFICOS.

EN CUANTO A LA FRECUENCIA CON QUE DEBEN SER IMPARTIDOS LOS CURSOS SE OBSERVÓ QUE EN DOS INSTITUCIONES LOS MAYORES PORCENTAJES COINCIDEN CON LO QUE SE TIENE ESTABLECIDO, SIN EMBARGO, ESTADÍSTICAMENTE EXISTE VARIABILIDAD DE OPINIONES DENTRO DE LA MISMA INSTITUCIÓN. AÚN CUANDO LA FRECUENCIA SEA 3-4 VECES POR AÑO O 1 VEZ POR AÑO, LA ENSEÑANZA DEBE SER CONSTANTE.

EN RELACIÓN A LA JUSTIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA, EXISTEN DIVERSAS OPINIONES ENTRE EL PERSONAL ENCUESTADO, TALES COMO: NECESIDADES SENTIDAS, NECESIDADES DEL SERVICIO O QUE DEBEN JUSTIFICARSE POR SER UNA NORMA DEL DEPARTAMENTO. DI VICENTINOS DICE QUE ES FUNDAMENTAL QUE LOS PROGRAMAS DEN RESPUESTA A LAS NECESIDADES SENTIDAS Y EXPRESADAS POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA, PUES ÉSTE SE RESPONSABILIZA MÁS POR APRENDER, CUANDO SE LES TOMA EN CUENTA.

EN CUANTO A LA CONVENIENCIA DE QUE SE OTORGUEN BECAS O PERMISOS PARA ASISTIR A CURSOS DE ACTUALIZACIÓN EL 92.9% DEL PERSONAL ENCUESTADO LO CONSIDERA NECESARIO, YA QUE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA COMPRENDE PROGRAMAS QUE SE EFECTUAN TANTO DENTRO COMO FUERA DEL HOSPITAL PARA BUSCAR LA MAYOR SATISFACCIÓN INDIVIDUAL A SUS NECESIDADES DE APRENDIZAJE.

ATILANA CRUZ, EN SU LIBRO DE SUPERVISIÓN DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA, MENCIONA QUE EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEBE EXISTIR UNA BIBLIOTECA DOTADA CON LOS LIBROS PERTINENTES AL ÁREA DE SERVICIO Y QUE ESTÉ SUSCRITA POR LO MENOS A DOS REVISTAS DE ENFERMERÍA. EN EL PRESENTE ESTUDIO ENCONTRAMOS QUE EL 88.5% DEL PERSONAL ENCUESTADO TIENE GRAN INTERÉS DE QUE EXISTA UNA BIBLIOTECA DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA, PUES ES UN RECURSO VALIOSO PARA LA AUTOEDUCACIÓN, LA CUAL DEBERÍA MOTIVARSE PUES TAMBIÉN SE OBSERVÓ QUE ÚNICAMENTE EL 27.43% SE AUTOEDUCA, ASUMIMOS QUE UNA DE LAS RAZONES ES LA FALTA DE ESTE RECURSO, O BIEN PORQUE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA NO ESTÁ ENTERADO DE LA EXISTENCIA DE ÉSTA. (ISSSTE EL 88.4% NO ESTA ENTERADO).

EL 82.3% DEL PERSONAL ENCUESTADO OPINA QUE LA METODOLOGÍA QUE DEBE UTILIZARSE PARA IMPARTIR LOS CURSOS ES LA EXPOSICIÓN ORAL CON AYUDA AUDIOVISUAL, DOCUMENTOS MIMIOGRAFIADOS, DEMOSTRACIONES Y SU PARTICIPACIÓN ACTIVA EXPONIENDO SUS IDEAS. ÉSTOS PROCEDIMIENTOS INNOVADORES EN LA TECNOLOGÍA EDUCATIVA AUMENTAN LA EFICACIA GRUPAL EN EL APRENDIZAJE (10).

DE ACUERDO A LA OPINIÓN DEL PERSONAL ENCUESTADO, EL 90.3% REFIERE QUE LA RAZÓN QUE LOS MUEVE A PARTICIPAR EN CURSOS DE ACTUALIZACIÓN ES PORQUE SIEMPRE HAY ALGO ÚTIL QUE APRENDER. ES CONOCIDO QUE LAS PERSONAS ACTUAMOS MOTIVADAS POR UNA NECESIDAD, EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE, ÉSTA NECESIDAD DEBE RESPONDER AL INTERÉS Y ATENCIÓN PARA OBTENER COMO RESULTADO UNA SATISFACCIÓN (11). SIN EMBARGO, ESTADÍSTICAMENTE NO EXISTE UN ACUERDO CON LO QUE DICE ESTE AUTOR.

DE ACUERDO A LA IMPORTANCIA QUE LE OTORGA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA A LA ASISTENCIA A LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, EL 93% OPINÓ QUE ASISTIRÍA CON MÁS REGULARIDAD A ÉSTOS CURSOS SI SE TOMAN EN CUENTA SUS NECESIDADES DE APRENDIZAJE, EN RELACIÓN A ESTO DI VICENTI DICE QUE ES FUNDAMENTAL QUE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA TENGA LA OPORTUNIDAD DE IDENTIFICAR SUS NECESIDADES E INTERÉS EDUCATIVOS PARA QUE ESTÉN MOTIVADOS A PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN TODOS LOS PROGRAMAS.

EN EL PRESENTE ESTUDIO, LA OPINIÓN DEL PERSONAL ENCUESTADO ACERCA DE LA IMPORTANCIA DE LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN COINCIDE CON LA TEÓRIA EN UN 95,6%, Y REFIEREN QUE ES IMPORTANTE PUES CONTRIBUYE A LA SUPERACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL, A MEJORAR LA CALIDAD DE ATENCIÓN Y A COLABORAR MÁS CON EL EQUIPO DE SALUD CON EL CUAL TRABAJA. ESTA COINCIDENCIA ALIENTA LA EXPECTATIVA DE LAS AUTORAS DE IMPLEMENTAR UNA COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA.

CONCLUSIONES

LAS CONCLUSIONES MÁS RELEVANTES DE ESTE ESTUDIO SON LAS SIGUIENTES:

1. DE ACUERDO A LOS RESULTADOS OBTENIDOS NO EXISTEN DIFERENCIAS EN LAS EXPECTATIVAS SOBRE EDUCACIÓN CONTÍNUA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LAS CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN ESTUDIADAS. ADEMÁS, SE ENCONTRÓ QUE LAS EXPECTATIVAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SON IGUALMENTE SIGNIFICATIVAS, SIN IMPORTAR LA EXISTENCIA DE UNA COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA.
2. SE ENCONTRÓ ALTA DISPONIBILIDAD POR PARTE DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA PARA CONTESTAR LA ENCUESTA, ESTO DEMUESTRA QUE EXISTE GRAN INTERÉS POR PARTE DEL PERSONAL HACIA LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN ENFERMERÍA.
3. TENIENDO COMO BASE LO ENCONTRADO EN LA BIBLIOGRAFÍA REVIZADA, - PODEMOS ASUMIR QUE NO ES CASUALIDAD QUE EL 90% DEL PERSONAL ENCUESTADO CUENTE CON EXPECTATIVAS IMPORTANTES QUE EXPRESAN SU INTERÉS POR LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA.
4. EXISTE UNA NECESIDAD REAL EXPRESADA QUE DEMANDA LA EXISTENCIA DE UNA COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA.

SUGERENCIAS

LAS SIGUIENTES SUGERENCIAS VAN DIRIGIDAS A LOS DIRECTORES DE LOS DEPARTAMENTOS DE ENFERMERÍA, PARA INCREMENTAR O REFORZAR ASPECTOS RELATIVOS A LA EDUCACIÓN CONTÍNUA:

1. NOMBRAR UNA COORDINADORA DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA, LA CUAL DEBE SER ENFERMERA GENERAL O LICENCIADA EN ENFERMERÍA. SE ENCARGARÁ DE DETECTAR LAS NECESIDADES DE APRENDIZAJE DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN COORDINACIÓN CON JEFES DE SERVICIO Y SUPERVISORAS. TAMBIÉN SE ENCARGARÁ DE PLANEAR PROGRAMAS EN BASE A LAS NECESIDADES DETECTADAS, ASÍ COMO DE MOTIVAR AL PERSONAL A ASISTIR.
2. PARA LA PARTICIPACIÓN A LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN TOMAR EN CUENTA A LA TOTALIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, TANTO PROFESIONAL COMO NO PROFESIONAL.
3. DAR FACILIDADES A TODO TIPO DE PERSONAL DE ENFERMERÍA, PARA ASISTIR A CURSOS DE ACTUALIZACIÓN (BECAS O PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO Y SIN DEMÉRITO DE SU ESTABILIDAD LABORAL).
4. QUE SE FORME DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA UNA HERMEROTECA DISPONIBLE PARA EL PERSONAL QUE DESEE LA AUTOEDUCACIÓN Y QUE SE DÉ A CONOCER SU EXISTENCIA.
5. ESTABLECER COORDINACIÓN CON LAS ESCUELAS DE ENFERMERÍA, PARA QUE LOS ESTUDIANTES DE LOS ÚLTIMOS SEMESTRES, ASÍ COMO PERSONAL DOCENTE, PARTICIPE EN LA EXPOSICIÓN DE TEMAS.
6. QUE LOS JEFES DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA REALICEN JUNTAS CON EL PERSONAL A SU CARGO A FIN DE DISCUTIR Y MEJORAR LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LOS PACIENTES.
7. COLOCAR UN BUZÓN CON EL FIN DE QUE EL PERSONAL SUGIERA LOS TEMAS DE SU INTERÉS.

L I M I T A N T E S

UNA DE LAS RAZONES DE QUE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESULTARÁ CON EXPECTATIVAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA SIGNIFICATIVAS, ES EL INSTRUMENTO DE TRABAJO QUE SE UTILIZÓ, YA QUE LAS ALTERNATIVAS PARA LAS RESPUESTAS INDUCIAN A SER CONTESTADAS EN LA CALIFICACIÓN MÁXIMA.

OTRA LIMITANTE SE ENCONTRÓ EN EL LLENADO DE LA CÉDULA, YA QUE PARA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENCUESTADO NO ERAN COMPENSIBLES LAS INSTRUCCIONES PARA ELEGIR LA RESPUESTA MÁS CERCANA A SU FORMA DE PENSAR, NO OBSTANTE LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA DEL INSTRUMENTO.

ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UASLP

III CURSO COMPLEMENTARIO DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA.

ENCUESTA: EXPECTATIVAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA

INTRODUCCION

LA PRESENTE ENCUESTA TIENE COMO PROPÓSITO CONOCER LAS OPINIONES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA CON RESPECTO, A LA EDUCACIÓN CONTÍNUA. CONSIDERANDO ÉSTA COMO UN PROCESO EDUCATIVO QUE LE BRINDA LA INSTITUCIÓN AL EMPLEADO PARA DESARROLLAR SUS CAPACIDADES PERSONALES, ADQUIRIR HABILIDADES Y/O PERFECCIONAR LAS QUE TIENE, MANTENIÉNDOLE ACTUALIZADO Y PROMOVRIENDO SU CRECIMIENTO INDIVIDUAL Y PROFESIONAL A TRAVÉS DE SU VIDA.

UN TEMA QUE NO ESCAPA A LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA, PUÉS SE ORIGINA DE LAS NECESIDADES DE ESTE PERSONAL DE ESTAR AL TANTO DE LOS ADELANTOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS, LOS CUALES SE RELACIONAN CON NUESTRAS ACTIVIDADES DIARIAS, CON EL FIN DE MEJORAR LA ATENCIÓN PROPORCIONADA A LOS ENFERMOS.

LAS OPINIONES QUE USTEDES EXPRESEN SERÁN DE UN GRAN VALOR, PUESTO QUE SE TOMARÁN COMO MARCO DE REFERENCIA, PARA PLANTEAR ALTERNATIVAS EN CUANTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA, ACORDES CON SUS INTERESES Y NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN.

TODA LA INFORMACIÓN QUE TÚ NOS PROPORCIONES SERÁ EstrictAMENTE CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.

INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DE LA CEDULA 0-1

POR FAVOR NO CONTESTES EN EL CUESTIONARIO, LAS RESPUESTAS LAS DEBES MARCAR EN UNA HOJA DESTINADA ESPECÍFICAMENTE PARA ELLO. EN ESTA CÉDULA EXISTEN PREGUNTAS QUE OFRECEN VARIAS OPCIONES, SELECCIONA EL O LOS INCISOS QUE SE IDENTIFIQUEN MÁS DE CERCA CON LO QUE SUCEDE EN EL HOSPITAL DONDE TRABAJAS.

6. LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA PARA ENFERMERÍA, QUE SE HAN IMPARTIDO HASTA AHORA EN ESTE HOSPITAL HAN SIDO POR NECESIDADES DE:
- A) NECESIDADES DEL SERVICIO
 - B) NECESIDADES EXPRESADAS POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA
 - C) DESIGNADO POR LA INSTITUCIÓN Y/O POR LOS DIRIGENTES
7. ESTÁS ENTERADA DE QUE ÉSTA INSTITUCIÓN, LE HAYA OTORGADO BECA - O PERMISO A ALGUNA ENFERMERA, PARA ASISTIR A UN CURSO DENTRO O FUERA DE LA CIUDAD.
- A) SI ESTOY ENTERADA
 - B) No, NO ESTOY ENTERADA
 - C) SI ESTOY ENTERADA PERO NO DAN BECAS NI PERMISOS PARA ESTUDIAR.
8. EN ÉSTA INSTITUCIÓN, ¿EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA, CUENTA CON BIBLIOTECA, LA CUAL DEBE ESTAR A TU SERVICIO?
- A) SI
 - B) NO
 - C) No SE
9. EN LA INSTITUCIÓN DONDE TRABAJAS ¿CUÁL ES EL MEDIO POR EL QUE - COMUNICAS TUS NECESIDADES DE APRENDIZAJE?
- A) BUZÓN DE SUGERENCIAS
 - B) SUPERVISORA O JEFE DE ENFERMERÍA
 - C) COORDINADORA DE ENSEÑANZA
 - D) CON EL PERSONAL MÉDICO
 - E) JEFA DE SERVICIO
 - F) NO LAS COMUNICO
10. LAS PERSONAS ENCARGADAS DE PLANEAR E IMPARTIR LOS CURSOS ¿TOMAN EN CUENTA TUS NECESIDADES DE APRENDIZAJE?
- A) SIEMPRE
 - B) ALGUNAS VECES
 - C) NUNCA
11. POR TU CUENTA ¿ESTUDIAS LO RELACIONADO CON TU TRABAJO DE ENFERMERA FUERA DE ESTA INSTITUCIÓN?
- A) SI
 - B) No
 - C) ALGUNAS VECES

16. CONSIDERAS LA EDUCACIÓN CONTÍNUA COMO:

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
UNA ACTIVIDAD DE GRAN IMPORTANCIA INAPLAZABLE QUE DEBE PONERSE EN MARCHA DE INMEDIATO O MEJORARSE.			UNA ACTIVIDAD NECESARIA PERO NO TAN IMPORTANTE, DEBEN ATENDERSE PRIMERO OTROS PROBLEMAS.				UNA ACTIVIDAD CONVENIENTE, POCO UTIL DE PLANEARSE ESPORÁDICAMENTE O NUNCA.			

17. PARA TÍ, LA ASISTENCIA A CURSOS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA Y/O ACTUALIZACIÓN DEBE SER:

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
LA INSTITUCIÓN TIENE LA OBLIGACIÓN DE ACTUALIZAR AL PERSONAL Y LA PARTICIPACIÓN DEBE SER VOLUNTARIA.			LA INSTITUCIÓN TIENE LA OBLIGACIÓN DE ACTUALIZAR AL PERSONAL Y ÉSTE LA OBLIGACIÓN DE ASISTIR A LOS CURSOS.				EL PERSONAL DEBE ASISTIR, AUNQUE EL TEMA NO SEA DE SU INTERÉS.			

18. PARA TÍ, CON QUE FRECUENCIA SE DEBEN DE DAR LOS CURSOS.

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
3-4 VECES AL AÑO CON CONFERENCIAS CADA MES, Y SESIONES CLÍNICAS DE ENFERMERÍA CUANTAS VECES SEA NECESARIA.			2 VECES POR AÑO CONFERENCIAS CADA 6 MESES Y SESIONES CLÍNICAS DE ENFERMERÍA ESPORÁDICAS.				1 VEZ POR AÑO CON FRECUENCIAS Y SESIONES NO NECESARIAS.			

19. CUÁL CONSIDERAS TÚ QUE DEBE SER LA JUSTIFICACIÓN A LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTÍNUA Y/O ACTUALIZACIÓN PARA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA.

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
NECESIDADES SENTIDAS Y EXPRESADAS			NECESIDADES DEL SERVICIO ANTES				TOTALMENTE IMPUESTO POR EL PERSONAL DIRIGEN			

10 9 8 7 6 5 4

POR EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA Y POR
NECESIDADES DEL -
SERVICIO.

QUE NADA, E IM-
PUESTOS POR EL
PERSONAL DIRIGEN
TE.

20. CONSIDERAS NECESARIO E IMPORTANTE QUE SE OTORGUEN BECAS Y/O PERMI-
SOS PARA ASISTIR A CURSOS DE ACTUALIZACIÓN.

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
SI ES NECESARIO QUE SE OTORGUEN, PERSONALMENTE ME GUSTARÍA RECIBIR UNO (A), LOS QUE HE RECIBIDO LOS CONSIDERO IMPOR- TANTES.			ES NECESARIO PERO EN LO PERSONAL NO ME - LLAMA LA ATENCIÓN.				NO SON NECESARIAS A NADIE LE INTE- RESARÍA.			

21. LA EXISTENCIA DE UNA BIBLIOTECA DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERME-
RÍA, ES UNA NECESIDAD:

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
IMPORTANTE ESENCIAL			CONVENIENTE UTIL PERO NO TAN IM- PORTANTE				INNECESARIO INÚTIL POCO IMPOR- TANTE			

22. PARA TÍ LA FORMA MÁS ADECUADA PARA IMPARTIR LOS CURSOS ES:

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
EXPOSICIÓN CON AYUDA AUDIOVISUAL Y DOCU - MENTOS, DEMOSTRACIO- NES, Y MI PARTICIPA- CIÓN, EXPONIENDO MIS IDEAS.			EXPOSICIÓN Y AYUDA AUDIOVISUAL CON PAR- TICIPACIÓN RECEPTIVA.				SOLAMENTE EXPOSICIÓN ORAL POR PARTE DEL PONENTE.			

23. CUANDO TIENES LA OPORTUNIDAD DE ASISTIR A LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN EN ENFERMERÍA, QUE SE LLEVAN A CABO EN ESTE HOSPITAL, ¿QUÉ ES LO QUE TE IMPULSA A PARTICIPAR?

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
EN TODOS LOS CURSOS HAY ALGO ÚTIL QUE APRENDER			ALGUNAS VECES LOS TE- MAS, AUNQUE NO ESTEN RELACIONADOS CON EL SERVICIO AL QUE ESTOY ASIGNADA, Y PARA RECI- BIR CONSTANCIA CON VA- LOR CURRICULAR				CURIOSIDAD Y - SALIR UN RATO DEL SERVICIO, ADEMÁS DE RE- CIBIR CONSTAN- CIA CON VALOR CURRICULAR			

24. CONSIDERAS IMPORTANTE QUE LAS PERSONAS QUE PLANEAN LOS CURSOS EN ÉSTE HOSPITAL DEBEN DE TENER EN CUENTA TU OPINIÓN Y TUS NECESIDADES DE APRENDIZAJE?

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
SI, ES IMPORTANTE QUE LOS PROGRAMAS SE JUSTIFIQUEN A MIS NECESIDADES, HABRÁ MÁS PARTI- CIPACION, ASISTI- RÍA REGULARMENTE A LOS CURSOS Y ME RESPONSABILIZARIA MÁS POR APRENDER			TIENE POCAS IMPORTANCIA QUE TOMEN EN CUENTA - NUESTRAS NECESIDADES, LA PARTICIPACIÓN SERÍA LA MISMA, ASISTIRÍA RE- GULARMENTE A LOS CURSOS Y ME RESPONSABILIZARÍA MÁS POR APRENDER				NO ES IMPORTANTE, PIENSO QUE LOS - CRITERIOS DEBEN DE SER DEL ENCAR- GADO DE PLANEAR- LOS, LA PARTI- CIPACIÓN SERÍA LA MISMA			

25. PARA QUE TE SIRVE O QUE UTILIDAD TIENE PARA TÍ ASISTIR O PARTICIPAR EN CURSOS DE ACTUALIZACIÓN?

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
PARA ACTUALIZARME SUPERARME PERSONAL Y PROFESIONALMENTE MEJORAR LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN DE ENFERMERÍA, COLABORAR CON EQUIPO DE SALUD			PARA CUMPLIR CON POLÍ- TICAS DEL DEPTO. DE EN- FERMERÍA, Y DAR SOLUCIÓN A OBSERVADOS POR LAS SU- Pervisoras, Y PARA OBTEN- ER CONSTANCIA DE ASISTEN- Y REALIZAR LA RUTINA CON				NO ME ES ÚTIL, ES SUFICIENTE CON LO QUE SÉ, LA EXPE- RIENCIA ME HA AYUDADO.			

26. CONSIDERAS QUE ES NECESARIO UN CURSO PARA REFORZAR TUS HABILIDADES TÉCNICO-MANUALES? (COLOCACIÓN DE SONDAS, DE VENOCLISIS, ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS, ASPIRACIÓN DE SECRECIONES, BAÑO DE ESPONJA, ENTRE OTROS).

10 9 8
ES NECESARIO PARA LAS PERSONAS QUE LO PRACTICAN DIARIAMENTE, PUES NO BASTA CON LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA, PARA LAS PERSONAS QUE NO TIENEN LA OPORTUNIDAD DE PRACTICARLO, AUMENTARÍA SUS CONOCIMIENTOS.

7 6 5 4
ES CONVENIENTE, PERO DEPENDERÁ DE CADA PERSONA, PUES SE TRATA DE PRÁCTICAS SENCILLAS.

3 2 1 0
SERÍA UNA PÉRDIDA DE TIEMPO, PUES SON HABILIDADES QUE NUNCA SE PIERDEN.

27. ESCRIBE POR FAVOR EN LA HOJA DE RESPUESTAS, QUE SUGERENCIAS APORTARÍAS PARA QUE SE MEJORE O SE IMPLEMENTE UNA COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA AQUÍ DONDE TRABAJAS?

28. COMO TE PARECIÓ LA ENCUESTA?

A) BUENA E INTERESANTE B) PODRÍA MEJORARSE C) EXTENSA Y CONFUSA

! G R A C I A S !

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SAN LUIS POTOSI

ESCUELA DE ENFERMERIA

III CURSO COMPLEMENTARIO DE LICENCIATURA

HOJAS DE RESPUESTAS DE LA CEDULA 0-1

No. DE REG. _____

DATOS GENERALES

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN _____

EDAD DEL ENCUESTADO _____ SEXO _____ EDO. CIVIL _____

AÑO EN QUE TERMINÓ SUS ESTUDIOS COMO ENFERMERA _____

TIEMPO DE BASE EN ESTA INSTITUCIÓN _____

MARQUE CON UNA (X) LA CATEGORIA A LA QUE CORRESPONDA:

ENFERMERA ESPECIALISTA _____ SUPERVISORA _____ ENFRA. GRAL. _____

TÉCNICA EN ENFERMERIA _____ AUXILIAR DE ENFERMERÍA _____

	A	B	C	D	E	F	G
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							

	A	B	C	D	E	F	G
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							

27

28	A	B	C

!GRACIAS!

C E D U L A - 0 2

CUESTIONARIO SOBRE EDUCACION CONTINUA,
APLICADO A JEFES DEL DEPARTAMENTO
DE ENFERMERIA

REGISTRO _____

1. EN ÉSTA INSTITUCIÓN, ¿EXISTE COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA EN ENFERMERÍA? ¿CÓMO SURGEN LOS PROGRAMAS Y CURSOS DE ACTUALIZACIÓN?
2. ¿QUIÉN SE ENCARGA DE ÉSTA COORDINACIÓN Y QUÉ PREPARACIÓN TIENE?
3. ¿CON QUÉ FRECUENCIA SE IMPARTEN LOS CURSOS Y QUÉ APOYOS EDUCATIVOS SE UTILIZAN?
4. ¿CUÁL ES LA JUSTIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS O CURSOS DE ACTUALIZACIÓN EN ENFERMERÍA?
5. ¿CUÁLES SON LAS FACILIDADES QUE LE BRINDA LA INSTITUCIÓN AL PERSONAL DE ENFERMERÍA PARA ACTUALIZARSE, DENTRO Y FUERA DE LA INSTITUCIÓN?
6. EN ÉSTA INSTITUCIÓN, ¿EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA CUENTA CON BIBLIOTECA? ¿EL PERSONAL DE ENFERMERÍA ESTÁ ENTERADO?
7. DE QUE FORMA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA ¿EXPRESA SUS NECESIDADES DE APRENDIZAJE?

! G R A C I A S !

B I B L I O G R A F I A

1. DI VICENTI M. (1981): ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL. ED. LIMUSA. PP 217-238.
2. CRUZ A. (1983): LA SUPERVISIÓN DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA. EDUCACIÓN EN SERVICIO. PMM. PP 112-124.
3. VELASCO R. C. (1980): EDUCACIÓN MÉDICA Y SALUD. CONSIDERACIONES SOBRE LA EDUCACIÓN CONTÍNUA. VOL. 14:OPS. PP 399-403.
4. CRUZ A (1983): LA SUPERVISIÓN DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA. EDUCACIÓN EN SERVICIO. PMM. PP 112-124.
5. DI VICENTI M (1981): ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL. ED. LIMUSA. PP 217-238.
6. TRABAJOS DE ENFERMERÍA No. 2
7. DI VICENTI M (1981): ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL. ED. LIMUSA. PP 217-238.
8. GARCÍA R. PELAYO GROSS (1983): PEQUEÑO LAROUSSE ED. LAROUSSE. PP 451.
9. CRUZ A (1983): LA SUPERVISIÓN DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA. EDUCACIÓN EN SERVICIO. PMM. PP 112-124.
10. MANUAL PARA EL CURSO INTRODUCTORIO DE DIDÁCTICA GENERAL (1985): PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. ICE. PP 17-24.

11. IBID.

OTRA BIBLIOGRAFIA REVISADA

- TORRES EC (1985): ADIESTRAMIENTO A PERSONAL DE ENFERMERÍA. AME. PP 47-48.

- PERRODIN C. (1973): SUPERVISIÓN DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA. EDUCACIÓN DEL PERSONAL. ED. INTERAMERICANA. PP 257-263.

- ANDREWS M. S. (1969): RECOPIACIÓN DE TRABAJOS DE ENFERMERÍA. ¿POR QUÉ ES NECESARIA LA EDUCACIÓN CONTÍNUA? OPS No. 3. PP 106-117.