

**NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PERMANENTE DE EGRESADOS  
DE LA ESCUELA DE AUXILIARES DE ENFERMERÍA  
DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

**PATRICIA MILENA ARGOTE PAVI  
MÓNICA ROCÍO JURADO ALBORNOZ  
SANDRA LUCIA SÁNCHEZ MUÑOZ**

**ASESORA:  
CRISTINA CERON**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
SAN JUAN DE PASTO  
2005**

**NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PERMANENTE DE EGRESADOS  
DE LA ESCUELA DE AUXILIARES DE ENFERMERÍA  
DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

**PATRICIA MILENA ARGOTE PAVI  
MÓNICA ROCÍO JURADO ALBORNOZ  
SANDRA LUCIA SÁNCHEZ MUÑOZ**

**Trabajo de Grado para Optar el Título de Especialistas en  
Docencia Universitaria**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
SAN JUAN DE PASTO  
2005**

**“Las ideas y conclusiones aportadas en el presente trabajo de grado son responsabilidad exclusiva se sus autoras.”**

**articulo 1º del acuerdo No. 324 del 11 de Octubre de 1966, emanado del honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.**

**Nota de Aceptación:**

---

---

---

---

---

---

---

**Presidente Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

**San Juan de Pasto, Noviembre del 2005**

## **AGRADECIMIENTOS**

*Agradecemos a Dios por darnos la vida y a la vez la oportunidad de enriquecernos más en nuestro saber.*

*A nuestros hijos y esposos por ser condescendientes y apoyarnos constantemente en el arduo camino hacia un mejor futuro.*

*Y a nuestro familiares por estar pendientes de que alcancemos nuestras metas*

**Patricia Argote  
Mónica Jurado  
Sandra Sánchez**

## CONTENIDO

	<b>pág.</b>
INTRODUCCIÓN	28
1. ASPECTOS TÉCNICOS	29
1.1 TITULO	29
1.2 PLANTEAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	29
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	30
1.4 JUSTIFICACIÓN	30
1.5 OBJETIVOS	30
1.5.1 Objetivo General	30
1.5.2 Objetivos Específicos	31
2. MARCO REFERENCIAL	32
2.1 MARCO TEÓRICO	32
2.2 MARCO CONCEPTUAL	37
2.3 MARCO ANTECEDENTES	51
2.4 MARCO LEGAL	53
3. METODOLOGÍA	55
3.1 TIPO DE ESTUDIO	55
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	55
3.3 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	56
3.4 VARIABLES	56
4. RESULTADOS	59

5. PROPUESTA	100
5.1 INTRODUCCIÓN	100
5.2 JUSTIFICACIÓN	101
5.3 OBJETIVOS	102
5.4 PRINCIPIOS	102
5.5 REFERENTE CONCEPTUAL	103
CONCLUSIONES	108
RECOMENDACIONES	109
BIBLIOGRAFÍA	110
ANEXOS	112

## LISTA DE CUADROS

	<b>pág.</b>
<b>Cuadro 1.</b> Variables	57
<b>Cuadro 2.</b> Distribución porcentual según edad del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	59
<b>Cuadro 3.</b> Distribución porcentual según genero de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	60
<b>Cuadro 4.</b> Distribución porcentual según estado civil de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	61
<b>Cuadro 5.</b> Distribución porcentual según el área en la cual se desempeñan los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	62
<b>Cuadro 6.</b> Distribución porcentual según el área de residencia de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	63
<b>Cuadro 7.</b> Distribución porcentual según el concepto la formación recibida satisface las necesidades para su desempeño de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	64
<b>Cuadro 8.</b> Distribución porcentual según el concepto la formación recibida lo enriqueció en conocimientos teóricos para desempeñar su profesión 2005	66
<b>Cuadro 9.</b> Distribución porcentual según la procedencia y su concepto el hecho de que la formación recibida la enriqueció en conocimientos teóricos para desempeñar su profesión 2005	67
<b>Cuadro 10.</b> Distribución porcentual según la procedencia y su concepto el hecho de que la formación recibida la enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñar su profesión 2005	69

<b>Cuadro 11.</b>	Distribución porcentual según la procedencia y su concepto la formación recibida la enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñar su profesión 2005	70
<b>Cuadro 12.</b>	Distribución porcentual según el concepto la formación en la escuela de auxiliares de la UDENAR la enriqueció como ser humano	72
<b>Cuadro 13.</b>	Distribución porcentual según la calidad humana que esta brindando a los pacientes del egresado de la Escuela de auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	74
<b>Cuadro 14.</b>	Distribución porcentual según estudios de pregrado realizados después del egreso como Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	75
<b>Cuadro 15.</b>	Distribución porcentual según actualizaciones recibidas después de terminar sus estudios en la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	78
<b>Cuadro 16.</b>	Distribución porcentual según procedencia y actualizaciones recibidas después de terminar sus estudios en la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	79
<b>Cuadro 17.</b>	Distribución porcentual según los temas a desarrollar en las próximas actualizaciones y puntaje por ellos asignado según su importancia de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	81
<b>Cuadro 18.</b>	Distribución porcentual según debilidades que consideran en su formación de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	83
<b>Cuadro 19.</b>	Distribución porcentual según debilidades que consideran en su formación de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	84
<b>Cuadro 20.</b>	Distribución porcentual según lugar de trabajo de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	85
<b>Cuadro 21.</b>	Distribución porcentual según tipo de vinculación con la institución donde trabajan los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	87

<b>Cuadro 22.</b>	Distribución porcentual sobre las dificultades para la vinculación laboral de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	88
<b>Cuadro 23.</b>	Distribución porcentual según tiempo que disponen para recibir actualización de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	89
<b>Cuadro 24.</b>	Distribución porcentual según su procedencia y tiempo que disponen para recibir actualización de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	91
<b>Cuadro 25.</b>	Distribución porcentual según modalidad de asistencia de estudios que prefieren los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	92
<b>Cuadro 26.</b>	Distribución porcentual según su procedencia y modalidad de asistencia de estudios que prefieren los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	93
<b>Cuadro 27.</b>	Distribución porcentual referencia sobre los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	95
<b>Cuadro 28.</b>	Distribución porcentual de los directivos investigados según el concepto que tienen de las debilidades en el campo laboral del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	96
<b>Cuadro 29.</b>	Distribución porcentual de los directivos investigados según las fortalezas observadas en el campo laboral del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	98
<b>Cuadro 30.</b>	Propuesta	106

## LISTA DE FIGURAS

	<b>pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Distribución porcentual según edad del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005.	59
<b>Figura 2.</b> Distribución porcentual según genero de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	60
<b>Figura 3.</b> Distribución porcentual según estado civil de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005.	61
<b>Figura 4.</b> Distribución porcentual según el área en la cual se desempeñan los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	62
<b>Figura 5.</b> Distribución porcentual según el área de residencia de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	63
<b>Figura 6.</b> Distribución porcentual según el concepto la formación recibida satisface las necesidades para su desempeño de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	65
<b>Figura 7.</b> Distribución porcentual según el concepto la formación recibida lo enriqueció en conocimientos teóricos para desempeñar su profesión 2005	66
<b>Figura 8.</b> Distribución porcentual según la procedencia y su concepto el hecho de que la formación recibida la enriqueció en conocimientos teóricos para desempeñar su profesión 2005	68
<b>Figura 9.</b> Distribución porcentual según la procedencia y su concepto el hecho de que la formación recibida la enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñar su profesión 2005	69

<b>Figura10.</b>	Distribución porcentual según la procedencia y su concepto la formación recibida la enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñar su profesión 2005	71
<b>Figura 11.</b>	Distribución porcentual según el concepto la formación en la escuela de auxiliares de la UDENAR la enriqueció como ser humano	73
<b>Figura 12.</b>	Distribución porcentual según la calidad humana que esta brindando a los pacientes del egresado de la Escuela de auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	74
<b>Figura 13.</b>	Distribución porcentual según estudios de pregrado realizados después del egreso como Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	76
<b>Figura 14.</b>	Distribución porcentual según actualización recibidas después de terminar sus estudios en la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	78
<b>Figura15.</b>	Distribución porcentual según procedencia y actualizaciones recibidas después de terminar sus estudios en la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	80
<b>Figura 16.</b>	Distribución porcentual según los temas a desarrollar en las próximas actualizaciones y puntaje por ellos asignado según su importancia de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	82
<b>Figura 17.</b>	Distribución porcentual según debilidades que consideran en su formación de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	83
<b>Figura 18.</b>	Distribución porcentual según debilidades que consideran en su formación de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	85
<b>Figura 19.</b>	Distribución porcentual según lugar de trabajo de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	86
<b>Figura 20.</b>	Distribución porcentual según tipo de vinculación con la institución donde trabajan los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	87

<b>Figura 21.</b>	Distribución porcentual sobre las dificultades para la vinculación laboral de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	88
<b>Figura 22.</b>	Distribución porcentual según tiempo que disponen para recibir actualización de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	90
<b>Figura 23.</b>	Distribución porcentual según su procedencia y tiempo que disponen para recibir actualización de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	91
<b>Figura 24.</b>	Distribución porcentual según modalidad de asistencia de estudios que prefieren los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	92
<b>Figura 25.</b>	Distribución porcentual según su procedencia y modalidad de asistencia de estudios que prefieren los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	94
<b>Figura 26.</b>	Distribución porcentual referencia sobre los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	95
<b>Figura 27.</b>	Distribución porcentual de los directivos investigados según el concepto que tienen de las debilidades en el campo laboral del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	97
<b>Figura 28.</b>	Distribución porcentual de los directivos investigados según las fortalezas observadas en el campo laboral del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005	99

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo A.</b> Encuesta dirigida a egresados	113
<b>Anexo B.</b> Formato para Directivos – Enfermeras Jefe	118

## GLOSARIO

**CALIDAD HUMANA:** Hace referencia al trato entre el egresado auxiliar de enfermería y el paciente. Conjunto de cualidades que constituyen la manera de ser de una persona, teniendo en cuenta su nivel de bienestar y condiciones que hacen la vida más agradable.

**CUALIFICACIÓN:** Conjunto de normas de competencia laboral que describe los desempeños requeridos en un campo ocupacional por parte del trabajador

**DESEMPEÑO LABORAL:** Acciones o comportamientos observados en los egresados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución en el campo labora.

**EDUCACIÓN:** es propiciar y facilitar el conocimiento, formar a los individuos integralmente para el mejoramiento cultural, ambiental, científico y técnico.

**EDUCACIÓN NO FORMAL:** es la que se ofrece con el objeto de complementar., actualizar y suprimir conocimientos, forma en aspectos académico o laborales sin sujeción a sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

**NECESIDAD:** Situación en que el individuo experimenta carencia, deseo y/o dependencia de determinados elementos, actitud y estado emocional

## RESUMEN ANALITOC DEL ESTUDIO R.A.E.

### **CODIGO:**

34.559.913  
59.819.047  
30.744.164

### **PROGRAMA ACADÉMICO:**

Especialización en Docencia Universitaria

### **AUTORAS:**

Patricia Milena Argote Pavi  
Mónica Rocío Jurado Albornoz  
Sandra Lucia Sánchez Muñoz

**ASESORA:** Mg. Cristina Cerón Souza

### **TITULO:**

NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PERMANENTE DE EGRESADOS DE LA ESCUELA DE AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Enfoque Cuantitativo

### **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Descriptiva – Interpretativa

### **PALABRAS CLAVES:**

**Calidad humana:** Hace referencia al trato entre el egresado auxiliar de enfermería y el paciente. Conjunto de cualidades que constituyen la manera de ser de una persona, teniendo en cuenta su nivel de bienestar y condiciones que hacen la vida más agradable.

**Cualificación:** Conjunto de normas de competencia laboral que describe los desempeños requeridos en un campo ocupacional por parte del trabajador

**Desempeño laboral:** Acciones o comportamientos observados en los egresados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución en el campo labora.

**Educación:** es propiciar y facilitar el conocimiento, formar a los individuos integralmente para el mejoramiento cultural, ambiental, científico y técnico.

**Educación no formal:** es la que se ofrece con el objeto de complementar., actualizar y suprimir conocimientos, forma en aspectos académico o laborales sin sujeción a sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

**Necesidad:** Situación en que el individuo experimenta carencia, deseo y/o dependencia de determinados elementos, actitud y estado emocional

### **DESCRIPCIÓN:**

Trabajo de grado que se propone identificar las necesidades de cualificación permanente de los egresados de la Escuela de auxiliares de la Universidad de Nariño. Para desarrollar este proceso se utilizo unas encuestas que se aplicaron a egresados y personal administrativo de instituciones de salud del Departamento de Nariño en donde se encuentran laborando los egresados de la escuela.

### **CONTENIDOS**

?? **Elementos de identificación.** Describen y plantean el tema de investigación.

?? **Marco de referencia.** Contiene los aspectos conceptuales y contextuales sobre los cuales se sustenta la investigación.

?? **Metodología.** Da a conocer el paradigma investigativo más las metodologías enmarcadas dentro de este, el instrumento que se aplico y los resultados obtenidos con su análisis respectivo.

?? **Propuesta.** Contiene introducción, justificación, objetivos, principios, referente conceptual y un diseño operativo.

### **METODOLOGÍA**

Este proyecto se enmarca en el paradigma cuantitativo. Es de enfoque exploratorio por que utiliza instrumentos que serán herramientas con las cuales se caracterizara la población de egresados. La población esta representada por 120 egresados del programa Técnico Auxiliar de Enfermería a partir del 2003 y a

nueve instituciones de salud del departamento de Nariño donde se encuentran laborando los egresados.

El instrumento utilizado para la recolección de información es la encuesta con base a esta se identificaran las necesidades de formación permanente para los egresados.

## **CONCLUSIONES**

Los egresados en su mayoría se encuentran trabajando actualmente en diferentes instituciones, es decir, que su formación como Auxiliares de Enfermería les ha permitido integrarse tanto en el campo hospitalario como de salud pública asumiendo su profesión como una forma de vida.

Al evaluar el desempeño laboral, las exigencias del entorno ocupacional y los conocimientos adquiridos en la universidad, los egresados reconocen una formación académica positiva brindada por el programa, sin embargo plantean una serie de debilidades que deben ser analizadas, tales como cuidados al paciente crítico, ética y humanización en los cuidados de enfermería, cuidado al paciente con VIH y programa de AIEPI y aplicación de medicamentos en el cuidado del paciente pediátrico. El reflexionar sobre estas limitaciones, conduce ampliar los horizontes, incrementar la pertinencia del programa y el compromiso del mejoramiento institucional.

Los directivos de las instituciones hospitalarias y de salud pública consideran que los egresados de la Escuela de Auxiliares de UDENAR son buenos en su campo laboral, dando como base las siguientes razones: personal responsable, con buenas bases teórico – prácticas, con actitud positiva, dispuesta al cambio y a la capacitación.

## **BIBLIOGRAFÍA**

BORRERO, Alfonso. Simposio permanente sobre la universidad. En : SIMPOSIO PERMANENTE SOBRE LA UNIVERSIDAD. (2º : 1983 : Bogotá). Memorias del II Simposio permanente sobre la universidad. Bogotá : ICFES/ASCUH, 1983.84 p.

COLOMBIA. Constitución Política de Colombia de 1991. Bogotá : Imprenta nacional, 1991, p. 3

COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Ley general de la educación, alcances y perspectivas. Fundamento social, tercer milenio. Bogotá : Ministerio de educación, 1994. 140 p.

COLOMBIA. MINISALUD. Dirección de Recursos Humanos, Formación del Personal Auxiliar de Salud; perfiles y estructura curricular básica del personal auxiliar de salud. Santa Fe de Bogotá : Ministerio de salud, 1995 29.

\_\_\_\_\_. MINSALUD. Normas para la creación, aprobación y funcionamiento de una escuela, curso o programa para la formación de Auxiliar de Enfermería. Bogotá : MINSALUD, 1998. 113 p.

\_\_\_\_\_. Capacitación y formación del personal de salud: Informe de la dirección de Recursos Humanos. Bogotá : MINSALUD, 1998, 132 p.

\_\_\_\_\_. Plan de publicaciones y lista de resultados básicos del estudio nacional de salud. 1977 – 1980. Bogotá : MINSALUD, 1980, 100 p.

DAVINI, Maria Cristina. Bases metodológicas para la educación permanente del personal de salud. En : Programa de desarrollo de recursos humanos. Bogotá : Organización Panamericana de la Salud. No. 19. (1998); 53 p.

FORERO, Luz Amalia y ORDÓÑEZ, Héctor Ramiro. Estudio de seguimiento de los egresados del Programa de Ingeniería Agroforestal de la Facultad de Ciencias Agrícolas. San Juan de Pasto, 2000, 120 p. Trabajo de grado (Ingenieros Agroforestales). Universidad de Nariño. Facultad de Ciencias Agrícolas.

JOMTIEM. Estrategias de educación formal, no formal . En : SIMPOSIO DE LISBOA (2º : 1991 : España). Memorias del II. Simposio de Lisboa. España : Feriva., 1991. 23 p.

MARTÍNEZ BOOM, Alberto. Escuela para el aprendizaje o enseñanza para el pensamiento. Santa Fe de Bogotá : Monsalva, 1986. 38 p.

MOCKUS A. et. al. La reforma curricular y magisterio. Bogotá : kimpres, 1985, 82 p.

MORALES GÓMEZ, Gonzalo. El giro cualitativo de la educación. Cali : Impresores, 1977. p. 41-44.

MUTIS, Luis Hernando y MARTÍNEZ, Luis Alberto. Proyecto para el programa de cualificación de educadores en ejercicio. Bogotá : Plaz & Janes, 2000. 131 p.

ORDÓÑEZ PRAGA, Juan Camilo; SOTELO RUIZ, Raúl y QUIÑÓNEZ PAZ, Sandra. Estudio de seguimiento a los egresados 94 y 95 de la facultad de Ingeniería Agroindustrial. San Juan de Pasto, 2003, 95 p. Trabajo de grado (Ingenieros Agroindustriales). Universidad de Nariño.

SARRAMONA LÓPEZ, Jaime. Interrogantes ante la tecnología educativa. Santa Fe de Bogotá : Jaba, 1986. 69 p.

SISTEMA DE INVESTIGACIÓN INPAHU. Pensar la educación 10 preguntas para mejorar la educación. [en línea]. INPAHU. [Bogotá, Colombia]. Enero 2005. [citado 10 de May., 2005]. Disponible en Internet : <URL : <http://www.inpahu.edu.co/pdfs/encuestapdf>>

UNESCO. Boletín sobre educación. [en línea]. UNESCO. [Bogotá, Colombia]. Enero 2005. [citado 10 de May., 2005]. Disponible en Internet : <URL : <http://www.unesco.cl/pdf/actyeven/ppe/boletin/artesp/37-pd/>>

\_\_\_\_\_. Educación y conocimiento de la transformación en equidad. Santiago de Chile : UNESCO, 1992. 86 p.

\_\_\_\_\_. La educación encierra un tesoro. Madrid : UNESCO, 1991. 127 p.

UNIVERSIDAD JAVERIANA. Prácticas de estudio de universitarios. [en línea]. Universidad Javeriana. [Bogotá, Colombia]. Septiembre 2004. [citado 10 de May., 2005]. Disponible en Internet : <URL : <http://www.javeriana.edu.co>>

UNIVERSIDAD DE MANIZALES. Encuentro internacional sobre deserción en educación superior. [en línea]. Departamento de Educación Continuada. [Bogotá, Colombia]. Mayo 2005. [citado 10 feb., 2005]. Disponible en Internet : <URL : <http://www.universidad de manizales.edu.com> >.

VERA GIL, Cesar Adolfo y PARRA SANDOVAL, Francisco. Capacitación de los maestros. Bogotá : Ediciones Nacionales, 1998. 155 p.

**ANALITOC OF THE STUDY SUMMARIZES  
R.A.E.**

**CODE:**

34.559.913  
59.819.047  
30.744.164

**IT PROGRAMS ACADEMIC:**

Specialization in Docencia University student

**AUTHORS:**

Patricia Milena Argote Pavi  
Mónica Rocío Sworn Bathrobe  
Sandra Lucía Sánchez Muñoz

**IT ADVISES:** Mg. Cristina Cerón Souza

**TITLE:**

NECESSITIES OF PERMANENT QUALIFICATION DE EGRESADOS OF THE SCHOOL OF AUXILIARY OF INFIRMARY OF THE UNIVERSITY DE NARIÑO.

**LINE OF INVESTIGATION**

Focus Quantitative

**TYPE OF INVESTIGATION**

Descriptive - Interpretive

**KEY WORDS:**

**Human quality:** He/she makes reference to the treatment between the auxiliary egresado of infirmary and the patient. Group of qualities that constitute the personality of a person, keeping in mind their level of well-being and conditions that make the most pleasant life.

**Qualification:** Group of norms of labor competition that describes the actings required in an occupational field on the part of the worker

**Labor acting:** Work or behaviors observed in the egresados that are outstanding for the objectives of the organization and that they can be measured in terms of each individual's competitions and their contribution level in the field he/she works.

**Education:** it is to propitiate and to facilitate the knowledge, to form the individuals integrally for the cultural, environmental, scientific improvement and technician.

**Non formal education:** it is the one that offers in order to supplementing. to upgrade and to suppress knowledge, it forms in aspects academic or labor without subjection to system of levels and established grades for the formal education.

**Necessity:** Situation in that the individual experiences lack, desire and/or dependence of certain elements, attitude and emotional state

### **DESCRIPTION:**

Grade work that intends to identify the necessities of permanent qualification of the egresados of the School of auxiliary of the University of Nariño. To develop this process you uses some surveys that were applied egresados and administrative personnel of institutions of health of the Department of Nariño where are working the egresados of the school.

### **CONTENTS**

?? Identification elements. They describe and they outline the investigation topic.

?? I Mark of reference. It contains the conceptual and contextual aspects on which the investigation is sustained.

?? Methodology. He/she gives to know the investigative paradigm more the methodologies framed inside this, the instrument that you applies and the results obtained with their respective analysis.

?? Proposal. It contains introduction, justification, objectives, principles, relating conceptual and an operative design.

### **METHODOLOGY**

This project is framed in the quantitative paradigm. It is of exploratory focus for that it uses instruments that will be tools with which the egresados population was characterized. The population this represented by 120 egresados of the Auxiliary Technical program of Infirmary starting from the 2003 and to nine institutions of health of the department of Nariño where they are working the egresados.

The instrument used for the gathering of information is the survey with base to this the necessities of permanent formation were identified for the egresados.

## **CONCLUSIONS**

The egresados in their majority is working at the moment in different institutions, that is to say that their formation like Auxiliary of Infirmary it has allowed them to be integrated so much in the hospital field as of public health assuming their profession like a form of life.

When evaluating the labor acting, the demands of the occupational environment and the knowledge acquired in the university, the egresados recognizes a positive academic formation toasted by the program, however they outline a series of weaknesses that you/they should be analyzed, such as cares to the patient criticize, ethics and humanization in the infirmary cares, care to the patient with HIV and program of AIEPI and application of medications in the pediatric patient's care. Meditating on these limitations, it drives to enlarge the horizons, to increase the relevancy of the program and the commitment of the institutional improvement.

The directive of the hospital institutions and of health it publishes they consider that the egresados of the School of Auxiliary of UDENAR is good in their labor field, giving like base the following reasons: personal responsible, with theoretical good bases - practical, with positive attitude, willing to the change and to the training.

## **BIBLIOGRAPHY**

BORRERO, Alfonso. Simposio permanente sobre la universidad. En : SIMPOSIO PERMANENTE SOBRE LA UNIVERSIDAD. (2º : 1983 : Bogotá). Memorias del II Simposio permanente sobre la universidad. Bogotá : ICFES/ASCUH, 1983.84 p.

COLOMBIA. Constitución Política de Colombia de 1991. Bogotá : Imprenta nacional, 1991, p. 3

COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Ley general de la educación, alcances y perspectivas. Fundamento social, tercer milenio. Bogotá : Ministerio de educación, 1994. 140 p.

COLOMBIA. MINISALUD. Dirección de Recursos Humanos, Formación del Personal Auxiliar de Salud; perfiles y estructura curricular básica del personal auxiliar de salud. Santa Fe de Bogotá : Ministerio de salud, 1995 29.

\_\_\_\_\_. MINSALUD. Normas para la creación, aprobación y funcionamiento de una escuela, curso o programa para la formación de Auxiliar de Enfermería. Bogotá : MINSALUD, 1998. 113 p.

\_\_\_\_\_. Capacitación y formación del personal de salud: Informe de la dirección de Recursos Humanos. Bogotá : MINSALUD, 1998, 132 p.

\_\_\_\_\_. Plan de publicaciones y lista de resultados básicos del estudio nacional de salud. 1977 – 1980. Bogotá : MINSALUD, 1980, 100 p.

DAVINI, Maria Cristina. Bases metodológicas para la educación permanente del personal de salud. En : Programa de desarrollo de recursos humanos. Bogotá : Organización Panamericana de la Salud. No. 19. (1998); 53 p.

FORERO, Luz Amalia y ORDÓÑEZ, Héctor Ramiro. Estudio de seguimiento de los egresados del Programa de Ingeniería Agroforestal de la Facultad de Ciencias Agrícolas. San Juan de Pasto, 2000, 120 p. Trabajo de grado (Ingenieros Agroforestales). Universidad de Nariño. Facultad de Ciencias Agrícolas.

JOMTIEM. Estrategias de educación formal, no formal . En : SIMPOSIO DE LISBOA (2º : 1991 : España). Memorias del II. Simposio de Lisboa. España : Feriva., 1991. 23 p.

MARTÍNEZ BOOM, Alberto. Escuela para el aprendizaje o enseñanza para el pensamiento. Santa Fe de Bogotá : Monsalva, 1986. 38 p.

MOCKUS A. et. al. La reforma curricular y magisterio. Bogotá : kimpres, 1985, 82 p.

MORALES GÓMEZ, Gonzalo. El giro cualitativo de la educación. Cali : Impresores, 1977. p. 41-44.

MUTIS, Luis Hernando y MARTÍNEZ, Luis Alberto. Proyecto para el programa de cualificación de educadores en ejercicio. Bogotá : Plaz & Janes, 2000. 131 p.

ORDÓÑEZ PRAGA, Juan Camilo; SOTELO RUIZ, Raúl y QUIÑÓNEZ PAZ, Sandra. Estudio de seguimiento a los egresados 94 y 95 de la facultad de Ingeniería Agroindustrial. San Juan de Pasto, 2003, 95 p. Trabajo de grado (Ingenieros Agroindustriales). Universidad de Nariño.

SARRAMONA LÓPEZ, Jaime. Interrogantes ante la tecnología educativa. Santa Fe de Bogotá : Jaba, 1986. 69 p.

SISTEMA DE INVESTIGACIÓN INPAHU. Pensar la educación 10 preguntas para mejorar la educación. [en línea]. INPAHU. [Bogotá, Colombia]. Enero 2005.

[citado 10 de May., 2005]. Disponible en Internet : <URL : <http://www.inpahu.edu.co/pdfs/encuestapdf>>

UNESCO. Boletín sobre educación. [en línea]. UNESCO. [Bogotá, Colombia]. Enero 2005. [citado 10 de May., 2005]. Disponible en Internet : <URL : <http://www.unescocl/pdf/actyeven/ppe/boletin/artesp/37-pd/>>

\_\_\_\_\_. Educación y conocimiento de la transformación en equidad. Santiago de Chile : UNESCO, 1992. 86 p.

\_\_\_\_\_. La educación encierra un tesoro. Madrid : UNESCO, 1991. 127 p.

UNIVERSIDAD JAVERIANA. Prácticas de estudio de universitarios. [en línea]. Universidad Javeriana. [Bogotá, Colombia]. Septiembre 2004. [citado 10 de May., 2005]. Disponible en Internet : <URL : <http://www.javeriana.edu.co>>

UNIVERSIDAD DE MANIZALES. Encuentro internacional sobre deserción en educación superior. [en línea]. Departamento de Educación Continuada. [Bogotá, Colombia]. Mayo 2005. [citado 10 feb., 2005]. Disponible en Internet : <URL : <http://www.universidad de manizales.edu.com> >.

VERA GIL, Cesar Adolfo y PARRA SANDOVAL, Francisco. Capacitación de los maestros. Bogotá : Ediciones Nacionales.

## INTRODUCCIÓN

La cualificación permanente se ha constituido en una política para las instituciones educativas porque hoy cobra importancia vital el lugar que ocupan los egresados en la institución tanto para mantener estrategias de cualificación permanente como para hacer seguimiento del impacto de sus profesionales.

Este estudio describe en su objetivo principal valorar estos aspectos para definir estrategias que respondan a esas necesidades de cualificación.

En su primer capítulo de Aspectos Técnicos se describe la situación problema de la escuela de auxiliares de enfermería como programa técnico de la Universidad de Nariño donde hasta la fecha no se había estructurado una política que responda a la cualificación de los egresados.

En el segundo capítulo Marco Referencial se hace una revisión teórico-conceptual de diferentes fuentes para constituir su fundamento que justifique el problema planteado.

En el marco teórico se describe la teoría del problema; en el Marco de Antecedentes se presenta la experiencia de educación continuada en otros contextos.

Marco Legal: se hace una revisión de las normas que han definido la educación continuada.

En el tercer capítulo se presenta los planteamientos metodológicos para el proceso investigativo y lograr su análisis que determine las estrategias de cualificación.

Finalmente se dan unas conclusiones y una propuesta con base en la interpretación y análisis de resultados se dan lineamientos para desarrollar estrategias de cualificación permanente.

## **1. ASPECTOS TÉCNICOS**

### **1.1 TITULO**

Necesidades de Cualificación Permanente de Egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño.

### **1.2 PLANTEAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En la historia de la enfermería son muchos los cambios que se han presentado para construir lo que hoy se conoce como equipo de enfermería. Inicialmente la atención de enfermería surgió como una serie de actividades para atender a los enfermos. Al inicio los monjes y capuchinos eran tomados como consultores y médicos. Después de la segunda guerra mundial se institucionalizó y los encargados de prestar el servicio al cuidado del paciente eran las comunidades religiosas.

La Escuela de Auxiliares de Enfermería del Hospital San Pedro de Pasto tuvo su origen en el decreto de la Gobernación de Nariño número 0063 del 30 de enero de 1958 bajo la dirección de las hijas de la caridad de San Vicente de Paúl, sujetándose en la administración a los reglamentos del Hospital y en cuanto a la parte técnica a lo dispuesto por el ministerio de salud pública sección de enfermería. A los siete años de labores la Escuela obtuvo la aprobación de sus estudios mediante resolución número 4926 del 30 de diciembre de 1964 emanada del ministerio de educación nacional. Este plantel educativo fue denominado "LA MILAGROSA" cuya directora fue Sor Aura Maria Sánchez R. La escuela la Milagrosa se constituye como División de Capacitación y desarrollo del recurso humano adscrito a la subdirección de promoción y prevención por decreto 401 de julio 15 de 1993; Actualmente existe como programa del CESUN dentro de la Universidad de Nariño desde el primero de marzo del 2002 con el nombre de Escuela de Auxiliares, hasta la fecha existen 160 egresados.

En el contexto actual el programa funciona con dos promociones simultáneas durante un año en el cual se desarrollan tres áreas de conocimiento como son: Atención Básica – Madre niño y Adulto Anciano.

Considerando que este trabajo de salud debe cumplir funciones determinadas en la atención integral al usuario es necesario buscar estrategias que contribuyan a la formación continuada en miras de cualificar el desempeño laboral, ya que la última capacitación dirigida a egresados Auxiliares de Enfermería por parte de la Escuela "La Milagrosa" fue en el año 1992. Posteriormente se constituye como

División de Capacitación del I.D.S.N.; quien brinda capacitaciones dirigidas a todo el equipo de salud y no exclusivamente a egresados de la institución.

Es compromiso de la Universidad de Nariño y en particular del programa de Auxiliares de Enfermería ofrecer a los egresados sistemas de cualificación que mejoren su condición humana y laboral.

Teniendo en cuenta que el Ministerio de Educación Nacional establece unos criterios mínimos aprobatorios para cualquier nivel académico es requisito fundamental cumplir la normatividad en relación a las competencias exigidas que son el QUE, COMO y PARA QUE; se prepara un determinado nivel profesional y que responda a los estándares de calidad que exige el mundo globalizado y competitivo donde el como hacer las cosas constituye el tenor de calidad.

### **1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuáles son las necesidades de cualificación permanente de Egresados en su desempeño a partir del año 2003 de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño, en las instituciones públicas a nivel hospitalario y centros de salud del Departamento de Nariño?.

### **1.4 JUSTIFICACIÓN**

La Escuela de Auxiliares al cambiar de razón social del Instituto Departamental de Salud a la Universidad de Nariño, Marzo 2 de 2002 no se ha detenido a analizar cuáles son las necesidades de los egresados en su desempeño laboral, ya que el egresado es el indicador principal que determina el nivel de calidad que ofrece el programa. Es necesario reconocer que se obtendrá resultados confiables para determinar estrategias de proyección del programa y al mismo tiempo la retroalimentación del currículo que actualmente se ofrece.

Teniendo en cuenta las necesidades manifestadas por los egresados se analizará y elaborará una propuesta de educación continuada para brindar una cualificación permanente que mejore su desempeño laboral logrando así brindarle al paciente una atención integral.

### **1.5 OBJETIVOS**

**1.5.1 Objetivo General.** Analizar las necesidades de cualificación permanente de los egresados a partir del 2003 de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño con el fin de determinar alternativas de educación continuada.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

- ~~///~~ Determinar la satisfacción de los egresados con respecto a la formación recibida.
- ~~///~~ Identificar el desempeño laboral y profesional del egresado.
- ~~///~~ Determinar necesidades de cualificación de los egresados de acuerdo a su área de trabajo.
- ~~///~~ Presentar una propuesta de educación continuada basándose en las necesidades específicas

## 2. MARCO REFERENCIAL

### 2.1 MARCO TEÓRICO

El hombre es un ser en continuo cambio, su pensamiento así como la experiencia lo invitan constantemente a formar parte de una transformación, más aún cuando su entorno depende en gran parte de lo que el pueda dar de sí. Sin embargo múltiples factores entre ellos, las carencias conceptuales, no permiten el cambio deseado. El hombre como ser inteligente ha modificado su contexto, ha llegado a grandes experiencias gracias a la tecnología y la informática, la información le ha permitido obtener grandes volúmenes de conocimientos que le exigen nuevos retos para este mundo globalizado.

Según la UNESCO: “Hoy el conocimiento es la mercancía con la cual la información moviliza su saber y es así como este se constituye en una necesidad irremplazable para los nuevos procesos de producción. Este es hoy el paradigma de la educación, formar en competencia o habilidades que responda a situaciones conceptuales es decir construir el conocimiento, desarrollar habilidades de pensamiento”.<sup>1</sup>

Esa competencia implica unos rasgos esenciales como conocimiento especializado, práctica y la combinación de factores genéticos, psicológicos y socioculturales, es decir saber hacer en el ámbito de un contexto determinado.

Así, frente a los numerosos desafíos del porvenir, la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social, cuya función esencial de la educación es el desarrollo continuo de la persona, un desarrollo humano más armonioso, más genuino, para hacer retroceder la pobreza, la exclusión, las incomprendiones, las opresiones, las guerras, etc. En esta forma la comisión internacional sobre educación para el siglo XXI considera las políticas educativas como un proceso permanente de enriquecimiento de los conocimientos, de la capacidad técnica, pero también, y quizás sobre todo, como una estructuración privilegiada de la persona y de las relaciones entre individuos, entre grupos y entre naciones.

El dilema de la mundialización es el reto que la educación debe afrontar y tiene la misión de permitir sin excepción hacer fructificar todos sus talentos y todas sus capacidades de creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto personal.

---

<sup>1</sup> UNESCO. Educación y Conocimiento de la Transformación en Equidad. Santiago de Chile : UNESCO, 1992. p. 83

Las exigencias de la ciencia y la técnica, del conocimiento de si mismo y de su medio ambiente, de la creación de capacidades que permitan a cada uno actuar, el paso a una sociedad cognoscitiva, los procesos endógenos que permiten acumular conocimiento, añadir nuevos descubrimientos, ponerlos en aplicación en los diferentes campos de actividad humana tanto la salud, como el medio ambiente, como la producción de bienes y servicios, de allí la necesidad, entre otros de una iniciación temprana y permanente respecto a la ciencia y la tecnología. Aquí soslaya la misión que debe cumplir la educación al servicio del desarrollo económico y social.

Por todas las razones se debe pensar en el concepto de educación para la vida con sus ventajas de flexibilidad, diversidad y accesibilidad en el tiempo y el espacio. Es la idea de educación permanente lo que ha de ser al mismo tiempo reconsiderado y ampliado, por que además de las necesarias adaptaciones relacionadas con las instrucciones de la vida profesional debe ser una estructuración continua de la personal humana, de su conocimiento y sus aptitudes, pero también de su facultad de juicio y acción.

La educación durante toda la vida se presenta como una de las claves de acceso al siglo XXI y responde al reto de un mundo que cambia rápidamente.

Al respecto la comisión plantea una educación con base en 4 pilares: Se trata de APRENDER A VIVIR JUNTOS, conociendo mejor a los demás, su historia, sus tradiciones, su espiritualidad y a partir de ahí crear un espíritu nuevo que impulse la realización de proyectos comunes. APRENDER A CONOCER, pero teniendo en cuenta los rápidos cambios derivados de los avance de la ciencia y las nuevas formas de la actividad económica y social. APRENDER a HACER, conviene no limitarse a conseguir el aprendizaje de un oficio y en un sentido mas amplio, adquirir una competencia que permita hacer frente a numerosas situaciones algunas imprevisibles y que facilite el trabajo en equipo.

Por último y sobre todo APRENDER A SER puesto que el siglo XXI exige una mayor autonomía y capacidad de juicio junto con el fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo elevando finalmente a una sociedad educativa basada en la adquisición, la actualización y el uso de los conocimientos.

De otra parte es urgente considerar que los tecnólogos de la información y de la comunicación podrán constituir un autentico medio de apertura general a los campos de la educación no formal, convirtiéndose en uno de los factores principales de una sociedad educativa en la que las distintas fases del aprendizaje se piensen de modo radicalmente nuevo. El desarrollo de esas tecnologías, cuyo dominio permite un enriquecimiento continuo de los conocimientos, debería contribuir en particular a que se reconsideren el lugar y la función de los sistemas

educativos en la perspectiva de una educación prolongada durante toda la vida.<sup>2</sup>

Las necesidades educativas cada día son mayores y lo importante que es para la productividad el capital humano y por consiguiente la inversión en educación. Las relaciones entre el ritmo del progreso técnico y la calidad de la intervención humana se tornan cada vez más visibles, así como la necesidad de formar agentes económicos capaces de utilizar las tecnologías y manifestar un comportamiento innovador. Se exigen nuevas aptitudes y los sistemas educativos deben responder a esta necesidad, no solo garantizando los años estrictamente necesarios de escolaridad o de formación profesional sino formando científicos, personal innovador, técnicos y tecnólogos de alto nivel.

Así mismo se puede situar en esta perspectiva el auge experimentando en estos últimos años por la formación permanente, concebida ante todo como acelerador del crecimiento económico. En efecto la rapidez de las imitaciones tecnológicas ha dado lugar en las empresas y en los países, al imperativo de la flexibilidad cualitativa de la mano de obra. Es primordial seguir e incluso preceder los cambios tecnológicos que afectan permanentemente a la índole y organización del trabajo. En todos los sectores se requieren competencias evolutivas articulados a la vez en conocimientos y competencias profesionales actualizados. Esta evolución irreversible se opone a la rutina y las calificaciones adquiridas por imitación o por repetición y se constata que son cada vez más importantes las inversiones denominadas inmateriales como la formación, conforme produce sus efectos la revolución de la inteligencia. En estas circunstancias la formación permanente de la mano de obra adquiere la dimensión de una inversión estratégica que entraña la movilización de varios agentes: El sistema educativo, la empresa y la sociedad.

El siglo XXI, ofrece recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, lo que le plantea a la educación una doble exigencia que a primera vista puede parecer casi contradictoria: la educación debe transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, por que son las bases de las competencias del futuro, a la vez que debe hallar y definir orientaciones que garanticen competencias laborales. En cierto sentido la educación se ve obligada a proporcionar las cartas náuticas de un mundo completo, y en perpetua agitación y, al mismo tiempo la brújula para poder navegar por él.

---

<sup>2</sup> UNESCO. La Educación Encierra un Tesoro. Madrid : UNESCO 1991., p. 125

Con esas perspectivas se ha vuelto imposible y hasta inadecuado responder de manera permanente cuantitativa a la gran demanda de educación, sino que las personas deben estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio.

Entre los cuatro pilares de la educación aprender a conocer y aprender a hacer son en gran medida indisociables, pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la formación profesional ¿Como enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, como adoptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo cuya evolución no es totalmente previsible?.

Nadie puede hoy esperar que el acervo inicial de conocimientos constituido en la juventud le baste para toda la vida pues la rápida evolución del mundo exige una actualización permanente del saber.

La educación a lo largo de la vida representa para el ser humano una construcción continua de sus conocimientos y aptitudes y de su facultad de juicio y acción. Debe permitirle tomar conciencia de si mismo y su entorno y desempeñar su función social en el mundo del trabajo y en la vida pública. El “saber”, el “saber hacer”, el “saber ser” y el “saber convivir” en sociedad constituyen los cuatro aspectos, íntimamente enlazados, de una misma realidad. La educación a lo largo de la vida, experiencia cotidiana y caracterizada por momentos de un intenso esfuerzo de comprensión de datos y hechos complejos es el resultado de un dialecto que se explica por la movilidad del conocimiento, la ciencia y la tecnología. Combina el conocimiento formal y no formal, el desarrollo de aptitudes innatas y la adquisición de nuevas competencias.

Morales Gonzalo sostiene lo siguiente:

Si hoy en día se tiende a volver a la idea de una educación pluridimensional escalonada durante toda la vida que coincide con las intuiciones fundamentales de los principales pensadores de la educación en el pasado y en diferentes culturas, es porque la aplicación de esta idea es cada vez más necesaria, pero al mismo tiempo más compleja. Puesto que el entorno natural y humano del individuo tiende a ser mundial, cabe preguntarse como convertirlo en un espacio de acción y educación, como impartir una formación que combine lo universal y lo singular , a fin de que todos reciban los beneficios de la diversidad del patrimonio cultural mundial y las características específicas de su propia historia.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> MORALES GÓMEZ, Gonzalo. El Giro Cualitativo de la Educación. Cali : Impresores, 1977. p. 41-44.

La enseñanza y la formación técnica y profesional que preparan a los técnicos y artesanos de nivel medio son particularmente importantes para los países en desarrollo.

La frontera entre la educación formal y no formal siempre esta claramente establecida y no existe un consenso real sobre la diferencia entre ambos subsistemas: Se dan aspectos no formales en las estructuras de aprendizaje formal tales como enseñanza a distancias, la participación de los padres o miembros de la comunidad en el proceso educativo, la incorporación del trabajo productivo a la escuela y otras de esa índole.

Del mismo modo se han realizado experimentos fuera de la escuela usando distintos métodos. Pero cuyo objetivo es enseñar el mismo currículo que el empleado en el sector formal. Esta interrelación lejos de ser dañina puede ser altamente beneficiosa cuando ambos lados pueden tomar ideas “prestadas” del otro. Los términos aprendizaje y educación no formal se emplean indistintamente, con el mismo significado, en el entendimiento que el concepto puede ser aplicado igualmente a adultos que a niños y cubre todas las situaciones posibles de aprendizaje y auto instrucción, con una forma más o menos estructurada y ubicada en el borde o fuera del sistema escolar aun si tales actividades se llevan a acabo en edificios escolares del sistema formal. No obstante la compleja relación entre la educación formal y la no formal subsiste y todavía no hay una definición clara e inequívoca de ambos términos.

El concepto de educación no formal emergió hace unos 30 años, aunque la preocupación que lo originó existía desde mucho antes. Fue en los años 60 y particularmente en los 70, que se centro más atención en la educación no formal. Estudios e investigaciones en la materia abundan. Fueron las carencias y deficiencias del sistema escolar tradicional las que gatillaron el creciente interés en formas de educación extraescolares que actúen como suplemento o aún sustituto de la educación formal.

Este interés es comprensible dadas las ventajas que la educación no formal puede ofrecer al desarrollo socioeconómico y sociocultural, particularmente cuando se enfrenta con el desilusionador desempeño de un sistema escolar cuyo componente educativo – académicamente ambicioso – no es ni practico ni específico; no tiene relevancia en la vida de los estudiantes y sus costos son altos, lo que limita su expansión.

Esto amerita la actualización con énfasis en desarrollar el deseo de aprender y la habilidad de adquirir conocimientos independientemente. Aprender a aprender llega a ser al menos tan importante como lo que es aprendido. Esta perspectiva de educación permanente proporciona el marco más adecuado para la incorporación, dentro de la estructura de los sistemas escolares, de formas de aprendizaje escolar y extraescolar.

## 2.2 MARCO CONCEPTUAL

Como parte del conjunto de factores políticos, económicos y sociales señalados, y respondiendo a la creciente especialización de los sectores del poder público, fue creado el Ministerio de Higiene por Ley 27 del 2 de diciembre de 1946. Por su parte, el Ministerio de Trabajo es reorganizado, en este mismo año, para responder consistentemente a los avances alcanzados en el país en materia de derecho laboral.

Al ministerio de Higiene se lo encarga de “dirigir, vigilar y reglamentar la higiene pública y privada en todas sus ramas y la asistencia pública en el país”. En esos momentos se discutía la conveniencia de que el Ministerio fuera una entidad eminentemente técnica, desligada de asuntos políticos y con una dirección acorde a este criterio. Sin embargo, este planteamiento no prosperó y desde entonces se ha privilegiado al aspecto político sobre el técnico de salud, en la dirección del Ministerio. Siete años después, en 1953, el Ministerio cambió de nombre, comenzó a llamarse Ministerio de Salud Pública, este hecho permitió la estructuración administrativa del Ministerio.

Con el aumento continuo de entidades prestadoras de servicios de salud, a lo largo de la década de los años cuarenta, la demanda de personal calificado en enfermería crece a un ritmo acelerado. Este hecho contrasta con el escaso número de enfermeras profesionales existentes en el país, en esos momentos.

Al evidenciarse esta situación, se planteó como estrategia la capacitación de auxiliares de enfermería que con mínimos requisitos de escolaridad y con un periodo de estudios de dos a tres semestres pudiera desempeñar funciones básicas de asistencia al enfermo. A partir de 1948, las primeras escuelas de auxiliares de enfermería establecidas por el Ministerio de Higiene, comienzan a capacitar este personal, destinado además de los hospitales, a la atención en centros ambulatorios urbanos y rurales. El programa de estudios para auxiliares de enfermería comprende: Enfermería básica, cuidados del paciente (alimentación, eliminación, higiene, exámenes físicos, etc.) nociones del cuerpo humano e higiene, ética, enfermería médico-quirúrgica (cuidados pre y postoperatorios, tratamiento y cuidado de enfermería de las enfermedades más comunes de aparatos y sistemas orgánicos), cuidados de la madre (embarazo y parto), cuidado del niño (etiología y tratamiento de las enfermedades más frecuentes en el recién nacido, prematuro y lactante) y economía doméstica. Si bien el énfasis de la capacitación era de un marcado perfil curativo, desde entonces se ofrecían como parte de la formación, elementos mínimos de prevención de las enfermedades como la vacunación, el saneamiento ambiental (alimentos, agua potable) e higiene de la alimentación y el cuerpo.

Hacia 1957 con la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), adscrito al ministerio de Trabajo, se renovó la tendencia hacia la capacitación de auxiliares de enfermería en el país. La División de Administración, Comercio y Servicios del SENA creó los cursos de auxiliares de enfermería en cuatro ciudades del país (Bogotá, Medellín, Barranquilla y Cali). En dichos cursos se ofrece, además de la enseñanza básica de enfermería médico-quirúrgica y de cuidados materno-infantiles, nociones de nutrición y dietas, nociones de salud pública, cuidados del enfermo mental, relaciones humanas, técnicas de comunicación y ética para auxiliares de enfermería. Dependiente del Instituto de Seguros sociales se organizó otra escuela de auxiliares durante la misma década.

Un año después, en 1958, surgió la Escuela de Auxiliares de Enfermería del Hospital Militar con el objetivo de preparar auxiliares “en los aspectos técnicos, éticos y morales para desarrollar habilidad en la atención de enfermería individualizada, con proyección a la comunidad y participación activa con los médicos del equipo de salud, en las diferentes actividades”. La concepción que inspiró el plan de estudios fue “el empleo para el proceso enseñanza aprendizaje de los medios actuales de la tecnología educativa”. El uso metodológico de la tecnología educativa se encuentra presente en los programas de auxiliares del SENA y del Ministerio de Salud.

MINSALUD manifiesta que :

La capacitación de auxiliares de enfermería fue refrendada legalmente en el año 1962 mediante Decreto No. 194 de enero de ese año. El decreto dispuso que el Ministerio de Educación Nacional a través de la División de Educación Media, Sección de educación vocacional femenina, expidiera normas y fijará requisitos mínimos para el funcionamiento y aprobación de las escuelas de auxiliares de enfermería que funcionaran y se organizaran en el país; para tales efectos contaban con la colaboración técnica de la Sección de Enfermería, División de Servicios de Salubridad, del Ministerio de Salud. La inspección y vigilancia de todas las escuelas de auxiliares enfermería establecidas y que se establecieran en el país, estaría a cargo de la oficina de Inspección del Ministerio de Educación, en colaboración con las secciones de educación vocacional femenina (MinEducación) y la Enfermería (MINSALUD). Finalmente, los planes de estudio de las escuelas de auxiliares deberían someterse antes de su adopción definitiva, al concepto de la sección de educación vocacional femenina y de un comité interinstitucional conformado por representantes de los Ministerios de Educación y Salud, Asociación Colombiana de Universidades y Universidad Nacional. El trabajo conjunto de los dos Ministerios en mención dio como resultado la elaboración de un Manual

de Normas y Procedimientos para el funcionamiento y aprobación de las Escuelas de auxiliares de enfermería<sup>4</sup>.

Por otra parte, la formación profesional en enfermería sufrió un descenso de 128 egresos en 1967 a 95 en 1970. esto a pesar que a comienzos de la década de los 50 se crearan dos escuelas de enfermería, en la Universidad de Antioquia (1951) y en la Universidad del Valle (1952), además al finalizar la década, la formación superior de enfermería dejó de ser tres años para arribar al título de enfermería general, y comenzó a ser de cuatro años para conferir el título de Licenciada en Enfermería; muchas de las nuevas licenciadas realizando cursos complementarios a partir de su formación como enfermeras generales, optaron al nuevo título. Las escuelas de Bogotá (Nacional, Javeriana y Cruz Roja) y las de Cartagena se elevaron a las categorías de Facultad).

El amplio incremento en la capacitación de auxiliares de enfermería, de otro lado, operó un cambio en las funciones propias de las enfermeras profesionales que a partir de estos años empezaron a desempeñar cargos administrativos de supervisión y docencia, dejando el cuidado directo del paciente a cargo del personal auxiliar. Correspondiendo a este desplazamiento en la práctica profesional de enfermería fueron creados los primeros postgrados en administración, educación y salud pública en enfermería, del país en los años 60.

MINSALUD sostiene lo siguiente:

La progresiva expansión de la capacitación de personal auxiliar (auxiliares de enfermería y promotoras de salud) se enmarca a nivel global dentro de dos hechos básicos; primero el cumplimiento de las recomendaciones de la reunión de Punta del Este (Uruguay) en 1961, donde se hizo énfasis en la necesidad de que los países de la región establecieran planes de desarrollo económico y social, dándose origen a una corriente planificacionista que se discutió en Colombia a lo largo de la década del 60 y solamente comenzó a aplicarse efectivamente a partir de 1970 (en el mandato de Misael Pastrana: Plan que Desarrollo las Cuatro Estrategias). La reunión de Punta de Este generó, con la mediación del presidente Alberto Lleras la petición a los distintos niveles del sector público, incluido obviamente, salud, de elaboración de planes para cada sector a desarrollar durante esa década. A la salud se le reconoció como un componente fundamental el desarrollo y en tal sentido se recalcó que: “Los fondos que se erogaron para el cuidado de la

---

<sup>4</sup> MINSALUD. Normas para la Creación, Aprobación y Funcionamiento de una Escuela, Curso o Programa para la Formación de Auxiliar de Enfermería. Bogotá : MINSALUD, 1998. p. 96

salud representan una inversión, una fuente de productividad y no un gasto<sup>5</sup>.

Este hecho lleva a que el estado comience a privilegiar el criterio de inversión en lo que toca con la planificación social en general y con la de salud, en particular. Acorde con esto último se planteó la necesidad de ampliar coberturas en salud con el pre-requisito indispensable del bajo costo.

En el marco de estas condiciones se inscribe tanto la capacitación de auxiliares de enfermería como la de promotoras de salud: las dos contribuyen a la ampliación de coberturas y son de bajo costo si se las compara con el costo de utilización de profesionales.

En el año 1972 se realiza en Colombia el primer gran estudio de personal de enfermería en sus aspectos de formación, distribución y utilización. El estudio se conoce como macrodiagnóstico de Enfermería y es de perfil eminentemente cuantitativo. Su relevancia para el tema de nuestro interés viene dada en la medida en que establece un sistema de niveles para el personal de enfermería fundado esencialmente en el hecho de que la persona haya sido capacitada en uno de tales niveles, además, porque es la primera vez en que se hace un balance de la formación y el servicio prestado por auxiliares de enfermería. Los niveles son de menor al máximo: Promotora - Ayudante - Auxiliar de Enfermería, Enfermera General y Licenciada en Enfermería: La enfermera General ha cursado estudios durante tres años, a nivel técnico. Las enfermeras generales cursado estudios complementarios pueden optar el título de licenciadas en los programas ofrecidos por las Universidades de Antioquia y el Valle. De ese escalón se excluye a los estudiantes de enfermería puesto que estos no han recibido ningún tipo de capacitación.

El Macrodiagnóstico tiene por objetivo principal, al fijar la situación a 1972 del recurso de enfermería en sus realidades, límites y posibilidades, articularse consistentemente al desarrollo del Plan Nacional de Salud mediante la educación y programación de sus subsistemas de educación y servicio.

El Plan Nacional de Salud fue un plan decenal elaborado en 1967 que se concreta en una serie de programas, entre los cuales se encuentran: Saneamiento ambiental: Persigue la promoción de condiciones ambientales óptimas para la salud mediante programas de saneamiento básico, salud ocupacional y control de alimentos. Epidemiología: Busca estudiar las variables que condiciona la salud en la relación del hombre y su medio ambiente, mediante programas de vacunación; producción de biológicos y control de drogas y

---

<sup>5</sup> MINSALUD. Capacitación y Formación del Personal de Salud: Informe de la Dirección de Recursos Humanos. Bogotá : MINSALUD, 1998, p. 120

alimentos; diagnósticos y tratamiento de tuberculosis; disminución del número de enfermos de lepra y malaria, entre otros. Formación y capacitación de personal; ante la escasez de recursos humanos y de la demanda creciente de salud se plantea como programa, la formación de personal profesional, técnico y auxiliar.

La situación del sistema nacional de enfermería, en cuanto a formación, era la siguiente: Existían once escuelas y facultades de enfermería (en las universidades: de Cartagena, Nacional, del Rosario (Cruz Roja) Javeriana, de Antioquia, del Valle, Industrial de Santander, de Caldas, del Cauca, Francisco de Paula Santander (Cúcuta) y en el Instituto Mariano de Pasto y treinta y dos escuelas de auxiliares de enfermería. Las escuelas de auxiliares pertenecían en su mayoría a entidades del sector público; en efecto, el Ministerio de Salud estaba encargado de catorce escuelas en el país, el Ministerio de Trabajo contaba con las cuatro escuelas organizadas y dirigidas por el SENA y una más en el Instituto Colombiano de Seguro Social, del Ministerio de Defensa dependía de cuatro escuelas, una del Ministerio de Educación, cuatro escuelas dependían de entidades de beneficencia, dos universidades oficiales y dos más de entidades privadas.

El regreso total acumulado hasta esa fecha fue de 2.389 enfermeras y de 7.752 auxiliares de enfermería. Teniendo en cuenta el número de habitantes de Colombia en este año era de 22.506.286, se puede concluir fácilmente al relacionarlo con el personal de enfermería que la insuficiencia de este es enorme (la relación, personal de enfermería por 10.000 habitantes, muestra que existen 0.8 enfermeras por la fracción anotada de población y 4.3 auxiliares de enfermería por 10.000 habitantes).

La distribución geográfica e institucional del recurso de enfermería, también es inadecuado: el 67% del personal de enfermería se ubica en las ciudades de Bogotá, Cali y Medellín, el restante 33% atiende a las demás poblaciones del país, por otra parte el 80% del personal de enfermería está asignado a servicios hospitalarios mientras únicamente el 20% presta servicios de atención ambulatoria en puestos y centros de salud.

Con respecto a la utilización: el 75.6% de las enfermeras ocupaban cargos administrativos, el 3% trabajaba en cuidado directo del paciente y el 21.4% estaba decidido a la docencia. La atención directa de enfermería y pacientes de los servicios de salud (hospitales, centros y puestos de salud) era prestada en un 92.4% por personal auxiliar de enfermería, de estos el 39.5% eran auxiliares certificados y el 47.0% eran ayudantes, el restante 5.9% correspondían al personal de promotoras.

La escasez de recursos de enfermería puntualizada por el Macrodiagnóstico de enfermería conduce a las siguientes recomendaciones:

?? Mantener los ingresos en los programas de licenciatura.

?? Crear más escuelas con programas de enfermería general y/o ampliar los cupos para preparar un mayor número de ellos.

?? Reducir el número de programas de auxiliares de enfermería.

Una década después con la realización del estudio Nacional de Enfermería (1985-1987) es posible evaluar los resultados de la implementación de esas recomendaciones.

El número de enfermeras profesionales únicamente había aumentado de un 8% en 1972 a un 13.5% en 1985, mientras por porcentaje de auxiliares de enfermería pasó de 42.0% a 57.5% en el mismo lapso. Los ayudantes de enfermería habían disminuido el 54.3% en 1972 al 33.5% en 1985, gracias a la política del Ministerio de Salud de certificarlos como auxiliares de enfermería a través de cursos de complementación.

Otra característica según el MINSALUD, destacada por el Estudio señala que:

El 37.1% del personal auxiliar era bachiller, lo cual muestra una tendencia a la nivelación de la escolaridad previa de profesionales y auxiliares: si se considera que el requisito mínimo de escolaridad para ingresar a una escuela de auxiliares de enfermería en los años 60 era de quinto de primaria, en la siguiente década era segundo grado aprobado de educación secundaria, y en la actualidad (1985) era el cuarto grado de secundaria, entonces el adelanto referido resulta muy significativo<sup>6</sup>.

A consecuencia de la evaluación de estos dos factores (crecimiento continuo de la capacitación de auxiliares de enfermería y tendencia hacia la homogeneización en la escolaridad de los mismos), el Estudio sugería: “facilitar la profesionalización de personal auxiliar con educación media completa”. Esta recomendación es escogida por la Asociación Colombiana de Facultades y Escuelas de Enfermería (ACOFAEN), que en 1987 planteaba la posibilidad, mediante el empleo de una metodología “novedosa, moderno, no presencial cien por ciento, con estudios independientes por módulos, encuentros periódicos, exámenes de validación de habilidades, enfermeras asesoras, etc.... (Permitiera) aprovechar la simultaneidad del trabajo y el estudio posibilidad de –repetirnos- crear un programa de largo plazo que en el término de veinte años conduzca a la profesionalización de los auxiliares de Enfermería del país. Ana Luisa Velandia cita los ejemplos de España y Cuba, en donde la profesionalización de auxiliares se llevó a cabo. En

---

<sup>6</sup> MINSALUD. Plan de Publicaciones y Lista de Resultados Básicos del Estudio Nacional de Salud. 1977 – 1980. Bogotá : MINSALUD, 1980, p. 98

el caso español mediante un programa de educación a distancia en la década del 80. En Cuba, el progreso es más elaborado; en 1964 se diseñó un plan de estudios orientado a la formación como enfermeros de los auxiliares de enfermería, deteniendo simultáneamente la capacitación en escuelas de auxiliares. Resultado de ello es que para 1985 el 92.2% del personal de enfermería es profesional y solo 7% es auxiliar de enfermería.

La situación actual del país (1994) en cuanto a instituciones de formación de personal auxiliar (considera educación no formal) es la siguiente:

Existen escuelas de capacitación dependientes del sector público, en los departamentos de Atlántico, Antioquia (Rionegro, Apartadó, Yarumal, Yolombo, Santa fé, Cauca, Pto. Berrio, C. Bolívar, Valle de Aburrá), Bolívar, Cauca, Córdoba, Caldas (Manizales, Riosucio, Salamina, Chinchiná, La dorada), Cundinamarca (Ubaté y Fusagasuga) Guajira, Huila, Magdalena, Nariño, Risaralda, Santander, Norte de Santander, Tolima y tres centros regionales: CEADS (Bogotá) CERCA (Cartagena) CENTRA (Palmira).

El SENA cuenta con centros de formación en salud en: Bogotá Medellín, Barraquilla, Bucaramanga y las principales capitales del país.

La situación actual se caracteriza por ausencia de procesos de planificación cualitativa y cuantitativa del personal que permita su coherencia con los planes, programas y estrategias de desarrollo de los servicios de salud.

Igualmente por falta de lineamiento orientadores, de definiciones y de directrices, es decir, de políticas de desarrollo de personal de salud en general y en particular de personal auxiliar, aunque desde la formulación del Plan Nacional de Salud (1977) se definió como estrategia para el desarrollo de Recursos Humanos, la capacitación y vinculación de personal calificado a nivel auxiliar en las áreas de Administración, mantenimiento, enfermería, odontología, tecnificación de la administración de Personal e instauración de un proceso de planificación de recursos humanos incorporado al subsistema de planeación en salud.

En los aspectos de contenidos curriculares se observa poca congruencia con las demandas reales de los servicios y las comunidades aunque desde hace algún tiempo se desarrollan perfiles ocupacionales como base para decisiones curriculares y se han llevado a cabo experiencias de formación de tipos, de personal que respondan a las necesidades de las comunidades (Promotores de salud y saneamiento, promotores indígenas de salud). Es indispensable la sistematización de tales experiencias pues es muy poco lo que se ha escrito y recogido de toda la riqueza de trabajos que se realizan continuamente.

En los aspectos metodológicos, los problemas mayores se centran en la necesidad para implantar acciones que favorezcan el aprendizaje en la realidad de los servicios y de las comunidades: estudio – trabajo.

Probablemente una de las causas determinantes es la falta de claridad para abordar la cuestión del trabajo como factor educativo y las implicaciones de tal modalidad en salud.

En educación continua, casi no existe y lo que hay puede calificarse de rígido, compartamentalizado, fraccionado en contraposición con las necesidades de desarrollar la capacitación en salud de manera permanente, y adaptada a los cambios que ocurren en el entorno y necesario para mantener un nivel de calidad de desempeño adecuado a las demandas.

La formación de recurso humano para la salud es objeto de actividades individuales, unilaterales y en instituciones aisladas; se habla de equipo de salud pero sus elementos se forman precisamente para no trabajar en equipo, se ha formado un profesional, técnico o auxiliar sin la acción mancomunada y uniforme que implica una educación multidisciplinaria, requerida por los planes y programas sanitarios.

Es urgente la formulación de una política de recursos humanos, no dictada desde el nivel central sino mediante una acción que comprometa tanto a las instituciones formadoras como utilizadoras de personal pues esta es tarea que compete a todos. Una política así obtenida racionaliza el gasto y el uso de recursos, logra coherencia con la dirección que se señale para las acciones de salud y aglutina esfuerzos hacia un objetivo común.

Dentro de las tendencias registradas en los últimos 20 años, el problema de la formación y utilización de personal auxiliar de salud ha sido uno de los más destacados. Esto por el progresivo reconocimiento de la importancia de su papel en los distintos niveles de operación de los sistemas de salud, y por su función estratégica para la difusión e implementación de las acciones relacionadas con la atención primaria de salud, particularmente enfatizando en los aspectos comunitarios y promocionales de ésta.

A pesar de lo anterior, en el contexto latinoamericano no hay un desarrollo global en cuanto a formación de personal auxiliar pues éste se ha dado en función de la situación particular. Hay países (Honduras y Costa Rica, por ejemplo) que han logrado notables avances en este aspecto pues sus sistemas de salud le han concedido importancia preponderante a la calificación de sus recursos auxiliares.

Davini afirma que: “Colombia comparada con otros países de la región, está bastante adelante. Nuestras unidades de formación presentan actividades ininterrumpidas, logros e innovaciones. Sin embargo el trabajo que presentan, si

bien arroja en conjunto un balance positivo, manifiesta significativas desigualdades”<sup>7</sup>.

Algunos trabajos bien logrados como ciertos proyectos de salud con comunidades y avances en el desarrollo de programas y metodologías de formación para ciertas categorías de personal, están al lado de trabajos muy convencionales y regidos que presentan dificultad en sus posibilidades de desarrollo y construcción de otras alternativas.

Por supuesto, que estas variaciones en el trabajo de los centros y escuelas se derivan del accionar conjuntos del sistema de salud con todas sus particularidades económicas, de gestión, de transformación, etc. Pero la iniciativa que tengan las unidades de formación incide específicamente en la prestación de los servicios, en la proyección y capacidad de autorreflexión que sobre el problema de la formación se tenga en los niveles directivos en consonancia o no con las demandas locales, regionales y nacionales.

≡ **Situación Actual de la Orientación y Modelos Pedagógicos de la Formación de Personal.** La concepción que inspiro desde 1983 los planes de estudios de auxiliares de enfermería y que aún se encuentra vigente en las “guías programáticas para la capacitación del recurso de auxiliares” del Ministerio de Salud, es la correspondiente a la tecnología educativa.

El Taylorismo hace referencia al proceso de implantación de la organización científica del trabajo en la industria, planteado por el ingeniero norteamericano F.W Taylor, en el libro “Principios de Administración Científica” escrito en los albores el presente siglo.

La organización aludida respondía a la urgente necesidad de control patronal sobre el proceso de producción en la industria. Pero solo a raíz de mediaciones históricas como la Segunda Guerra Mundial y el contexto ideológico de la segunda posguerra en Estados Unidos fue posible acelerar el proceso de concientización de la educación, dando lugar al fortalecimiento de la tecnología educativa.

Una de las formas más acabadas de tecnología educativa fue el diseño instruccional que provenía del programa de tarea de la producción industrial. El diseño en mención tiene como objetivo subdividir al máximo tanto la labor del educador como del educando intentando plasmarlos en objetivos y actividades que lleven a su cumplimiento. Lo que se pretende en últimas es una estandarización de la actividad de los maestros (sobre la base de una subdivisión

---

<sup>7</sup> DAVINI, Maria Cristina. Bases Metodológicas para la Educación Permanente del Personal de Salud. En : Programa de desarrollo de recursos humanos. Bogotá : Organización Panamericana de la Salud. No. 19. (1998); p. 38

minuciosa del trabajo de la enseñanza en átomos, objetivos – actividad - evaluación) que los convierte en simples ejecutores de lo que otros han pensado. Y aquí estriba la característica esencial de esta tecnología que es una separación radical entre concepción y ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje, entre pensamiento y acción, respectivamente desempeña por programadores de una parte y educadores de otra; es decir medida por el diseño; de un lado quienes diseñan, de otro quienes siguen el diseño.

Se diseñan programas, métodos y estrategias que son a su vez expresados en un ordenamiento y jerarquización de contenidos y en una organización de las secuencias de transmisión y adquisición de estos contenidos. Al maestro y al discípulo se les reduce al estricto cumplimiento de objetivos y actividades. Mockus manifiesta que:

Se presentan por escrito tanto la tarea a realizar –objetivos- como la serie minuciosa de actividades que lleva a su terminación. Esta secuencialidad de actividades sencillas para configurar una actividad compleja guarda relación con los fundamentos de condicionamiento instrumental de la psicología del comportamiento. La mayor limitación que se reconoce en el diseño instrumental es el desconocimiento en el problema del sentido “la educación y el aprendizaje dependen radicalmente del sentido que tengan los involucros”. Los sin sentido solo puede enseñarse o aprenderse con enormes dificultades”<sup>8</sup>.

Este “Método de aprendizaje” constituye una oposición al pensamiento. No se trabaja para fortalecer el espíritu particular de los individuos, para enseñar a pensar, imaginar y crear; se trabaja sobre el resultado no sobre el proceso, sobre la información y no sobre la formación, sobre la repetición y no sobre la invención. No es posible la autonomía y creatividad del maestro. Este pierde el conocimiento de todo el proceso y por consiguiente despoja la enseñanza de su carácter de acontecimiento complejo de saber.

Martínez Boom asegura lo siguiente:

“Se convierte el proceso educativo en una acción planificada que permite tener la máxima eficiencia y rendimiento eliminando el mayor número de interferencias subjetivas. Se pretende así la objetividad lo cual supone la eliminación o por lo menos el desentendimiento de los elementos sociales y culturales de la educación dándole a la enseñanza

---

<sup>8</sup> MOCKUS A. et. al. La Reforma Curricular y Magisterio. Bogotá : kimpres, 1985, p. 76

un carácter instrumental. No interesa el maestro ni el alumno sin el aprendizaje definido como rendimiento objetivo”.<sup>9</sup>

El proceso de formación del individuo social es despojado de su carácter cultural y colocado a nivel de metas predeterminadas y cuantificables entronizándose la concepción que establece la enseñanza como un problema de rendimientos. Se despoja la enseñanza de cualquier relación con el pensamiento, el saber y la cultura.

Las objeciones que se formulan a la tecnología educativa son numerosas y diversas. Hemos presentado aquí las más relevantes pues se cree haber llegado el momento de superar la concepción instrumental que coloca el papel de la pedagogía en vulgarizar los conocimientos atándola a una mera función de adecuación del discurso de la ciencia a las condiciones del sujeto del aprendizaje para dosificarlo, simplificarlo.

Se considera que la función de la pedagogía es la de problematizar los conocimientos y los saberes, abriendo espacios que generen un pensamiento creador en los sujetos de la enseñanza.

Sin embargo es importante anotar que advertida la crítica hacia unos diseños tecnológicos exclusivamente basados en objetivos operativos con pretensiones de resolver la complejidad educativa, es bueno llamar la atención hacia críticas radicalizadas que puedan llevar a los profesores a desechar la dimensión improvisadora y rutinaria, tan generalizada en la educación.

Se reconoce la educación como una columna que atraviesa los programas de salud, es el momento de revisar la educación para el trabajo en salud y la educación para la salud, en su intencionalidad, contenidos y metodología.

Obedeciendo a los conceptos imperantes y a la utilización de la tecnología educativa la práctica educativa en salud se ha caracterizado por posiciones normativas. Se inculca e impone una forma considerada, adecuada para erradicar una enfermedad o cambiar un comportamiento pero sin asegurar el buen cuidado de la vida.

Sarramona Jaime. Manifiesta que: “El educador ha sido el dueño del saber y por tanto organiza contenidos claves para transmitir unos conocimientos radicales e incuestionables. Muestra lo que es “correcto” y por tanto transmite una forma de pensar y de actuar. Determina, define, ordena, regula, dosifica pone en marcha y

---

<sup>9</sup> MARTÍNEZ BOOM, Alberto. Escuela para el Aprendizaje o Enseñanza para el Pensamiento. Santa Fe de Bogotá : Monsalva, 1986, p. 35

evalúa el desarrollo de las actividades, en función de la polaridad enfermo-sano”<sup>10</sup>.

Como ya se ha dicho, existe hoy en el país una ley marco de la educación que considera a ésta como “un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamente en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes (artículo 1. Objeto de la Ley 115). De acuerdo con esto, las diferentes modalidades educativas se desarrollarán atendiendo a los siguientes fines: (Artículo 5)

1. El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le impone los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, efectiva, ética, cívica y demás valores humanos.
2. La formación en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad;
3. La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación;
4. La formación en el respeto a la autoridad legítima y a la ley, a la cultura nacional, a la historia colombiana y a los símbolos patrios;
5. La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber;
6. El estudio y la comprensión crítica de la cultura nacional y de la diversidad étnica y cultural del país, como fundamento de la unidad nacional y de su identidad.
7. El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones;

---

<sup>10</sup> SARRAMONA LÓPEZ, Jaime. Interrogantes Ante la Tecnología Educativa. Santa Fe de Bogotá : Jaba, 1986, p. 67

8. La creación y fomento de una conciencia de la soberanía nacional y para la práctica de la solidaridad y la integración con el mundo, en especial con Latinoamérica y el Caribe;

9. El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de la vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país;

10. La adquisición de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente, de la calidad de la vida, del uso racional de los recursos naturales, de la prevención de desastres, dentro de una cultura ecológica y del riesgo y la defensa del patrimonio cultural de la nación;

11. La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social;

12. La formación para la promoción y preservación de la salud, la higiene, la prevención integral de problemas socialmente relevantes, la educación física, la recreación, el deporte, la utilización adecuada del tiempo libre, y

13. La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo.<sup>11</sup>

Se propende entonces por una educación que tenga como meta la formación para transformar las relaciones sociales y para valorar las manifestaciones de la cotidianidad buscando defender la vida y crear condiciones adecuadas para lograr salud a nivel integral.

Lo educativo rompe los muros de lo meramente reflexivo y se sitúa en el plano de la acción social. Se busca una simultaneidad entre educación y cambio, desde las pequeñas dimensiones cotidianas hasta el ámbito-estructural.

Puesto que se basa en la convicción de que para cambiar es necesario conocer, el saber es considerado como la herramienta necesaria y fundamental que debe ser construida por todos en todo momento.

---

<sup>11</sup> COLOMBIA. Constitución Política de Colombia de 1991. Bogotá : Imprenta Nacional, 1991, p. 3

El educador debe ser un animador comprometido con las personas y con los procesos que orienta, apoya, acompaña y motiva a la vez que aprende de las personas.

Debemos emprender una opción pedagógica de problematización y de búsqueda que parta de reconocer que en el conocimiento y en el pensamiento no existen resultados y soluciones definitivas sino problemas, lo que quiere decir que asumimos las verdades como instancias relativas y provisionales.

Se trata de poner en movimiento las numerosas capacidades del individuo que le despierten la curiosidad, la construcción, la inventiva y en fin, formas diversas de asumir y asumirse ante su realidad.

Así, la enseñanza se centra en el proceso y no exclusivamente en el resultado, proceso que permitiría desarrollar diversas alternativas a diversos tipos de problemas que presenten tanto al conocimiento como la realidad.

Se propone una práctica académica centrada en la investigación no para formar investigadores capaces de realizar procesos de largo alcance sino sujetos capaces de aprender y pensar el mundo por medio de acciones investigativas, que no son necesariamente proyectos de investigación.

Lo anterior presupone la reorientación de lo que se realiza en la actualidad. En esta perspectiva la investigación puede ayudar a desplazar el totalitarismo del texto, del programa, haciendo que el estudiante entre en contacto directo con los escenarios propios de la investigación sean una escuela, un hospital, el laboratorio, el plan local de salud, etc.

Los trabajos de los estudiantes, las prácticas es necesario constituirlos en procesos investigativos, reorientados y reordenando las acciones que realizan de manera que adquieran coherencia y continuidad y puedan sistematizarse.

El proceso de transformación de trabajo actual a la nueva concepción no consiste en cambiar de lugar, en ponerle otros trabajos a los estudiantes sino en estructurarlo desde una perspectiva en que él no asuma un problema existente y una solución que llega por una materia, que la verdad no está en los casos, sino por el contrario, en la búsqueda de alternativas posibles, de preguntas explicativas, en la realización de aproximaciones teóricas y aplicaciones prácticas.

La función de la enseñanza no es indicar la solución sino orientar y enseñar los diversos y posibles caminos.

Es necesario abrir espacios al debate porque a partir de él se abren condiciones de posibilidad para la duda capaz a su vez de generar espacios que nos ofrezcan la idea del pensamiento como un riesgo. Solo una cultura del debate nos abre caminos posibles para el pensamiento.

### **2.3 MARCO ANTECEDENTES**

En determinados países en desarrollo del Asia Sur oriental como Singapur, Tailandia y Hon kong, se puede encontrar modalidades pragmáticas de instauración de sistemas de enseñanza y formación técnica y profesionales, han dado muestra de imaginación e idear soluciones validas, algunas formaciones implantadas son relativamente poco costosas y se adaptan bien a la aplicación de tecnologías de nivel medio que deben desarrollarse en relación estrecha con el empleo y competencia laboral.

La Universidad Nacional de Buenos Aires en respuesta de su auto evaluación con fines de acreditación desde 1999 ha adelantado procesos que responden al registro calificado y curricularmente ha definido niveles de formación que señalan políticas de educación permanente para ascender en niveles de mayor cualificación para enfermería.

El departamento de educación continuada de la Universidad Autónoma de Manizales es una dependencia académica dedicada a la prestación del servicio educativo, a la capacitación y formación académica del talento humano de los diferentes sectores socioeconómicos a nivel local, regional y nacional cuyos objetivos son:

?? Ampliar el quehacer universitario a partir del ejercicio de la función docente con el fin de contribuir al desarrollo social.

?? Promover la actualización, profundización y adquisición de conocimientos de los profesionales, a partir de los avances científicos, tecnológicos y culturales y de los principios y valores que se acoge la universidad

?? Generar una dinámica de intercambio entre los participantes acerca de los problemas y experiencias del ejercicio laboral en los temas de los respectivos eventos, con el fin de facilitar su enriquecimiento personal y profesional<sup>12</sup>..

---

<sup>12</sup> UNIVERSIDAD DE MANIZALES. Encuentro Internacional sobre Deserción en Educación Superior. [en línea]. Departamento de Educación Continuada. [Bogotá, Colombia]. Mayo 2005. [citado 10 feb., 2005]. Disponible en Internet : <URL : <http://www.universidad de manizales.edu.com> >.

La educación continuada es un concepto comprensivo que incluye aprendizaje formal (planificadas dentro de un sistema educativo) e informales (incidentales) que el individuo realiza a lo largo de su vida con el fin de alcanzar en el grado más elevado posible, su desarrollo personal, social y profesional. Implica el estar capacitado para aprender, reaprender y desaprender permanentemente por lo tanto asigna un valor fundamental al dominio, por parte de la persona de las técnicas de adquisición de conocimiento.

En 1943 el IMSS (Instituto Mexicano de Seguridad Social) contó con personal técnico del área de salud.

En 1974 el IMSS percibió la necesidad de formar su propio personal técnico de alta calidad con el reconocimiento de instituciones educativas por lo cual se fundó la primera escuela de enfermería en el distrito federal (México).

Con el aumento de los requerimientos de la atención en salud para cubrir sus propias necesidades el instituto tomó la decisión de formar personal auxiliar y técnico en las áreas de enfermería por lo que en junio de 1982 mediante el acuerdo 986 del concejo técnico se creó el departamento de estudios para personal técnico.

En el Perú el día del auxiliar técnico en enfermería es celebrado el día 6 de mayo, fecha establecida mediante resolución ministerial número 0282-82 SA/OM emitida el 17 de noviembre de 1982 y el día 6 de mayo de 1974 se formó la “Asociación de Auxiliares Técnico de Enfermería en el Perú”.

Entre 1970 y 1975 la fundación W.K Kellogg proporciona una ayuda financiera para organizar un departamento de educación continuada y realizar cursos de liderazgo en enfermería y así continúa, en 1985 realiza cursos interdisciplinarios y luego en 1996 cursos internacionales. En 1970 planea y lleva a cabo programas de educación formal con el fin de actualizar conocimientos y habilidades propias de la atención de enfermería en el nivel profesional y vocacional según lo requieren los avances científicos de la profesión y las políticas sociales, económicas y de salud del país. En esta forma se encuentra que en el año 2003 programa anualmente cursos para profesionales, auxiliares de enfermería.

Declaración de Jomtiem y reforzada en el informe del simposio de Lisboa sobre el papel de la educación no formal y formal: “Asegurar el éxito de todos significa primero y antes que nada transformar las metas de los sistemas educativos”, también significa avanzar hacia estrategias de capacitación consecuente con los diferentes actores mayores agentes educativos.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> JOMTIEM. Estrategias de Educación Formal, no Formal . En : SIMPOSIO DE LISBOA (2° : 1991 : España). Memorias del II. Simposio de Lisboa. España : Feriva, 1991. p. 19

## 2.4 MARCO LEGAL

El sistema educativo colombiano fue objeto de una reestructuración total como resultado de las reformas introducidas por las leyes 60 de 1993 y 115 de 1994.

La Constitución Nacional en su artículo 67 del capítulo 2 señala: “La educación es un derecho social que debe propiciar y facilitar el conocimiento, formar a los individuos integralmente para el mejoramiento cultural, ambiental, científico y técnico por tanto el estado, sociedad y la familia son responsables de dicho compromiso garantizando su finalidad y su adecuado manejo”<sup>14</sup>.

La ley general 115 de educación en su aspecto formativo concibe la educación:

“Como un proceso integral y permanente que debe hacer posible la formación de personas críticas, activas, innovadoras, productivas y responsables, capaces de contribuir a la construcción del país y, la sociedad que se desea en estos tiempos modernos”.

La ley 115 de 1994 en su artículo 1 inciso 1 define “La educación es un proceso de formación, permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona, de su dignidad, de sus derechos y deberes”.

La ley 115 de 1994 en su artículo 1 inciso 2 señala el objeto de la educación, sobre normas que regulan el servicio público de la educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas de la familia y la sociedad. Se fundamenta en los principios de la constitución política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público de inconformidad con el artículo 67 de la constitución define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal, no formal e informal.

La ley 115 de 1994 artículo 5 señala los fines de la educación entre otros: “La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos, más avanzados, humanísticos, históricos y sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber”.

---

<sup>14</sup> COLOMBIA. Constitución Nacional. Santa Fé de Bogotá : Imprenta Nacional, 1991. p. 21

“La formación para la promoción y preservación de la salud y la higiene, la prevención integral de problemas socialmente relevantes, la educación física, la recreación, el deporte y la utilización adecuada del tiempo libre”.

“La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adaptar la tecnología que la requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo”<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Ley General de la Educación, Alcances y Perspectivas. Fundamento Social, Tercer Milenio. Bogotá : Ministerio de Educación, 1994. p. 18.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1 TIPO DE ESTUDIO

Este estudio se enmarca en el paradigma cuantitativo por que pretende hacer un diagnostico de las necesidades de actualización permanente para definir estrategias de educación continuada. Es de enfoque exploratorio por que utiliza instrumentos (entrevistas) que serán las herramientas con las cuales se caracterizará la población de egresados, se valorará la formación recibida, su desempeño laboral con el fin de determinar las necesidades, de formación permanente.

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población esta representada por 160 egresados del Programa de Auxiliares de enfermería de la Universidad de Nariño a partir del 2003, en las instituciones a nivel hospitalario y centros de salud del Departamento de Nariño.

La muestra se obtuvo con la aplicación de la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 P(1 - p)}{e^2}$$

Z: Es el valor que le corresponde en la tabla de la normal estándar para una confiabilidad dada.

Para una confiabilidad del 95%, el Z correspondiente es 1.96.

P: Proporción de individuos con cierta característica; como no se conoce se supone que.

P = 0.5 que produce el máximo tamaño de muestra.

e: Error máximo admisible e = 0.05, equivale al 5%.

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(1 - 0.5)}{(0.05)^2}$$
$$n = \frac{(3.84)(0.5)(0.5)}{0.0025} = \frac{0.96}{0.0025}$$
$$n = 384$$

Como se conoce el tamaño de la población  $N = 160$ .

El tamaño de la muestra se ajusta mediante:

$$n^1 = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$
$$n^1 = \frac{384}{1 + \frac{384}{160}} = \frac{384}{3.4} = 112$$

### 3.3 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

El instrumento utilizado para la recolección de la información, para el desarrollo de esta investigación es la encuesta, la cual fue aplicada a los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de UDENAR y Directivos de hospitales y centros de salud. Dicha encuesta abarca aspectos de especial importancia con el propósito de identificar las necesidades de formación permanente para determinar estrategias de educación continuada, incluyendo otros aspectos importantes que nos permiten tener un conocimiento más claro de las diferentes características de dichos egresados.

El instrumento se aplicó en un 80% en forma personalizada por parte de las investigadoras y el 20% se instruye a un grupo de estudiantes, que se encontraban finalizando el curso de auxiliares.

### 3.4 VARIABLES

La información solicitada gira en torno a un conjunto de variables como las necesidades de cualificación permanente, desempeño laboral, características demográficas y calidad humana del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la UDENAR; observaciones que buscan identificar las necesidades de cualificación del programa con los cuales se pretende tener más contacto con el egresado y planear en un futuro actualizaciones de acuerdo a las necesidades identificadas.

**Cuadro 1. Variables**

<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>
NECESIDAD	Situación en que el individuo experimenta carencia, deseo y/o dependencia de determinados elementos, actitud y estado emocional	<p>Desempeño a nivel hospitalario y salud pública.</p> <p>Los conocimientos teóricos y prácticos lo enriquecieron para desempeñarse en su profesión.</p> <p>Debilidades en su formación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenidos teóricos insuficientes.</li> <li>- Practica insuficiente.</li> <li>- Tiempo de formación.</li> <li>- Otras.</li> </ul>
CUALIFICACIÓN	Conjunto de normas de competencia laboral que describe los desempeños requeridos en un campo ocupacional por parte del trabajador.	<p>Actualizaciones Después de su egreso</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cursos</li> <li>- Seminarios</li> <li>- Diplomados</li> <li>- Otros</li> </ul> <p>Instituciones organizadoras de las actualizaciones</p>
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>
CUALIFICACIÓN		<p>Temáticas para próximas actualizaciones a nivel hospitalaria y salud pública.</p> <p>Tiempo que dispone para recibir actualizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horario diurno</li> <li>- Horario nocturno</li> <li>- Fines de semana</li> <li>- Cada 15 días</li> <li>- Otro – cual</li> </ul> <p>Modalidad de asistencia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presencial</li> <li>- Semipresencial</li> <li>- Nocturna</li> <li>- Otra – cual</li> </ul>
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>
DESEMPEÑO LABORAL	Acciones o comportamientos observados en los egresados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución en el campo labora.	<p>??Trabaja actualmente Si_____ No_____</p> <p>Donde_____</p> <p>?? Área en que se desempeña</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hospitalaria</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salud pública</li> <li>- Otra – cual</li> </ul> <p>??Tipo de vinculación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato ocasional</li> <li>- Contrato indefinido</li> <li>- Contrato parcial</li> <li>- Orden de prestación de servicios.</li> </ul> <p>?? Dificultades para su vinculación. Si_____ No_____</p> <p>Cual_____</p>
--	--	---

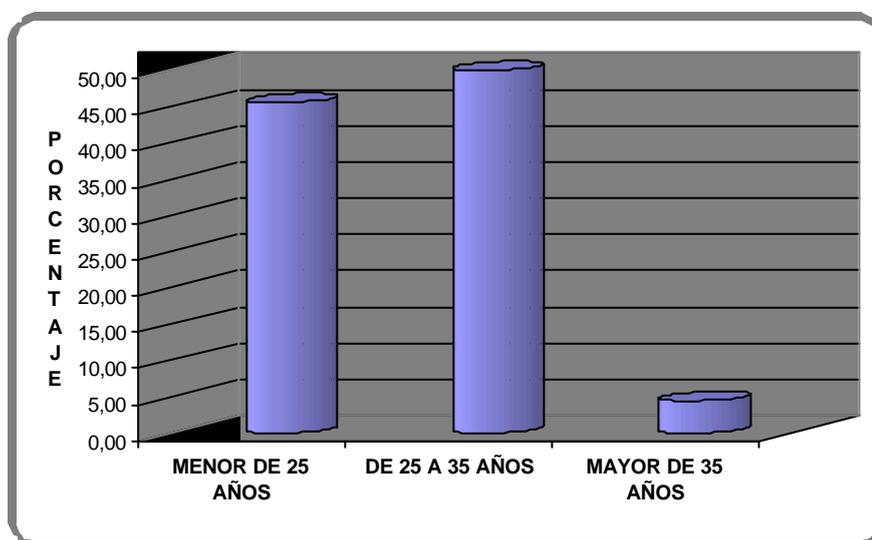
VARIABLE EXTRAÑA	DIMENSIÓN	INDICADORES
CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS	Identificación del egresado	<p>?? Edad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menor de 25 años</li> <li>- Entre 25 y 35 años</li> <li>- Mayor de 36 años</li> </ul> <p>?? Genero</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Femenino</li> <li>- Masculino</li> </ul> <p>?? Procedencia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Urbana</li> <li>- Rural</li> </ul> <p>?? Estado civil</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soltero (a)</li> <li>- Casado (a)</li> <li>- Unión libre</li> <li>- Otro</li> </ul>
CALIDAD HUMANA	<p>Hace referencia al trato entre el egresado auxiliar de enfermería y el paciente</p> <p>Conjunto de cualidades que constituyen la manera de ser de una persona, teniendo en cuenta su nivel de bienestar y condiciones que hacen la vida más agradable.</p>	<p>?? Su formación lo enriqueció como ser humano</p> <p>Si_____ No_____</p> <p>¿Por qué?_____</p> <p>?? Brinda calidad humana al paciente</p> <p>Si_____ No_____</p> <p>¿De qué manera?_____</p>

#### 4. RESULTADOS

El mayor porcentaje de las personas investigadas tienen entre 25 y 35 años de edad. El 45.54% son menores de 25 años y únicamente el 4.46% de los egresados tienen más de 35 años. Los datos anteriores permiten concluir que de la escuela de auxiliares de enfermería de la UDENAR están egresando personas relativamente jóvenes. (Ver cuadro 2 y figura 1).

**Cuadro 2. Distribución porcentual según edad del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

EDAD	Nº	%
MENOR DE 25 AÑOS	51	45,54
DE 25 A 35 AÑOS	56	50,00
MAYOR DE 35 AÑOS	5	4,46
TOTAL	112	100,00

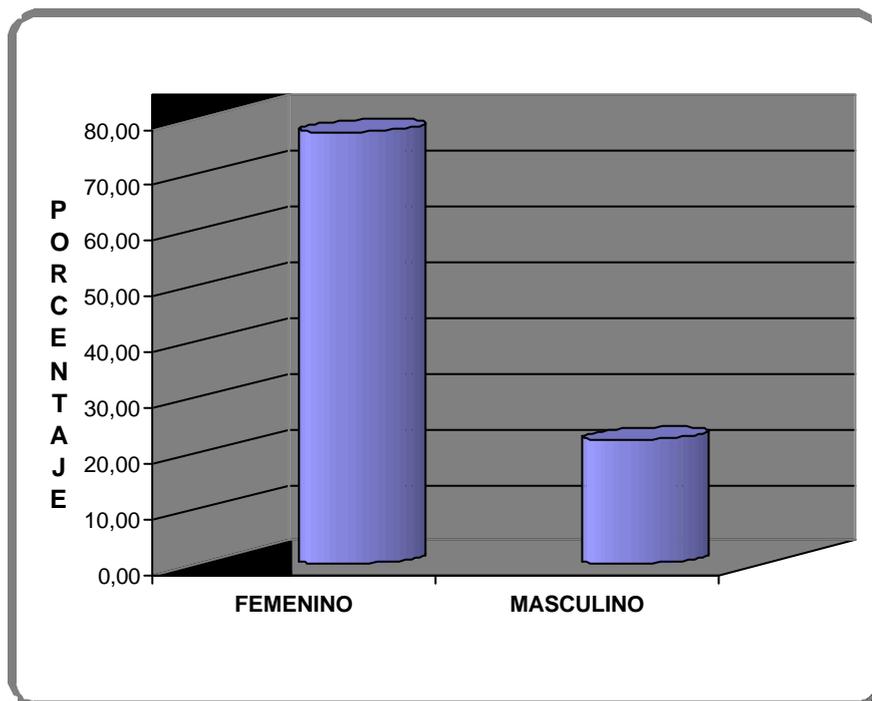


**Figura 1. Distribución porcentual según edad del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005.**

El 77.68% de los egresados son de genero femenino el 22.32% de genero masculino. Se puede apreciar que esta profesión sigue siendo muy preferida por las mujeres. (Ver cuadro 3 y figura 2).

**Cuadro 3. Distribución porcentual según genero de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

GENERO	Nº	%
FEMENINO	87	77,68
MASCULINO	25	22,32
TOTAL	112	100,00

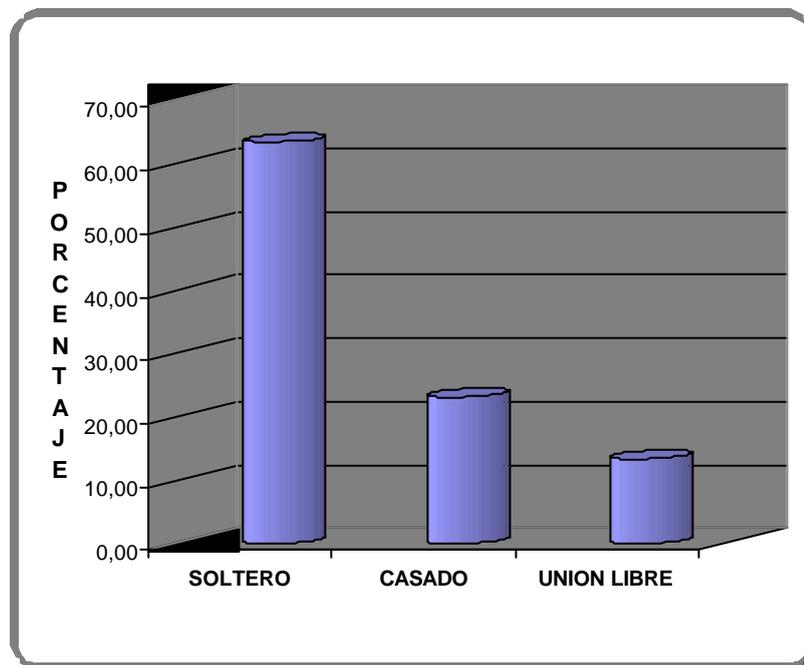


**Figura 2. Distribución porcentual según genero de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

Solteros son el mayor porcentaje de los egresados de esta institución educativa. El resto de investigados tienen alguna clase de unión estable. (Ver cuadro 4 y figura 3).

**Cuadro 4. Distribución porcentual según estado civil de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

ESTADO CIVIL	Nº	%
SOLTERO	71	63,39
CASADO	26	23,21
UNIÓN LIBRE	15	13,39
TOTAL	112	100,00

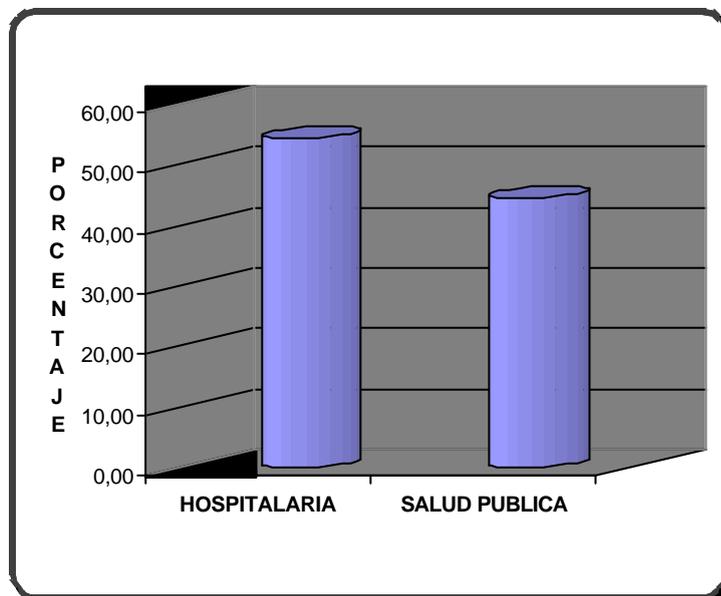


**Figura 3. Distribución porcentual según estado civil de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas actualmente se desempeñan en el área de hospitalaria. El 44.64% se desempeñan en el área de Salud Pública. Sigue siendo el área hospitalaria la que más oportunidades de trabajo da a los egresados. (Ver cuadro 5 y figura 4).

**Cuadro 5. Distribución porcentual según el área en la cual se desempeñan los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

ÁREA	Nº	%
HOSPITALARIA	61	54,46
SALUD PUBLICA	50	44,64
OTROS	1	0.89
TOTAL	112	100

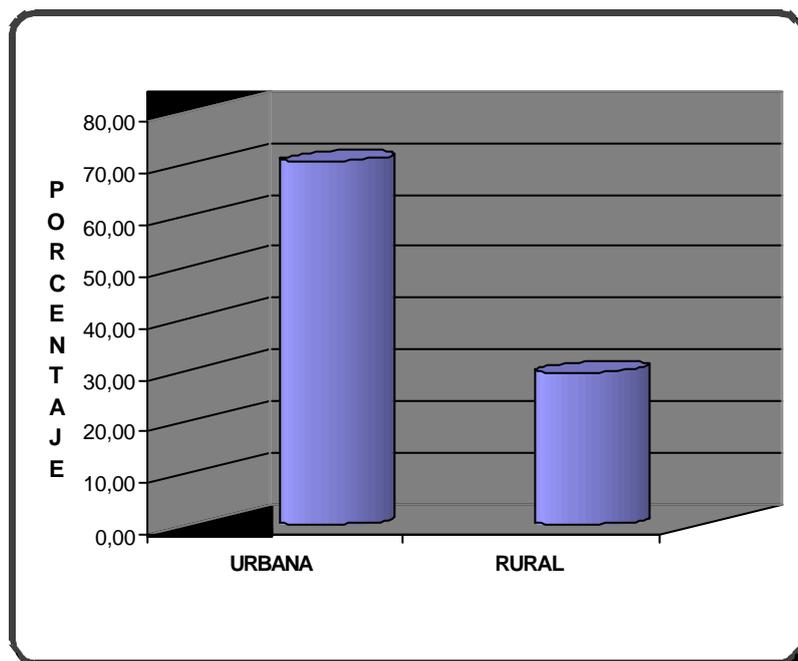


**Figura 4. Distribución porcentual según el área en la cual se desempeñan los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

Mayor porcentaje de los egresados que están laborando en el área urbana corresponde al 70,54% y en área rural el 29,46%. (Ver cuadro 6 y figura 5).

**Cuadro 6. Distribución porcentual según el área de residencia de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

ÁREA	Nº	%
URBANA	79	70,54
RURAL	33	29,46
TOTAL	112	100,00



**Figura 5. Distribución porcentual según el área de residencia de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan estar de acuerdo con el concepto: “La formación que recibió satisface las necesidades para su desempeño”

Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

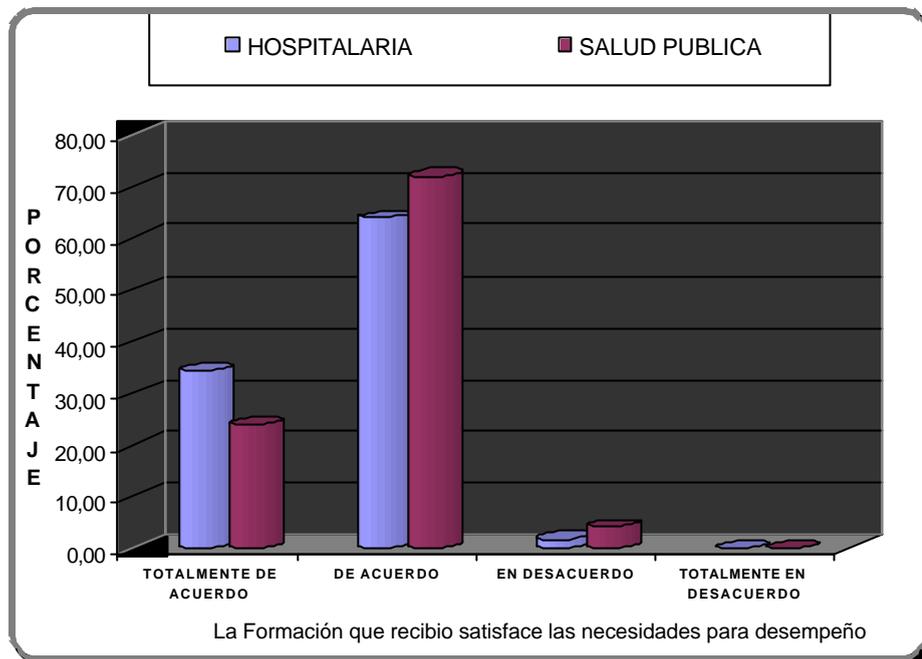
?? El 63.93% de los investigados que se desempeñan en el área hospitalaria.

?? El 72.0% de los investigados que se desempeñan en el área de salud pública.

Manifiestan estar de acuerdo con el concepto: “La formación que recibió satisface las necesidades para su desempeño”. Se puede resaltar que en los investigados que se desempeñan en el área de salud pública se observa el mayor porcentaje. (Ver cuadro 7 y figura 6).

**Cuadro 7. Distribución porcentual según el concepto la formación recibida satisface las necesidades para su desempeño de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

ÁREA	La Formación que recibió satisface las necesidades para su desempeño							
	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HOSPITALARIA	21	34,43	39	63,93	1	1,64	0	0,00
SALUD PUBLICA	12	24,00	36	72,00	2	4,00	0	0,00
TOTAL	33	29,73	75	67,57	3	2,70	0	0,00



**Figura 6. Distribución porcentual según el concepto la formación recibida satisface las necesidades para su desempeño de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan estar de acuerdo con el concepto: “La formación que recibió como auxiliar de enfermería lo enriqueció en conocimientos teóricos para desempeñar su profesión”

Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

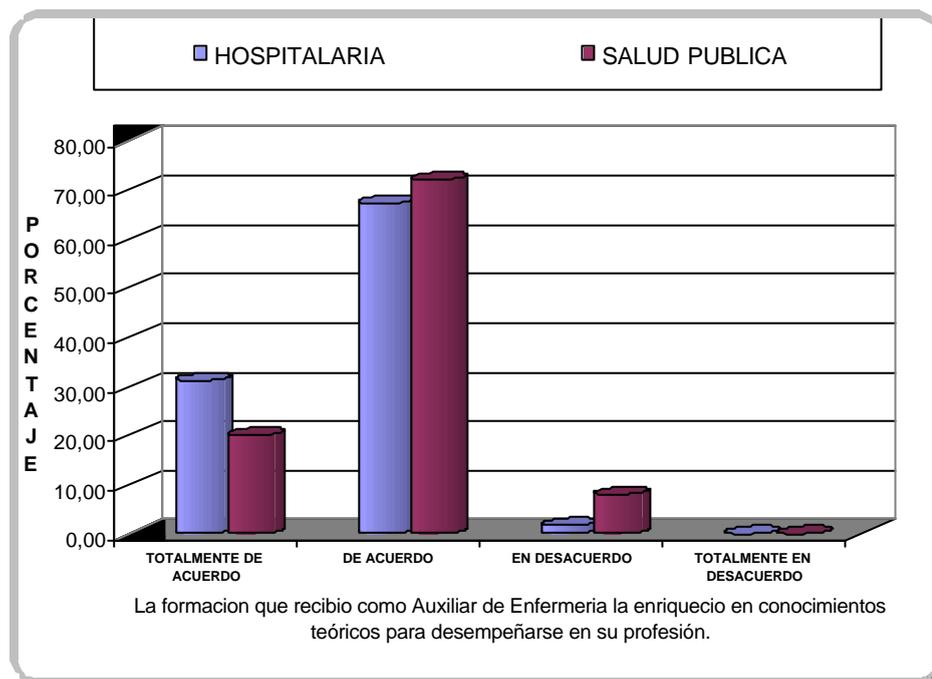
?? El 67.21% de los investigados que se desempeñan en el área hospitalaria.

?? El 72.0% de los investigados que se desempeñan en el área de salud pública.

Manifiestan estar de acuerdo con el concepto: “La formación que recibió como auxiliar de enfermería lo enriqueció en conocimientos teóricos para desempeñar su profesión”. Se puede resaltar que en los investigados que se desempeñan en el área de salud pública se observan los mayores porcentajes. (Ver cuadro 8 y figura 7).

**Cuadro 8. Distribución porcentual según el concepto la formación recibida lo enriqueció en conocimientos teóricos para desempeñar su profesión 2005**

ÁREA	La formación que recibió como Auxiliar de Enfermería la enriqueció en conocimientos teóricos para desempeñarse en su profesión.							
	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HOSPITALARIA	19	31,15	41	67,21	1	1,64	0	0,00
SALUD PUBLICA	10	20,00	36	72,00	4	8,00	0	0,00
TOTAL	29	26,13	77	69,37	5	4,50	0	0,00



**Figura 7. Distribución porcentual según el concepto la formación recibida lo enriqueció en conocimientos teóricos para desempeñar su profesión 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan estar de acuerdo con el concepto: “La formación que recibió como Auxiliar de Enfermería lo enriqueció en conocimientos teóricos para desempeñar su profesión”. Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

?? El 70.89% de los investigados se desempeñan en la zona urbana.

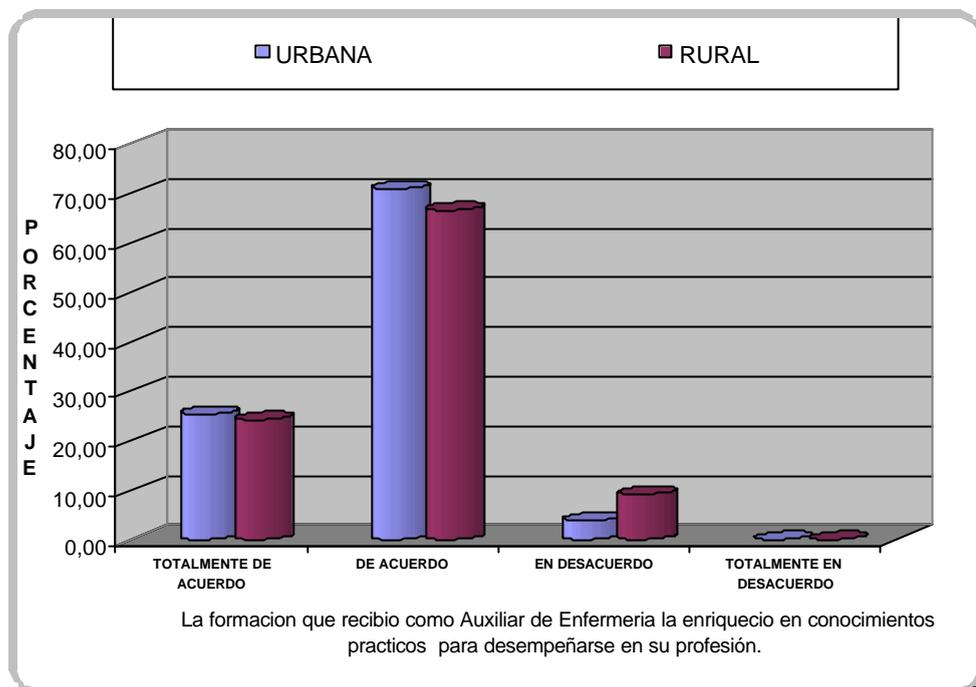
?? El 66.67% de los investigados se desempeñan en la zona rural.

Manifiestan estar de acuerdo con el concepto: “La formación que recibió como Auxiliar de Enfermería lo enriqueció en conocimientos teóricos para desempeñar su profesión”.

Se puede resaltar que en los investigados que se desempeñan en la zona urbana se observa los mayores porcentajes. (Ver cuadro 9 y figura 8).

**Cuadro 9. Distribución porcentual según la zona de trabajo y su concepto el hecho de que la formación recibida la enriqueció en conocimientos teóricos para desempeñar su profesión 2005**

ZONA	La formación que recibió como Auxiliar de Enfermería la enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñarse en su profesión.							
	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
URBANA	20	25,32	56	70,89	3	3,80	0	0,00
RURAL	8	24,24	22	66,67	3	9,09	0	0,00
TOTAL	28	25,00	78	69,64	6	5,36	0	0,00
%	25,00		69,64		5,36		0,00	



**Figura 8. Distribución porcentual según la zona de trabajo y su concepto el hecho de que la formación recibida la enriqueció en conocimientos teóricos para desempeñar su profesión 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan estar en desacuerdo con el concepto de la formación que recibió como Auxiliar de Enfermería, lo enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñar su profesión.

Al revisar los diferentes grupos investigados, reencuentra que:

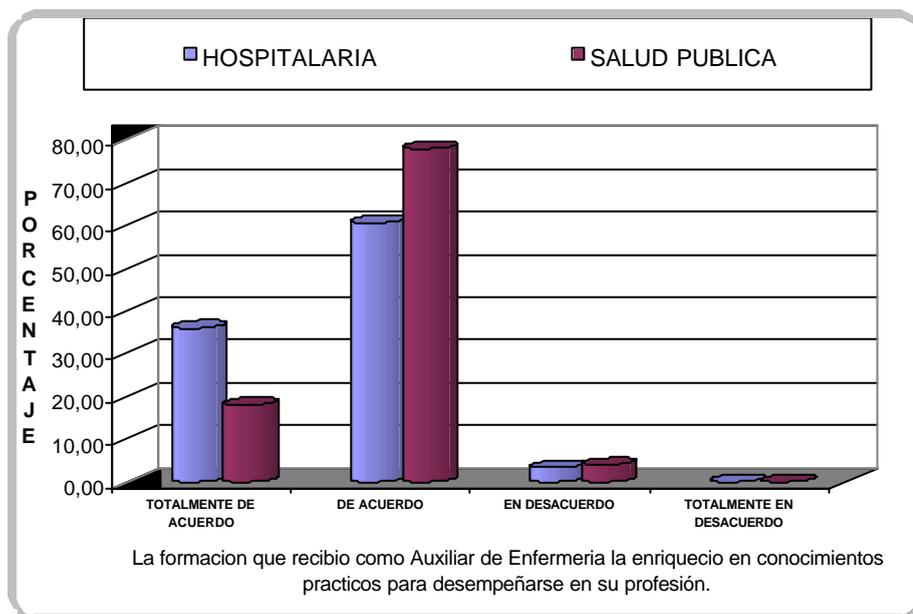
?? El 60.66% de los investigados se desempeñan en el área hospitalaria.

?? El 78.00% de los investigados se desempeñan en el área de salud pública.

Manifiestan estar de acuerdo con el concepto: “La formación que recibí como Auxiliar de Enfermería, lo enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñar su profesión. Se puede resaltar que en los investigados que se desempeñan en el área de salud pública se observan los mayores porcentajes. (Ver cuadro 10 y figura 9).

**Cuadro 10. Distribución porcentual según el área de trabajo y su concepto el hecho de que la formación recibida la enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñar su profesión 2005**

ÁREA	La formación que recibió como Auxiliar de Enfermería la enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñarse en su profesión.							
	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HOSPITALARIA	22	36,07	37	60,66	2	3,28	0	0,00
SALUD PUBLICA	9	18,00	39	78,00	2	4,00	0	0,00
TOTAL	31	27,93	76	68,47	4	3,60	0	0,00



**Figura 9. Distribución porcentual según el área de trabajo y su concepto el hecho de que la formación recibida la enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñar su profesión 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan estar de acuerdo con el concepto: “La formación que recibió como auxiliar de enfermería lo enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñar su profesión”

Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

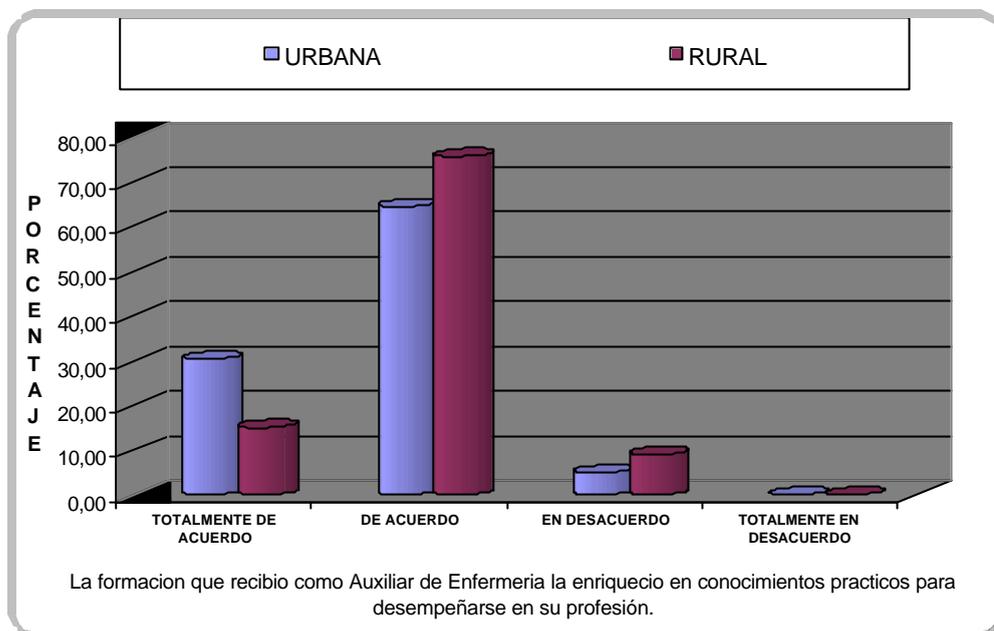
?? El 64.56% de los investigados que se desempeñan en el área hospitalaria.

?? El 75.76% de los investigados que se desempeñan en el área de salud pública.

Manifiestan estar de acuerdo con el concepto: “La formación que recibió como auxiliar de enfermería lo enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñar su profesión”. Puede resaltar que en los investigados que se desempeñan en la zona rural, se observan los mayores porcentajes. (Ver cuadro 11 y figura 10).

**Cuadro 11. Distribución porcentual según la zona de trabajo y su concepto la formación recibida la enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñar su profesión 2005**

ZONA	La formación que recibió como Auxiliar de Enfermería la enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñarse en su profesión.							
	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
URBANA	24	30,38	51	64,56	4	5,06	0	0,00
RURAL	5	15,15	25	75,76	3	9,09	0	0,00
TOTAL	29	25,89	76	67,86	7	6,25	0	0,00



**Figura10. Distribución porcentual según la zona de trabajo y su concepto la formación recibida la enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñar su profesión 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan que la: “La formación que recibí como auxiliares de enfermería en la Universidad de Nariño **si** las enriqueció como seres humanos”

Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

?? El 98.36% de los investigados que se desempeñan en el área hospitalaria.

?? El 100% de los investigados que se desempeñan en el área de salud pública.

Manifiestan estar de acuerdo con el concepto: “La formación que recibí como auxiliares de enfermería en la Universidad de Nariño **si** las enriqueció como seres humanos”. Se puede resaltar que en los investigados que se desempeñan en el área de salud pública se observa el mayor porcentaje.

Entre las principales razones por las cuales manifiestan que la formación que recibí como auxiliares de enfermería en la Universidad de Nariño **si** las enriqueció como seres humanos se encuentra:

?? “ Uno se pone en el lugar del paciente y piensa que es un familiar para brindarle comprensión y se vuelve más sensible con ellos.”

?? “ Recibí una excelente formación de valores: responsabilidad, carisma, amor por la profesión, servicio y entrega al paciente.”

?? “ Nos ayuda a entender el dolor ajeno y ayudar al paciente en el momento de su enfermedad.

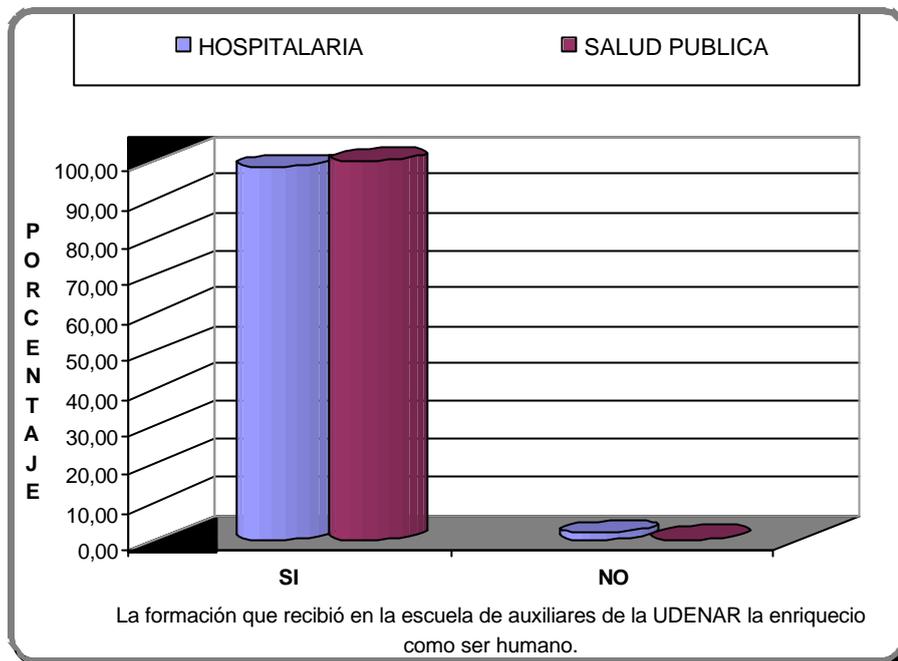
?? “ Nos enseñaron a tratar bien a los enfermos porque son personas que necesitan de nuestros cuidados.”

?? “ Nos enseñaron a ser humanos con toda persona que requiere de nuestros servicios.”

?? “Nos hicieron énfasis en que antes de ser profesional hay que ser persona.” (Ver cuadro 12 y figura 11).

**Cuadro 12. Distribución porcentual según el concepto la formación en la escuela de auxiliares de la UDENAR la enriqueció como ser humano**

ÁREA	La formación que recibió en la escuela de auxiliares de la UDENAR la enriqueció como ser humano.			
	SI		NO	
	Nº	%	Nº	%
HOSPITALARIA	60	98,36	1	1,64
SALUD PUBLICA	50	100,00		0,00
TOTAL	110	99,10	1	0,90



**Figura 11. Distribución porcentual según el concepto la formación en la escuela de auxiliares de la UDENAR la enriqueció como ser humano**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan que actualmente **si** están brindando calidad humana hacia el paciente.

Entre las principales maneras de brindar calidad humana al paciente se encuentran:

?? “Tratando bien, cumpliendo a cabalidad mi profesión con ética profesional.”

?? “Tratando al paciente como persona normal y poniéndome en el sitio de el.”

?? “Brindando los cuidados necesarios que ellos requieren.”

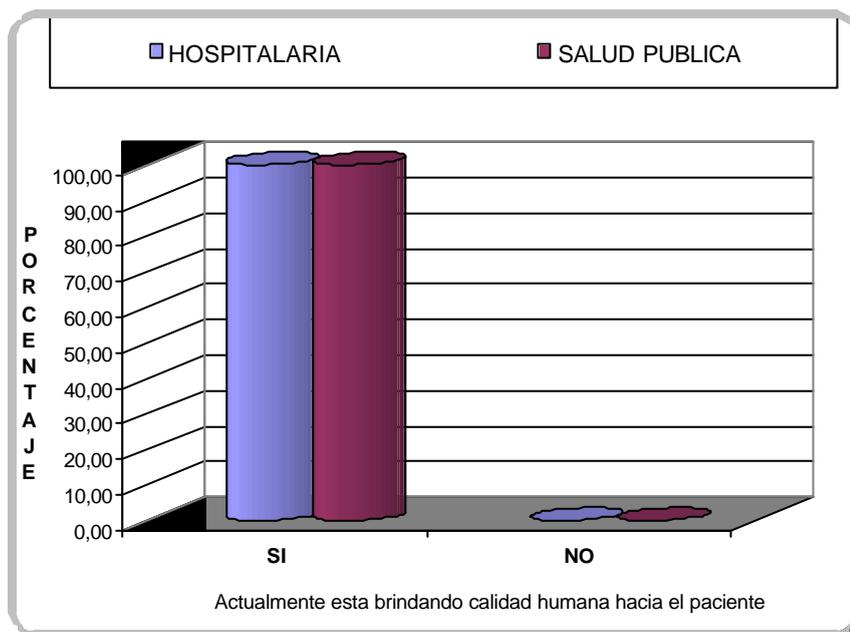
?? “Prestando y ayudando al paciente en su recuperación.”

?? “Con educación personalizada.”

?? “Siendo comprensible y sensibilizándome de su sufrimiento, tratando de hacer menos traumática su enfermedad. (Ver cuadro 13 y figura 12).

**Cuadro 13. Distribución porcentual según la calidad humana que esta brindando a los pacientes del egresado de la Escuela de auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

ÁREA	Actualmente esta brindando calidad humana hacia el paciente			
	SI		NO	
	Nº	%	Nº	%
HOSPITALARIA	61	100,00	0	0,00
SALUD PUBLICA	50	100,00	0	0,00
TOTAL	111	100,00	0	0,00



**Figura 12. Distribución porcentual según la calidad humana que esta brindando a los pacientes del egresado de la Escuela de auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan que **no** han realizado otros estudios de pregrado después de su egreso como auxiliares de enfermería.

Únicamente el 17.12% de los egresados manifiestan haber realizado algunos estudios entre los que se encuentran:

?? Informática 8 personas.

?? Instrumentación quirúrgica 2 personas.

?? Regencia en farmacia 2 personas.

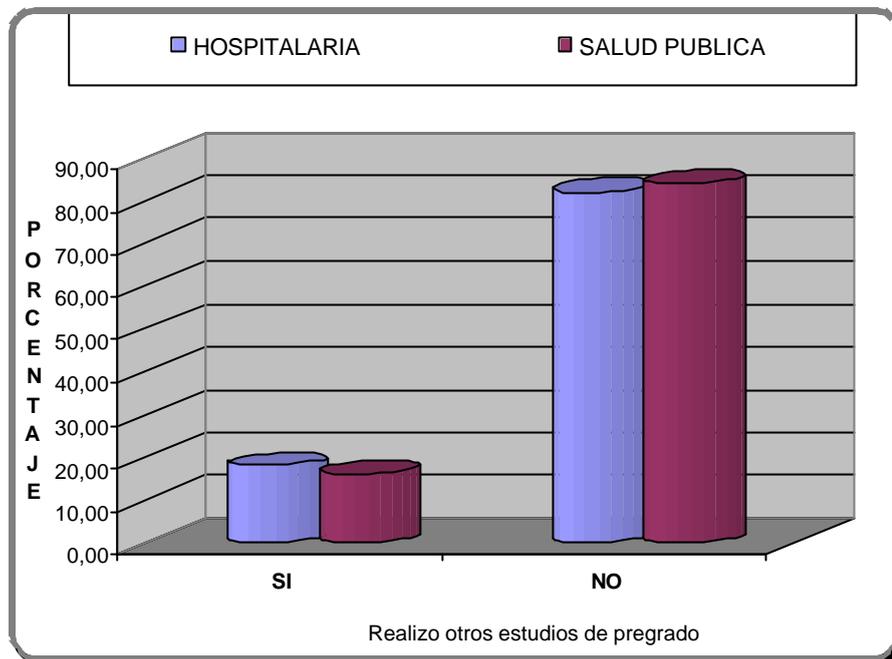
?? Auxiliar de farmacia 1 persona.

?? Técnico en criminalística 1 persona.

?? Ingles 1 persona. (Ver cuadro 14 y figura 13).

**Cuadro 14. Distribución porcentual según estudios de pregrado realizados después del egreso como Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

AREA	Realizo otros estudios de pregrado.				
	SI		NO		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	%
HOSPITALARIA	11	18,03	50	81,97	70,11
SALUD PUBLICA	8	16,00	42	84,00	200,00
TOTAL	19	17,12	92	82,88	99,11



**Figura 13. Distribución porcentual según estudios de pregrado realizados después del egreso como Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan que después de su egreso, son las actualizaciones que han realizado a través de seminarios, en menor porcentaje, a través de cursos.

Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

?? El 88.0% de los investigados que se desempeñan en el área hospitalaria.

?? El 55.26% de los investigados que se desempeñan en el área de salud pública.

Manifiestan que después de su egreso los seminarios son las actualizaciones que han recibido. Se puede resaltar que en los investigados que se desempeñan en el área hospitalaria se observa el mayor porcentaje. (Ver cuadro 15 y figura 14).

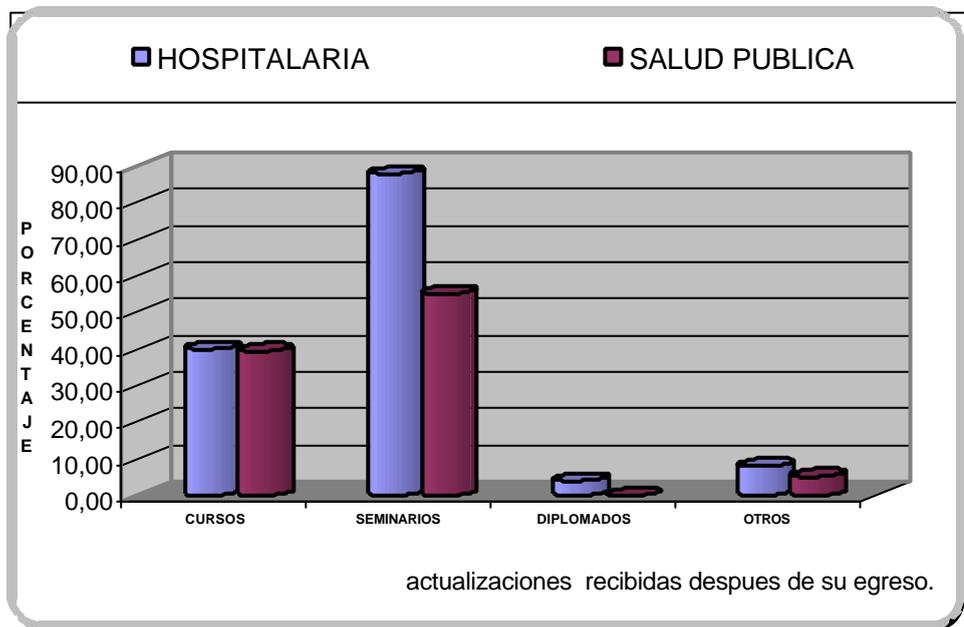
Las instituciones que han brindado las diferentes actualizaciones a los egresados son:

- ?? I.D.S.N.
- ?? Dirección Municipal de Salud
- ?? Hospital Departamental
- ?? Hospital Infantil los Ángeles
- ?? Salud Coop
- ?? Clínica los Andes
- ?? Universidad Cooperativa de Colombia
- ?? Sena
- ?? UNIMAR
- ?? Proinsalud
- ?? Asmed Salud
- ?? Salud Vida
- ?? Sociedad Colombiana de Ortopedia
- ?? Casa de la Diabetes
- ?? Hospital PIO XII
- ?? Hospital San Andrés Tumaco

**Cuadro 15. Distribución porcentual según actualizaciones recibidas después de terminar sus estudios en la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

ÁREA	Actualizaciones recibidas después de su egreso							
	CURSOS		SEMINARIOS		DIPLOMADOS		OTROS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HOSPITALARIA	20	40,00	44	88,00	2	4,00	4	8,00
SALUD PUBLICA	15	39,47	21	55,26	0	0,00	2	5,26
TOTAL	35	39,77	65	73,86	2	2,27	6	6,82

**NOTA: LAS 23 PERSONAS QUE NO RESPONDIERON NO HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN**



**Figura 14. Distribución porcentual según actualización recibidas después de terminar sus estudios en la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan que después de su egreso los seminarios son las actualizaciones que han recibido.

Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

?? El 53.57% de los investigados procedentes de la zona urbana.

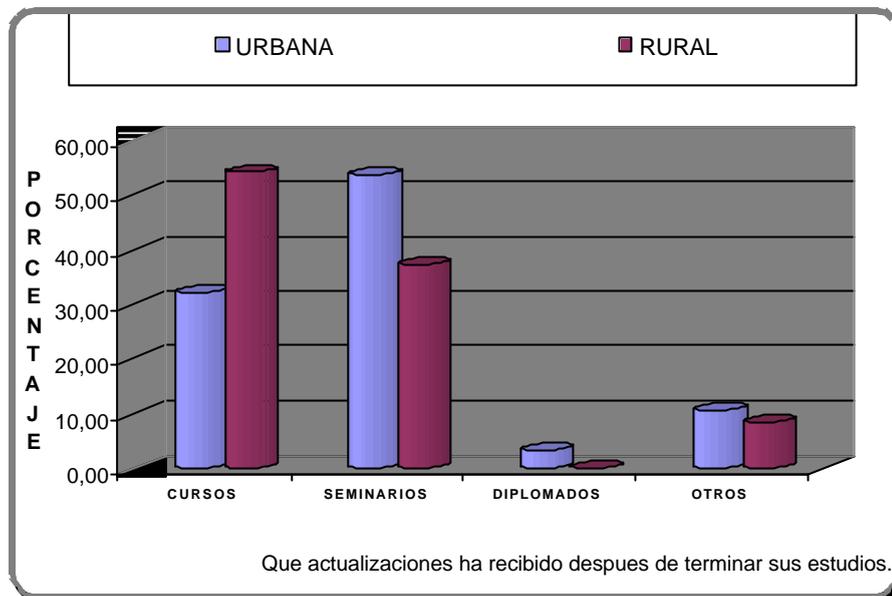
?? El 37.5% de los investigados procedentes de la zona rural.

Manifiestan que después de su egreso los seminarios son las actualizaciones que han recibido. Se puede resaltar que en los investigados procedentes de la zona urbana se observa el mayor porcentaje. (Ver cuadro 16 y figura 15).

**Cuadro 16. Distribución porcentual según zona de trabajo y actualizaciones recibidas después de terminar sus estudios en la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

ZONA	Que actualizaciones ha recibido después de terminar sus estudios.							
	CURSOS		SEMINARIOS		DIPLOMADOS		OTROS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
URBANA	18	32,14	30	53,57	2	3,57	6	10,71
RURAL	13	54,17	9	37,50		0,00	2	8,33
TOTAL	31	38,75	39	48,75	2	2,50	8	10,00

NOTA: LAS 32 PERSONAS QUE NO RESPONDIERON NO HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN.



**Figura15. Distribución porcentual según zona de trabajo y actualizaciones recibidas después de terminar sus estudios en la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

Los temas que según los egresados investigados son los más importantes para que sean desarrollados en las próximas actualizaciones son:

?? Atención básica al paciente crítico. Este tema fue escogido por el 86.73% de los investigados.

?? Ética y humanización en los cuidados de enfermería. Este tema fue escogido por el 86.7% de los investigados.

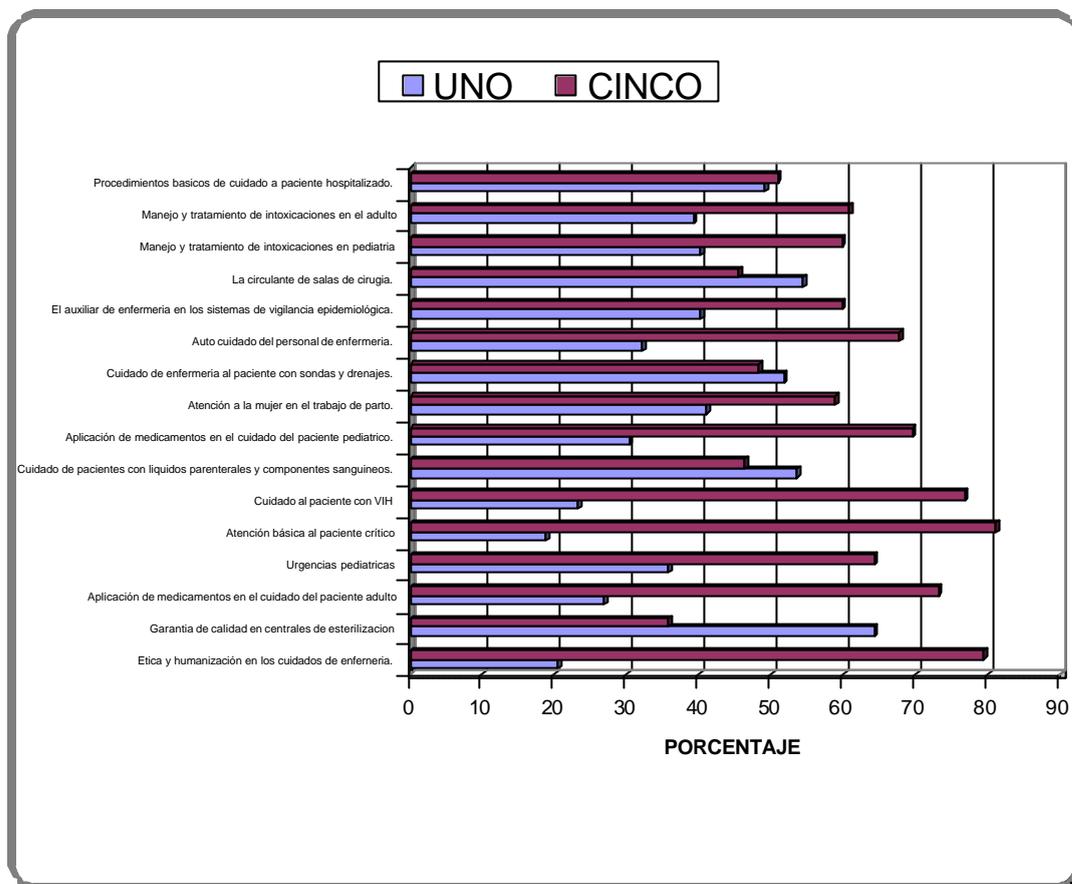
?? Cuidado al paciente con VIH. Este tema fue escogido por el 80% de los investigados.

?? Programa de AIEPI. Este tema fue escogido por el 73.3% de los investigados.

?? Aplicación de medicamentos en el cuidado del paciente pediátrico. Este tema fue escogido por el 73.3%. (Ver cuadro 17 y figura 16).

**Cuadro 17. Distribución porcentual según los temas a desarrollar en las próximas actualizaciones y puntaje por ellos asignado según su importancia de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

TEMÁTICA A DESARROLLAR EN LAS PRÓXIMAS ACTUALIZACIONES	PUNTAJE ASIGNADO POR LA TOTALIDAD DE INVESTIGADOS A CADA TEMÁTICA SEGÚN SU IMPORTANCIA					
	1		5		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Ética y humanización en los cuidados de enfermería.	23	20,54	89	79,46	112	100,00
Garantía de calidad en centrales de esterilización	72	64,29	40	35,71	112	100,00
Programa de AIEPI	30	26,79	82	73,21	112	100,00
Urgencias pediátricas	40	35,71	72	64,29	112	100,00
Atención básica al paciente crítico	21	18,75	91	81,25	112	100,00
Cuidado al paciente con VIH	26	23,21	86	76,79	112	100,00
Cuidado de pacientes con líquidos parenterales y componentes sanguíneos.	60	53,57	52	46,43	112	100,00
Aplicación de medicamentos en el cuidado del paciente pediátrico.	34	30,36	78	69,64	112	100,00
Atención a la mujer en el trabajo de parto.	46	41,07	66	58,93	112	100,00
Cuidado de enfermería al paciente con sondas y drenajes.	58	51,79	54	48,21	112	100,00
Auto cuidado del personal de enfermería.	36	32,14	76	67,86	112	100,00
El auxiliar de enfermería en los sistemas de vigilancia epidemiológica.	45	40,18	67	59,82	112	100,00
La circulante de salas de cirugía.	61	54,46	51	45,54	112	100,00
Manejo y tratamiento de intoxicaciones en pediatría	45	40,18	67	59,82	112	100,00
Manejo y tratamiento de intoxicaciones en el adulto	44	39,29	68	60,71	112	100,00
Procedimientos básicos de cuidado a paciente hospitalizado.	55	49,11	57	50,89	112	100,00



**Figura 16. Distribución porcentual según los temas a desarrollar en las próximas actualizaciones y puntaje por ellos asignado según su importancia de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan que el tiempo de formación es una de las principales debilidades en la formación que recibieron.

Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

?? El 55.73% de los investigados que se desempeñan en el área hospitalaria.

?? El 59.57% de los investigados que se desempeñan en el área de salud pública.

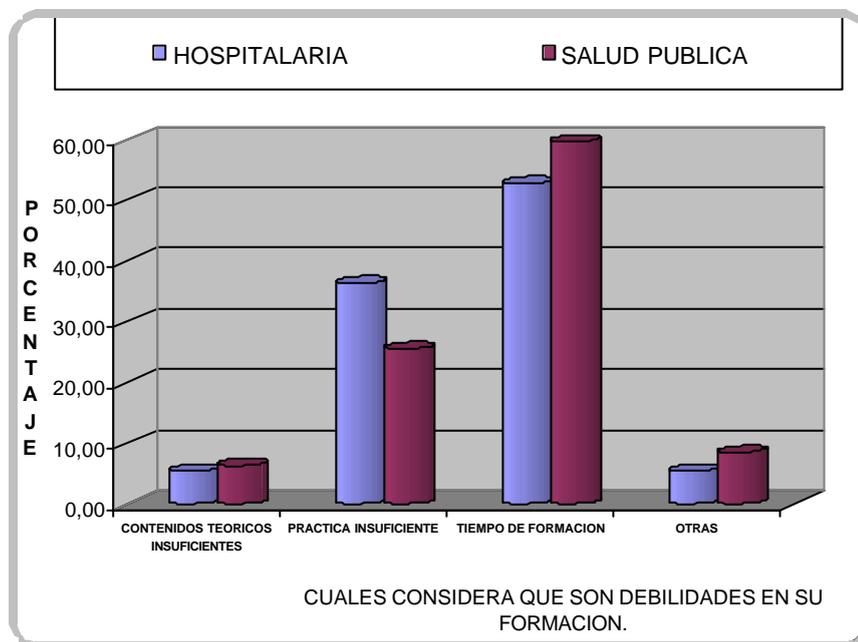
Manifiestan que el tiempo de formación es una de las principales debilidades en la formación que recibieron. Se puede resaltar que en los investigados que se

desempeñan en el área de salud pública se observa el mayor porcentaje. (Ver cuadro 18 y figura 17).

**Cuadro 18. Distribución porcentual según debilidades que consideran en su formación de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

ÁREA	DEBILIDADES CONSIDERADAS EN SU FORMACIÓN							
	CONTENIDOS TEÓRICOS INSUFICIENTES		PRACTICA INSUFICIENTE		TIEMPO DE FORMACIÓN		OTRAS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HOSPITALARIA	3	5,45	20	36,36	29	52,73	3	5,45
SALUD PUBLICA	3	6,38	12	25,53	28	59,57	4	8,51
TOTAL	6	5,88	32	31,37	57	55,88	6	5,88

NOTA: LAS 9 PERSONAS QUE NO RESPONDIERON CONSIDERAN NO TENER DEBILIDADES EN SU FORMACIÓN.



**Figura 17. Distribución porcentual según debilidades que consideran en su formación de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan que el tiempo de formación es una de las principales debilidades en la formación que recibieron.

Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

?? El 66.22% de los investigados residentes en el área urbana

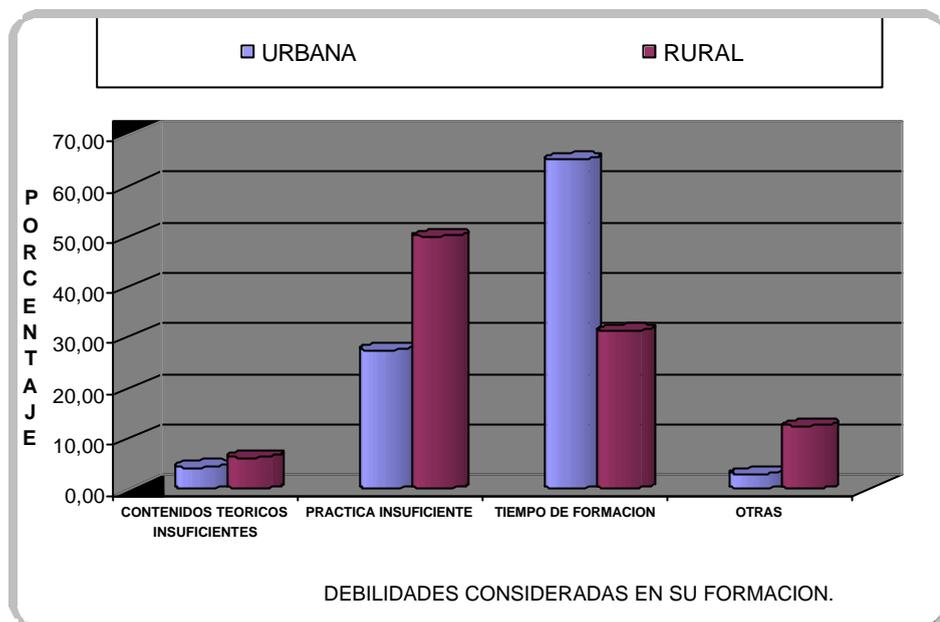
?? El 31.25% de los investigados residentes en el área rural.

Manifiestan que el tiempo de formación es una de las principales debilidades en la formación que recibieron. Se puede resaltar que en los investigados que residen en el área urbana se observa el mayor porcentaje. (Ver cuadro 19 y figura 18)

**Cuadro 19. Distribución porcentual según debilidades que consideran en su formación de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

ÁREA	DEBILIDADES CONSIDERADAS EN SU FORMACIÓN							
	CONTENIDOS TEÓRICOS INSUFICIENTES		PRACTICA INSUFICIENTE		TIEMPO DE FORMACIÓN		OTRAS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
URBANA	3	4,35	19	27,54	45	65,22	2	2,90
RURAL	2	6,25	16	50,00	10	31,25	4	12,50
TOTAL	5	4,95	35	34,65	55	54,46	6	5,94

NOTA: LAS 11 PERSONAS QUE NO RESPONDIERON CONSIDERAN NO TENER DEBILIDADES EN SU FORMACIÓN.

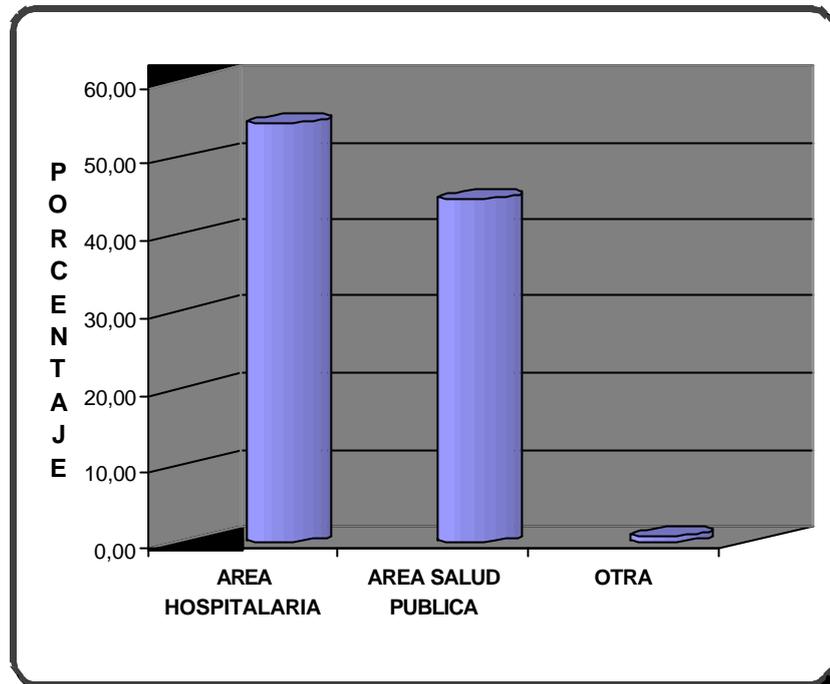


**Figura 18. Distribución porcentual según debilidades que consideran en su formación de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan que actualmente se encuentran trabajando en el área hospitalaria. El 44.64% están trabajando en el área de Salud Pública y únicamente el 0.89% está vinculado en otra área. (Ver cuadro 20 y figura 19).

**Cuadro 20. Distribución porcentual según lugar de trabajo de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

LUGAR DE TRABAJO	Nº	%
ÁREA HOSPITALARIA	61	54,46
ÁREA SALUD PUBLICA	50	44,64
OTRA	1	0,89
TOTAL	112	100,00



**Figura 19. Distribución porcentual según lugar de trabajo de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan que el tipo de vinculación con las instituciones donde trabajan es mediante contrato parcial.

Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

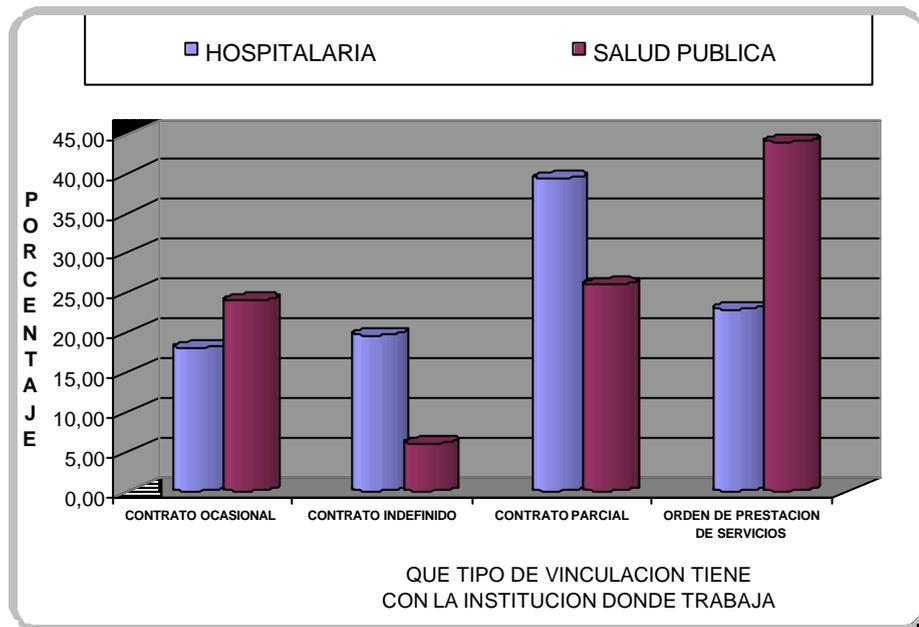
?? El 39.34% de los investigados que se desempeñan en el área hospitalaria.

?? El 26.0% de los investigados que se desempeñan en el área de salud pública.

Manifiestan que el tipo de vinculación con las instituciones donde trabajan es mediante contrato parcial. Se puede resaltar que en los que se desempeñan el en área hospitalaria se observa el mayor porcentaje. (Ver cuadro 21 y figura 20).

**Cuadro 21. Distribución porcentual según tipo de vinculación con la institución donde trabajan los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

ÁREA	TIPO DE VINCULACIÓN CON LA INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA							
	CONTRATO OCASIONAL		CONTRATO INDEFINIDO		CONTRATO PARCIAL		ORDEN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HOSPITALARIA	11	18,03	12	19,67	24	39,34	14	22,95
SALUD PUBLICA	12	24,00	3	6,00	13	26,00	22	44,00
TOTAL	33	29,73	15	13,51	37	33,33	36	32,43



**Figura 20. Distribución porcentual según tipo de vinculación con la institución donde trabajan los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan que la mayor dificultad ha sido la falta de experiencia para su vinculación laboral.

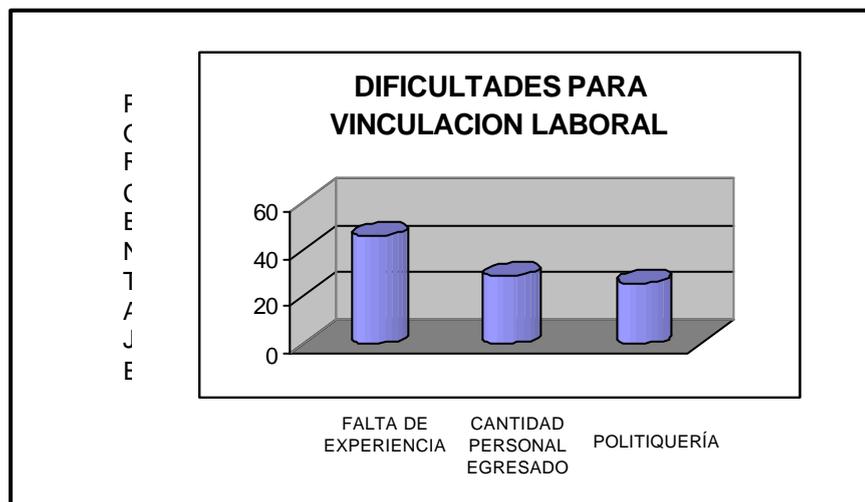
Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

?? El 24.99 de los investigados laboran en área hospitalaria.

?? El 20.53 de los investigados laboran en área salud pública. (Ver cuadro 22 y figura 21).

**Cuadro 22. Distribución porcentual sobre las dificultades para la vinculación laboral de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

DIFICULTADES	DIFICULTADES PARA SU VINCULACIÓN LABORAL						
	FALTA DE EXPERIENCIA		CANTIDAD DE PERSONAL EGRESADO		POLITIQUERÍA		TOTAL
	No.	%	No.	%	No.	%	No.
HOSPITALARIA	28	24.99	18	16.07	15	13.39	61
SALUD PUBLICA	23	20.53	14	12.49	13	11.60	50
OTRO	0	0	0	0	1	0.89	1
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>45.52</b>	<b>32</b>	<b>28.56</b>	<b>29</b>	<b>25.88</b>	<b>112</b>



**Figura 21. Distribución porcentual sobre las dificultades para la vinculación laboral de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan que el tiempo del que disponen para recibir una posible actualización son los fines de semana.

Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

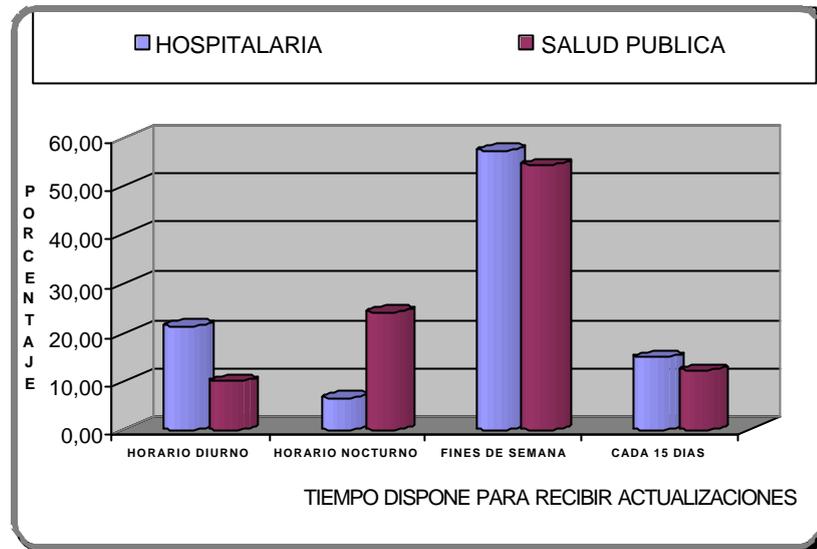
?? El 57.38% de los investigados que se desempeñan en el área hospitalaria.

?? El 54.0% de los investigados que se desempeñan en el área de salud pública.

Manifiestan que el tiempo del que disponen para recibir una posible actualización son los fines de semana. Se puede resaltar que en los investigados que se desempeñan en el área hospitalaria se observa el mayor porcentaje. (Ver cuadro 23 y figura 22).

**Cuadro 23. Distribución porcentual según tiempo que disponen para recibir actualización de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

ÁREA	TIEMPO DISPONE PARA RECIBIR ACTUALIZACIONES							
	HORARIO DIURNO		HORARIO NOCTURNO		FINES DE SEMANA		CADA 15 DÍAS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HOSPITALARIA	13	21,31	4	6,56	35	57,38	9	14,75
SALUD PUBLICA	5	10,00	12	24,00	27	54,00	6	12,00
TOTAL	18	16,22	16	14,41	62	55,86	15	13,51



**Figura 22. Distribución porcentual según tiempo que disponen para recibir actualización de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan que el tiempo del que disponen para recibir una posible actualización son los fines de semana.

Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

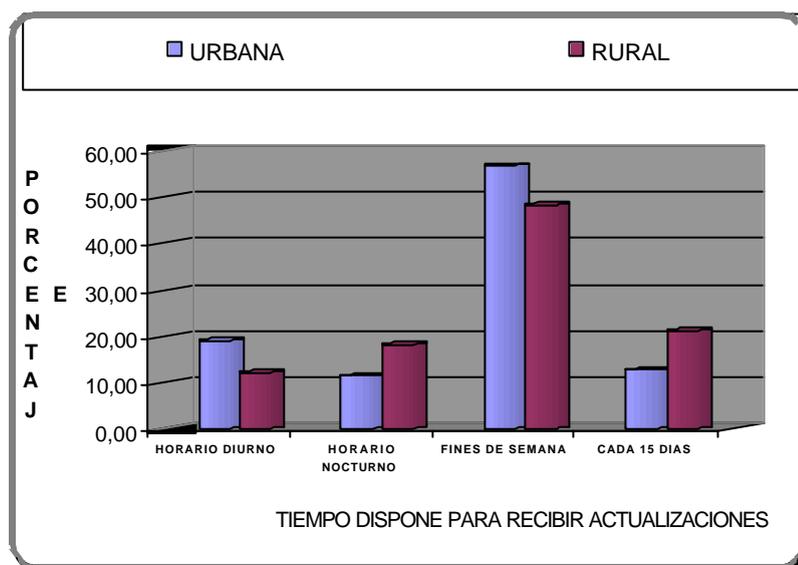
?? El 56.96% de los investigados residen en el área urbana.

?? El 48.48% de los investigados residen en el área rural.

Manifiestan que el tiempo del que disponen para recibir una posible actualización son los fines de semana. Se puede resaltar que en los investigados que residen en el área urbana se observa el mayor porcentaje. (Ver cuadro 24 y figura 23).

**Cuadro 24. Distribución porcentual según su zona de trabajo y tiempo que disponen para recibir actualización de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

ZONA	TIEMPO DISPONE PARA RECIBIR ACTUALIZACIONES							
	HORARIO DIURNO		HORARIO NOCTURNO		FINES DE SEMANA		CADA 15 DÍAS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
URBANA	15	18,99	9	11,39	45	56,96	10	12,66
RURAL	4	12,12	6	18,18	16	48,48	7	21,21
TOTAL	19	16,96	15	13,39	61	54,46	17	15,18



**Figura 23. Distribución porcentual según su zona de trabajo y tiempo que disponen para recibir actualización de los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan que la modalidad de asistencia de estudios que prefieren es la semipresencial.

Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

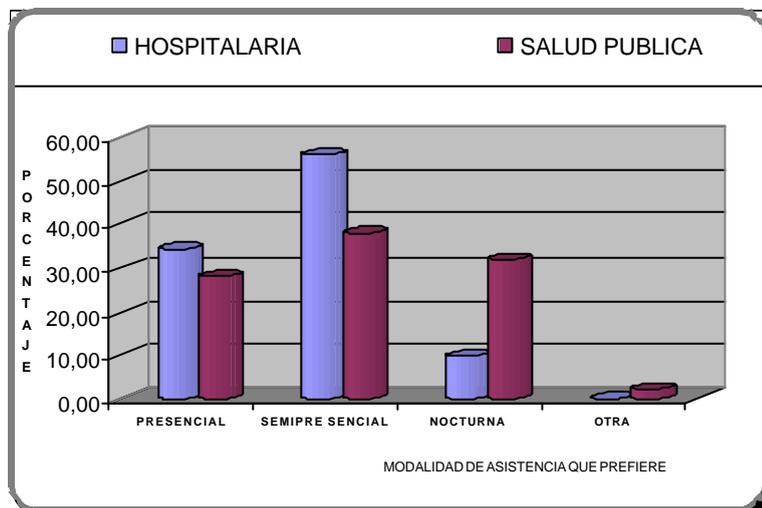
?? El 55.74% de los investigados que se desempeñan en el área hospitalaria.

?? El 38.0% de los investigados que se desempeñan en el área de salud pública.

Manifiestan que la modalidad de asistencia de estudios que prefieren es la semipresencial. Se puede resaltar que en los investigados que se desempeñan en el área hospitalaria se observa el mayor porcentaje. (Ver cuadro 25 y figura 24).

**Cuadro 25. Distribución porcentual según modalidad de asistencia de estudios que prefieren los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

ÁREA	MODALIDAD DE ASISTENCIA QUE PREFERE							
	PRESENCIAL		SEMI PRESENCIAL		NOCTURNA		OTRA	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HOSPITALARIA	21	34,43	34	55,74	6	9,84		0,00
SALUD PUBLICA	14	28,00	19	38,00	16	32,00	1	2,00
TOTAL	37	33,33	53	47,75	22	19,82	1	0,90



**Figura 24. Distribución porcentual según modalidad de asistencia de estudios que prefieren los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El mayor porcentaje de las personas investigadas manifiestan que la modalidad de asistencia de estudios que prefieren es la semipresencial.

Al revisar los diferentes grupos investigados se encuentra que:

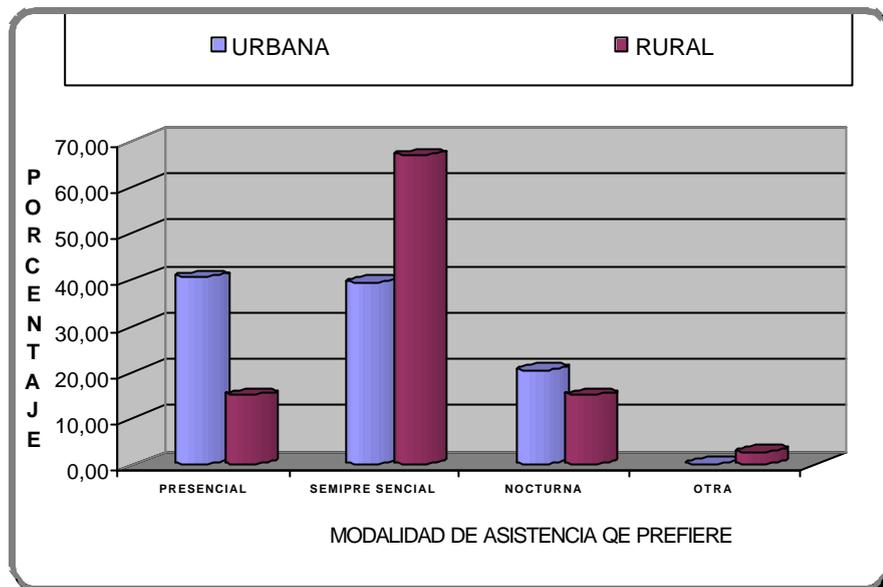
?? El 39.24% de los investigados residen en el área urbana.

?? El 66.67% de los investigados residen en el área rural.

Manifiestan la modalidad de asistencia de estudios que prefieren es la semipresencial. Se puede resaltar que en los investigados que residen en el área rural se observa el mayor porcentaje. (Ver cuadro 26 y figura 25).

**Cuadro 26. Distribución porcentual según su zona de trabajo y modalidad de asistencia de estudios que prefieren los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

ZONA	MODALIDAD DE ASISTENCIA DE ESTUDIO QUE PREFERE							
	PRESENCIAL		SEMI PRESENCIAL		NOCTURNA		OTRA	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
URBANA	32	40,51	31	39,24	16	20,25		0,00
RURAL	5	15,15	22	66,67	5	15,15	1	3,03
TOTAL	37	33,04	53	47,32	21	18,75	1	0,89



**Figura 25. Distribución porcentual según su zona de trabajo y modalidad de asistencia de estudios que prefieren los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

El 44.4% de los directivos investigados tienen un excelente concepto de los egresados de la escuela de auxiliares de la Universidad de Nariño. Otro 44.4% de los encuestados tienen un buen concepto de los egresados y únicamente el 11.1% tienen un regular concepto de estas personas.

Entre las principales razones por las cuales los directivos consideran que los egresados de la escuela de auxiliares de la UDENAR son excelentes o buenos en el campo laboral se encuentran:

?? Es un personal responsable con bases teórica practicas buenas.

?? Es un personal con buena capacitación con actitud positiva y dispuesta al cambio y a la capacitación.

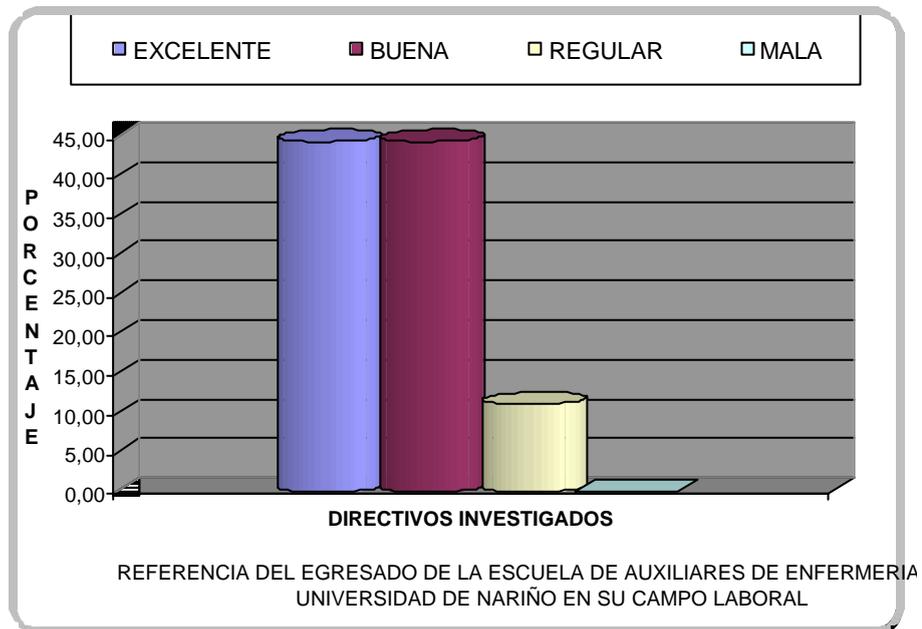
?? Es un personal responsable y puntual.

?? Es un personal con buenas bases teóricas que tuvo una buena supervisión de las docentes.

?? Los egresados de esta institución tienen preferencia ante los egresados de otras instituciones. (Ver cuadro 27 y figura 26).

**Cuadro 27. Distribución porcentual referencia sobre los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

REFERENCIA DEL EGRESADO DE LA ESCUELA DE AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN SU CAMPO LABORAL	DIRECTIVOS INVESTIGADOS	
	Nº	%
EXCELENTE	4	44,44
BUENA	4	44,44
REGULAR	1	11,11
MALA	0	0,00
TOTAL	9	100,00



**Figura 26. Distribución porcentual referencia sobre los egresados de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

La mayoría de los directivos entrevistados 33.3% consideran que los egresados de la escuela de auxiliares de la UDENAR, tienen como debilidades falta de iniciativa.

Entre las principales debilidades se encuentran:

?? Los egresados deben estar seguros de que van a realizar bien los procedimientos, de lo contrario deben preguntar para evitar cometer errores.

?? Que en pediatría tengan la oportunidad de administrar medicamentos y hacer énfasis de su pertenencia a las instituciones.

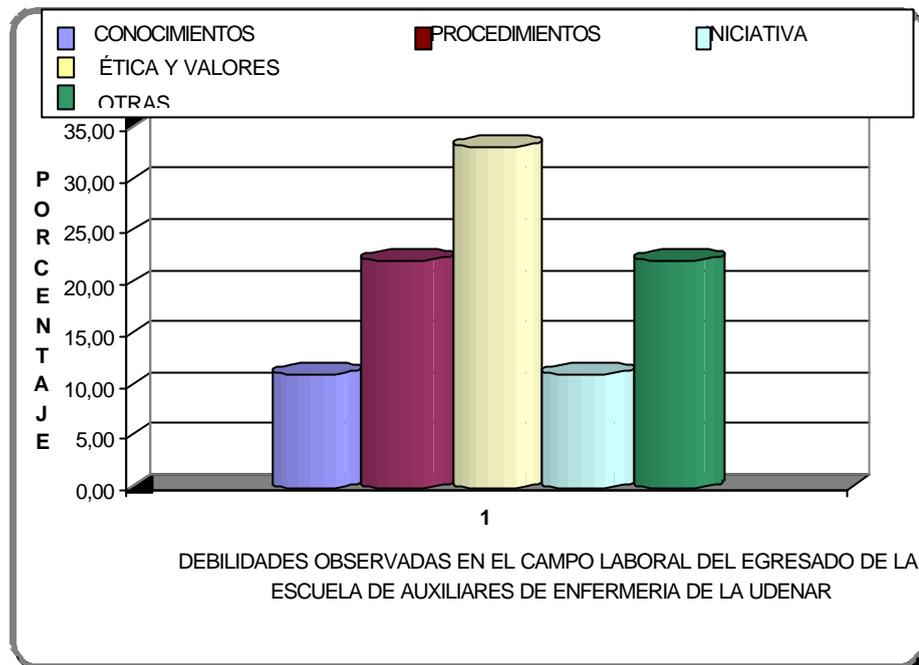
?? No se salen de los lineamientos que les indicaron sus instructores, sabiendo que algunos procedimientos se pueden realizar de varias formas.

?? Es muy poco el tiempo que tienen de práctica y no alcanzan a realizar todos los procedimientos que tienen que realizar en el campo laboral.

?? Hay mucha competencia. (Ver cuadro 28 y figura 27).

**Cuadro 28. Distribución porcentual de los directivos investigados según el concepto que tienen de las debilidades en el campo laboral del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

DEBILIDADES OBSERVADAS EN EL CAMPO LABORAL DEL EGRESADO DE LA ESCUELA DE AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE LA UDENAR	DIRECTIVOS INVESTIGADOS	
	Nº	%
CONOCIMIENTOS	1	11,11
PROCEDIMIENTOS	2	22,22
ÉTICA Y VALORES	1	11.11
INICIATIVA	3	33.33
OTRAS	2	22,22
TOTAL	9	100,00



**Figura 27. Distribución porcentual de los directivos investigados según el concepto que tienen de las debilidades en el campo laboral del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

Las mayores fortalezas que encuentran los directivos investigados en los egresados de la escuela de auxiliares de enfermería de la UDENAR son:

?? Sus conocimientos

?? Su ética y valores

Entre las principales razones por las cuales los directivos consideran que los egresados de la escuela de auxiliares de la UDENAR tienen fortalezas en cuanto a sus conocimientos y en cuanto a su ética y valores se encuentran:

?? Controlan al paciente de acuerdo a su patología.

?? Son responsables y respetuosos del dolor ajeno.

?? Tienen muy clara la teoría con bases suficientes.

?? Tienen don de gente.

?? Brindan calidad humana.

?? Les inculcan muchos valores.

?? Son serviciales y colaboradores.

?? En el campo de la práctica son muy seguros y mejores que los de otras instituciones.

Las instituciones donde se aplicó el instrumento a los directivos fueron:

?? Hospital San Pedro

?? Hospital Departamental

?? Hospital Infantil

?? Centro de Salud la Rosa

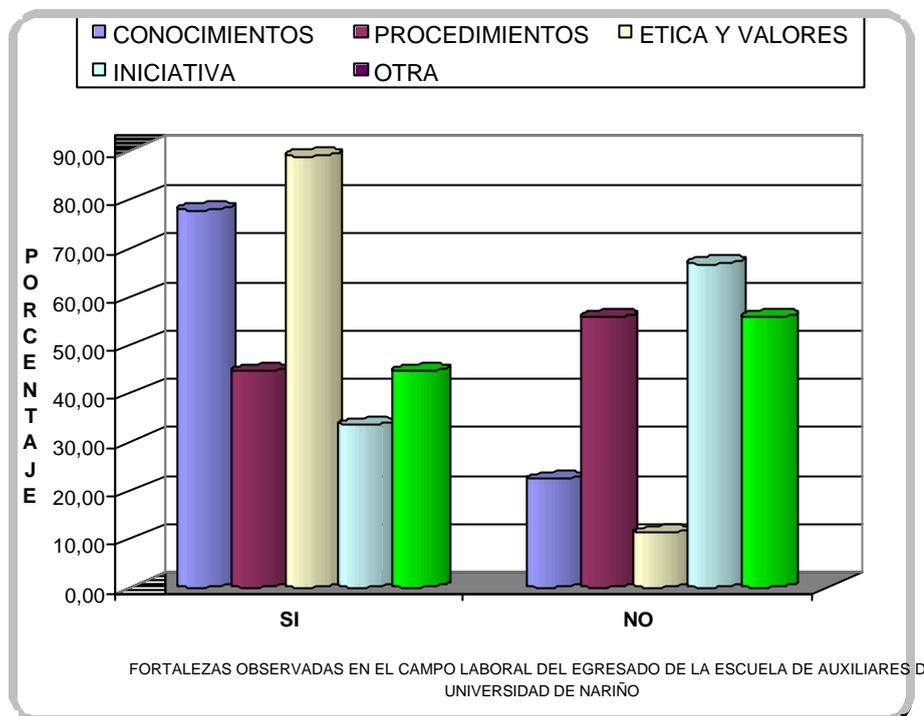
?? Centro de Salud Lorenzo

?? Hospital San Andrés de Tumaco

?? Hospital Clarita Santos de Sandoná

**Cuadro 29. Distribución porcentual de los directivos investigados según las fortalezas observadas en el campo laboral del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

FORTALEZAS OBSERVADAS EN EL CAMPO LABORAL DEL EGRESADO DE LA ESCUELA DE AUXILIARES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO	SI		NO	
	Nº	%	Nº	%
CONOCIMIENTOS	7	77,78	2	22,22
PROCEDIMIENTOS	4	44,44	5	55,56
ÉTICA Y VALORES	8	88,89	1	11,11
INICIATIVA	3	33,33	6	66,67
OTRA	4	44,44	5	55,56



**Figura 28. Distribución porcentual de los directivos investigados según las fortalezas observadas en el campo laboral del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño 2005**

## **5. PROPUESTA**

### **5.1 INTRODUCCIÓN**

Con base en los resultados encontrados se diseñó una propuesta que oriente las actividades de cualificación permanente para los egresados del programa de auxiliares de enfermería, el cual por su flexibilidad se modificará según necesidades encontradas en su desarrollo.

Los cambios vertiginosos que ofrece la informática y las tecnologías han replanteado el cómo hacer las cosas donde hoy la competitividad exige estándares de calidad que garanticen el servicio, esta situación la viven todas las actividades humanas que deben mejorar y responder al reto que plantea la globalización.

La cualificación permanente es una respuesta frente a las necesidades de calificación que se requieren en este caso los egresados del programa de auxiliares de enfermería que en este estudio señalan núcleos temáticos fundamentales que tienen las estrategias de salud pública y la tecnología en sus procesos y procedimientos de atención al usuario.

La implementación de un enfoque integrado que responda a su formación como estrategia AEPI, atención de paciente crítico, paciente con VIH SIDA, humanización del servicio, entre otros son propuestas para la agenda de cualificación permanente.

El propósito es lograr un desarrollo sustentable basado en la utilización racional de los recursos, con la debida consideración a los aspectos culturales.

La educación es simplemente el medio para lograr esa meta. Esto es una indicación clara que la integración no es un fin en sí misma, sino una dirección estratégica dirigida a una mayor eficacia en la provisión de educación. De ahí la necesidad de definir necesidades educativas determinadas por la priorización del desarrollo (UNESCO, 1991).

De otra parte la Acreditación como proceso que rinde cuenta frente a la calidad de los profesionales y egresados para el mundo del trabajo y su participación en el desarrollo del país recomienda una cualificación permanente.

Así, frente a los numerosos desafíos del porvenir, la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social, cuya función esencial de la educación es el desarrollo continuo de la persona, un desarrollo humano más armonioso, mas

genuino. En esta forma la comisión internacional sobre Educación para el siglo XXI considera las políticas educativas como un proceso permanente de enriquecimiento de los conocimientos, de la capacidad técnica pero también, y quizás sobre todo, como una estructuración privilegiada de la persona y de las relaciones entre individuos, entre grupos y entre naciones.

## **5.2 JUSTIFICACIÓN**

La explosión del conocimiento con un creciente volumen de información aplicado, particularmente científico y tecnológico, su obsolescencia periódica y la materialización de nuevas áreas del conocimiento como la telemática, biotecnología, nanotecnología, etc. amerita una actualización permanente para desarrollar su aprendizaje y su habilidad. Este enfoque válido determina la formulación de estrategias alternativas de cualificación.

La educación continua es prácticamente inexistente y que ahí puede calificarse de rígida, compartamentalizada, fraccionada en contraposición con las necesidades de cualificación en salud de manera permanente y adaptada a los cambios que ocurren en el entorno y necesario para mantener un nivel de calidad y desempeño adecuado a la demanda.

Se considera que la educación permanente puede ofrecer una mayor garantía de enraizamiento en lo real, de continuidad, de seguimiento y podría ser un lugar privilegiado de descubrimiento de necesidades latentes de formación.

Educación continuada es proseguir en la adquisición de conocimientos, técnicas, procesos y procedimientos.

Así la universidad reconociendo este gran compromiso frente a sus egresados y en particular el programa de auxiliares de enfermería presenta alineamientos para cumplir esta agenda de cualificación.

Las exigencias de la ciencia y la técnica, del conocimiento de sí mismo y de su medio ambiente, de la creación de capacidades que permitan a cada uno actuar, el paso a una sociedad cognoscitiva los procesos endógenos que permiten acumular conocimiento, añadir nuevos descubrimientos, ponerlos en aplicación en los diferentes campos de la actividad humana tanto de la salud, como del medio ambiente, como la producción de bienes y servicios; de allí la necesidad entre otros de una iniciación temprana y permanente respecto a la ciencia y la tecnología. Aquí soslaya la misión que debe cumplir la educación al ser el eje del desarrollo económico y social.

Por todas estas razones se debe pensar en un concepto de educación para la vida con sus ventajas de flexibilidad, diversidad y accesibilidad en el tiempo y el espacio. Es la idea de educación permanente que además de formación en la

vida profesional debe ser una estructuración continua de la persona humana, de sus conocimientos y sus aptitudes, pero también de su facultad de juicio y acción.

La educación durante toda la vida se presenta como una de las claves de acceso al siglo XXI y responde al reto de un mundo que cambia rápidamente para el cual todo profesional debe estar en calificación permanente.

### **5.3 OBJETIVOS**

?? Presentar una propuesta de cualificación permanente para los egresados de la escuela de auxiliares de enfermería teniendo en cuenta las necesidades detectadas.

?? Iniciar las actividades de cualificación permanente para sus egresados.

### **5.4 PRINCIPIOS**

En la cualificación permanente se debe considerar los siguientes principios:

?? La educación continuada permite simultáneamente la motivación de la persona y la actualización del conocimiento.

?? La autonomía que da el conocimiento es la liberación de todo sentido inhibitorio en el proceso de la vida, es decir, que el ser humano debe tener libertad de expresión y de acción en el transcurso de su desarrollo social como individuo.

?? Los nuevos conocimientos se vinculan de una manera clara y estable con los conocimientos previos que disponga el individuo.

?? Es necesidad vital el conocimiento en la vida productiva donde éste se constituye en una determinante irremplazable para los nuevos procesos de producción.

?? El conocimiento es una conquista personal: que hace referencia a la auto motivación generada por el interés intrínseco que se encuentra en las actividades y la recompensa psicológica.

## 5.5 REFERENTE CONCEPTUAL

El hombre es un ser en continuo cambio, su pensamiento, así como la experiencia lo invitan constantemente a formar parte de una transformación, más aun cuando su entorno depende gran parte de lo que el pueda dar de si. Sin embargo, por múltiples factores (entre ellos las carencias conceptuales) no permiten reformar y transformar sus viejas formulas. Así la educación se convierte en un valor de la nueva estructura y metodología para el desarrollo humano y social.

Lo anterior señala que el aprendizaje en contexto, es decir, aprendizaje social y significativo que partiendo de sus presaberes y preconstrucciones desarrolle nuevos conocimientos, más complejos, donde la innovación asociada a la revolución tecnológica, los medios masivos de la información y la comunicación exigen hoy al trabajador desaprender para reaprender frente a los nuevos escenarios del mundo laboral. Es donde cualquier nivel de formación para el trabajo requiere analizar lo que se esta haciendo para desarrollar niveles de competencia que garanticen su calidad.

La globalización lleva implícita una serie de factores que hoy presionan y exigen un cambio cuyo origen son los grandes procesos sociales, económicos y culturales del mundo actual. De otra parte el auge de la tecnología (sobre todo de los grandes medios de comunicación e información) la especialización continua de las personas y muchos otros aspectos determinan que el conocimiento se renueve constantemente.

Como consecuencia si la formación de los seres humanos se hace más compleja la profesión también lo será.

Así la educación se desarrollará en un contexto marcado por:

?? Un incremento acelerado y un cambio vertiginoso en las formas que adopta la comunidad social en el conocimiento científico y en los productos del pensamiento, la cultura y el arte.

?? Una evolución acelerada de la sociedad en sus estructuras materiales, institucionales y formas de organización de la convivencia, modelos de familias, de producción y de distribución, que se reflejan en el cambio inevitable de las actuales formas de pensar, sentir y actuar de las nuevas generaciones.

?? Unos contextos sociales que condicionaran la educación y reflejaran una serie de fuerzas en conflicto, los vertiginosos cambios de los medios de comunicación y tecnológicos han ido acompañados por profundas transformaciones en la vida

institucional de muchas organizaciones y han puesto en crisis la transformación de conocimientos y por tanto, también a sus instituciones.

?? Un análisis de la formación, establecimiento nuevos modelos relacionados y participativos para la práctica.

Cualificación permanente es proseguir en la adquisición de conocimientos, necesidad que expresa cualquier egresado de formación académica superior, a quien le asaltara la preocupación de que poco sabe de lo que es suyo, o por lo menos de que muy poco sabe hacer. Tampoco se podría enseñar todo ni preverlo de todo; a todo egresado corresponde complementar y suplir y esto es lo que se quiere significar con la educación permanente encaminada a cualificar para el adecuado ejercicio social de la profesión.

Así mismo se puede situar en esta perspectiva el auge experimentado en estos últimos años por la formación permanente, concebida ante todo como acelerador del crecimiento económico.

El siglo ofrece recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de información como de comunicación, lo que le plantea a la educación una doble exigencia que a primera vista puede parecer casi contradictoria: la educación debe transmitir masiva y eficazmente un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y tecnológicos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro a la vez que debe hallar y definir orientaciones que garanticen competencias laborales.

La propuesta busca fortalecer a través de un plan de acción desarrollar educación continuada según las necesidades identificadas, ya que la cualificación a lo largo de la vida representa para el ser humano una construcción permanente de conocimientos, aptitudes. Así su facultad de juicio y acción le permite tomar conciencia de sí mismo, de su entorno y desempeñar su función social en el mundo laboral. Además la educación permanente constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda lograr hacia los ideales de paz, libertad y justicia social.

# PROPUESTA

**Cuadro 30. Diseño Operativo**

DISEÑO OPERATIVO					
TEMATICA	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS METODOLOGICOS	INTENSIDAD HORARIA	EVALUACIÓN
1. Desarrollo humano a. Ética y humanización en los ciudadanos de enfermería	1. Desarrollar competencias éticas y estéticas en cuidados de enfermería	a. Diseño de curso virtual	?? Internet ?? Multimedia	48 horas	Plan de acción
2. Atención integrada a la madre y al niño a. Estrategia AJEPI. b. Administración de medicamentos en pediatría. c. Manejo y tratamiento en intoxicación en pediatría d. Urgencias pediátricas e. Atención a la gestante en trabajo de parto	2. Adquirir habilidades aptitudinales y procedimentales en la atención al niño y a la madre.	a. Autoaprendizaje dirigido	?? Modulo de aprendizaje teórico-practico	48 horas	Propuesta de implementa
		b. Curso teórico práctico	?? Modulo aplicado	48 horas	Compromiso y participación de
		c. Taller aplicado	?? Material físico magnético	36 horas	Estrategias de intervención
		d. Curso teórico práctico	?? Modulo de aprendizaje teórico practico	48 horas	Propuesta de implementación
		e. Autoaprendizaje dirigido	?? Modulo de aprendizaje dirigido	36 horas	Plan de acción
3. Atención en procedimiento de enfermería al adulto a. Cuidados de pacientes con líquidos corporales y componentes sanguíneos b. Cuidados de enfermería a pacientes con sondas y drenajes c. Procedimientos básicos de cuidados a pacientes hospitalizados	3. Conceptualizar estrategias de estandarización en procedimientos de enfermería para la atención del adulto	?? Diseño de curso virtual	?? Internet Multimedia	36 horas	Estrategias de implementación
		?? Autoaprendizaje dirigido	?? Modulo de aprendizaje teórico-práctico	36 horas	Protocolo de intervención
		?? Diseño de curso virtual	?? Internet y multimedia	48 horas	Propuesta de implementación

<p>4. Atención a pacientes en estado crítico</p> <p>a. Manejo y tratamiento intoxicaciones en el adulto  b. Manejo de pacientes con VIH SIDA  c. Atención básica al paciente crítico</p>	<p>4. Adquirir competencias cognoscitivas y procedimentales en la atención de pacientes en estado crítico</p>	<p>?? Taller teórico-practico</p>	<p>?? Material magnético físico  ?? Modulo aprendizaje de  ?? Internet y multimedia</p>	<p>36 horas  36 horas  48 horas</p>	<p>Protocolo de atención  Estrategias de intervención  Propuesta de intervención</p>
<p>5. Gestión de calidad en la atención de enfermería.</p> <p>a. Garantía de calidad en centrales de esterilización.  b. Estrategias de autocuidado en la atención de enfermería</p>	<p>5. Fortalecer estrategias de calidad en la atención de enfermería</p>	<p>?? Curso teórico-practico.  ?? Autoaprendizaje dirigido</p>	<p>?? Material magnético físico  ?? Modulo aprendizaje de autodirigido</p>	<p>48 horas  48 horas</p>	<p>Estrategias de intervención  Plan de acción</p>

Observación de la propuesta dos temáticas se desarrollaron en el encuentro de los Egresados en junio del 2005.

?? Desarrollo humano

?? Atención al paciente en estado crítico

?? Del estudio realizado el trabajo de organización de la asociación de egresados.

## CONCLUSIONES

Los egresados en su mayoría se encuentran trabajando actualmente en diferentes instituciones, es decir, que su formación como Auxiliares de Enfermería les ha permitido integrarse tanto en el campo hospitalario como de salud pública asumiendo su profesión como una forma de vida.

Al evaluar el desempeño laboral, las exigencias del entorno ocupacional y los conocimientos adquiridos en la universidad, los egresados reconocen una formación académica positiva brindada por el programa, sin embargo plantean una serie de debilidades que deben ser analizadas, tales como cuidados al paciente crítico, ética y humanización en los cuidados de enfermería, cuidado al paciente con VIH y programa de AIEPI y aplicación de medicamentos en el cuidado del paciente pediátrico. El reflexionar sobre estas limitaciones, conduce a ampliar los horizontes, incrementar la pertinencia del programa y el compromiso del mejoramiento institucional.

Los directivos de las instituciones hospitalarias y de salud pública consideran que los egresados de la Escuela de Auxiliares de UDENAR son buenos en su campo laboral, dando como base las siguientes razones: personal responsable, con buenas bases teórico – prácticas, con actitud positiva, dispuesta al cambio y a la capacitación.

El análisis de actualización demostró que los estudiantes después de egresados han recibido educación permanente; siendo mayor porcentaje en la zona urbana y área hospitalaria sin embargo los temas consultados en el estudio indican que requieren actualización.

Con relación al interés por actualizarse se encontró porcentajes similares en la zona rural, urbana, área hospitalaria y salud pública lo que señala la necesidad de educación permanente.

El equipo investigado respondió que en la modalidad de asistencia para la actualización tanto en el área hospitalaria, salud pública, zona urbana y rural les favorece la semipresencialidad por su vinculación laboral.

## RECOMENDACIONES

?? Implementar la propuesta formulada de necesidades de cualificación permanente de los egresados de la Escuela de Auxiliares de la Universidad de Nariño.

?? Actualizar el plan de estudios teniendo en cuenta las recomendaciones dadas por el personal administrativo y jefes de las instituciones donde laboran, al igual que las sugerencias dadas por los egresados.

?? Continuar fortaleciendo a la asociación conformada desde el primer encuentro de egresados realizada en el mes de junio del 2005.

?? De acuerdo a las necesidades que surgen en cada encuentro se continuara la cualificación permanente de los egresados de la Escuela de Auxiliares de la Universidad de Nariño.

## BIBLIOGRAFÍA

BORRERO, Alfonso. Simposio permanente sobre la universidad. En : SIMPOSIO PERMANENTE SOBRE LA UNIVERSIDAD. (2º : 1983 : Bogotá). Memorias del II Simposio permanente sobre la universidad. Bogotá : ICFES/ASCUH, 1983.84 p.

COLOMBIA. Constitución Política de Colombia de 1991. Bogotá : Imprenta nacional, 1991, p. 3

COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Ley general de la educación, alcances y perspectivas. Fundamento social, tercer milenio. Bogotá : Ministerio de educación, 1994. 140 p.

COLOMBIA. MINISALUD. Dirección de Recursos Humanos, Formación del Personal Auxiliar de Salud; perfiles y estructura curricular básica del personal auxiliar de salud. Santa Fe de Bogotá : Ministerio de salud, 1995 29.

\_\_\_\_\_. MINSALUD. Normas para la creación, aprobación y funcionamiento de una escuela, curso o programa para la formación de Auxiliar de Enfermería. Bogotá : MINSALUD, 1998. 113 p.

\_\_\_\_\_. Capacitación y formación del personal de salud: Informe de la dirección de Recursos Humanos. Bogotá : MINSALUD, 1998, 132 p.

\_\_\_\_\_. Plan de publicaciones y lista de resultados básicos del estudio nacional de salud. 1977 – 1980. Bogotá : MINSALUD, 1980, 100 p.

DAVINI, Maria Cristina. Bases metodológicas para la educación permanente del personal de salud. En : Programa de desarrollo de recursos humanos. Bogotá : Organización Panamericana de la Salud. No. 19. (1998); 53 p.

FORERO, Luz Amalia y ORDÓÑEZ, Héctor Ramiro. Estudio de seguimiento de los egresados del Programa de Ingeniería Agroforestal de la Facultad de Ciencias Agrícolas. San Juan de Pasto, 2000, 120 p. Trabajo de grado (Ingenieros Agroforestales). Universidad de Nariño. Facultad de Ciencias Agrícolas.

JOMTIEM. Estrategias de educación formal, no formal . En : SIMPOSIO DE LISBOA (2º : 1991 : España). Memorias del II. Simposio de Lisboa. España : Feriva., 1991. 23 p.

MARTÍNEZ BOOM, Alberto. Escuela para el aprendizaje o enseñanza para el pensamiento. Santa Fe de Bogotá : Monsalva, 1986. 38 p.

MOCKUS A. et. al. La reforma curricular y magisterio. Bogotá : kimpres, 1985, 82 p.

MORALES GÓMEZ, Gonzalo. El giro cualitativo de la educación. Cali : Impresores, 1977. p. 41-44.

MUTIS, Luis Hernando y MARTÍNEZ, Luis Alberto. Proyecto para el programa de cualificación de educadores en ejercicio. Bogotá : Plaz & Janes, 2000. 131 p.

ORDÓÑEZ PRAGA, Juan Camilo; SOTELO RUIZ, Raúl y QUIÑÓNEZ PAZ, Sandra. Estudio de seguimiento a los egresados 94 y 95 de la facultad de Ingeniería Agroindustrial. San Juan de Pasto, 2003, 95 p. Trabajo de grado (Ingenieros Agroindustriales). Universidad de Nariño.

SARRAMONA LÓPEZ, Jaime. Interrogantes ante la tecnología educativa. Santa Fe de Bogotá : Jaba, 1986. 69 p.

SISTEMA DE INVESTIGACIÓN INPAHU. Pensar la educación 10 preguntas para mejorar la educación. [en línea]. INPAHU. [Bogotá, Colombia]. Enero 2005. [citado 10 de May., 2005]. Disponible en Internet : <URL : <http://www.inpahu.edu.co/pdfs/encuestapdf>>

UNESCO. Boletín sobre educación. [en línea]. UNESCO. [Bogotá, Colombia]. Enero 2005. [citado 10 de May., 2005]. Disponible en Internet : <URL : <http://www.unescocl/pdf/actyeven/ppe/boletin/artesp/37-pd/>>

\_\_\_\_\_. Educación y conocimiento de la transformación en equidad. Santiago de Chile : UNESCO, 1992. 86 p.

\_\_\_\_\_. La educación encierra un tesoro. Madrid : UNESCO, 1991. 127 p.

UNIVERSIDAD JAVERIANA. Prácticas de estudio de universitarios. [en línea]. Universidad Javeriana. [Bogotá, Colombia]. Septiembre 2004. [citado 10 de May., 2005]. Disponible en Internet : <URL : <http://www.javeriana.edu.co>>

UNIVERSIDAD DE MANIZALES. Encuentro internacional sobre deserción en educación superior. [en línea]. Departamento de Educación Continuada. [Bogotá, Colombia]. Mayo 2005. [citado 10 feb., 2005]. Disponible en Internet : <URL : <http://www.universidad de manizales.edu.com> >.

VERA GIL, Cesar Adolfo y PARRA SANDOVAL, Francisco. Capacitación de los maestros. Bogotá : Ediciones Nacionales, 1998. 155 p.

# **ANEXOS**

## Anexo A. Encuesta dirigida a egresados

### UNIVERSIDAD DE NARIÑO ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA ENCUESTA DIRIGIDA A EGRESADOS

**OBJETIVO:** Identificar las necesidades de formación permanente que requieran los egresados del programa de Auxiliares de Enfermería para determinar estrategias de educación continuada.

#### CÓDIGO:

**INSTRUCTIVO:** Señale con una (X) una o más opciones de acuerdo a la pregunta.

La información es estrictamente confidencial y válida únicamente para esta investigación, agradecemos su colaboración y la sinceridad en sus respuestas.

#### 1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

##### 1.1 EDAD

- a. Menor de 25 años
- b. Entre 25 y 35 años
- c. Mayor de 36 años

##### 1.2 GENERO

- a. F
- b. M

##### 1.3 PROCEDENCIA

- a. Urbana
- b. Rural

##### 1.4 ESTADO CIVIL

- a. Soltero (a)
- b. Casado (a)
- c. Unión libre
- d. Otro

Cuál \_\_\_\_\_

## 2. ASPECTOS ACADÉMICOS

2.1 Actualmente se desempeña en el área hospitalaria

SI  NO

2.2 Actualmente se desempeña en el área de salud pública

SI  NO

Otra \_\_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

2.3 En su concepto de formación que usted recibió satisface las necesidades para desempeñarse en el área hospitalaria?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo
- d. Totalmente en desacuerdo

Por qué? \_\_\_\_\_

2.4 En su concepto de formación que usted recibió satisface las necesidades para desempeñarse en el campo de salud pública?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo
- d. Totalmente en desacuerdo

Por qué? \_\_\_\_\_

2.5 La formación que recibió en su institución como Auxiliares de enfermería lo enriqueció en conocimientos teóricos para desempeñar su profesión?.

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo
- d. Totalmente en desacuerdo

Por qué? \_\_\_\_\_

2.6 ¿La formación que recibió en su institución como Auxiliares de enfermería lo enriqueció en conocimientos prácticos para desempeñar su profesión?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo
- d. Totalmente en desacuerdo

Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.7 ¿La formación en la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño lo enriqueció como ser humano?

- SI  NO

¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.8 Actualmente está usted brindando calidad humana hacia el paciente?

- SI  NO

¿De qué manera? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.9 Después de su egreso como Auxiliar de Enfermería ha realizado otros estudios en pregrado.?

- Si  No  Cuál? \_\_\_\_\_

3. Qué actualizaciones ha recibido después de terminar sus estudios.

- a. Cursos
- b. Seminarios
- c. Diplomados
- d. Otros

¿Quién ha organizado las actualizaciones? \_\_\_\_\_

3.1 Escoja en orden la temática a desarrollar en próximas actualizaciones coloque el numero 5 los temas de mayor importancia y el numero 1 los temas de menor importancia.

\_\_\_\_\_ Ética y humanización en los cuidados de enfermería

- \_\_\_\_\_ Garantía de la calidad en centrales de esterilización
- \_\_\_\_\_ Programa de AIEPI
- \_\_\_\_\_ Urgencias pediátricas
- \_\_\_\_\_ Atención básica al paciente crítico
- \_\_\_\_\_ Cuidado al paciente con V.I.H (SIDA)
- \_\_\_\_\_ Cuidado de pacientes con líquidos parenterales y componentes sanguíneos
- \_\_\_\_\_ Aplicación de medicamentos en el cuidado del paciente pediátrico
- \_\_\_\_\_ Atención a la mujer en trabajo de parto y parto
- \_\_\_\_\_ Cuidado de enfermería al paciente con sondas y drenajes
- \_\_\_\_\_ Auto cuidado del persona de enfermería
- \_\_\_\_\_ El auxiliar en los sistemas de vigilancia epidemiológica
- \_\_\_\_\_ La circulante de salas de cirugía
- \_\_\_\_\_ Manejo y tratamiento de intoxicaciones en pediatría
- \_\_\_\_\_ Manejo y tratamiento de intoxicaciones en el adulto
- \_\_\_\_\_ Procedimientos básicos de cuidado a paciente hospitalizado.

3.2 ¿Cuáles considera que son debilidades en su formación

- a. Contenidos teóricos insuficientes
- b. Práctica insuficiente
- c. Tiempo de formación
- d. Otras \_\_\_\_\_ Cuál \_\_\_\_\_

### 3. INFORMACIÓN LABORAL

3.1 Trabaja actualmente?

- a. Si
- b. No
- Donde? \_\_\_\_\_

3.2 Actualmente que tipo de vinculación tiene en su institución?

- a. Contrato ocasional
- b. Contrato indefinido
- c. Contrato parcial
- d. Orden de prestación de servicios

3.3 Ha encontrado dificultades para su vinculación laboral?

- a. Si
- b. No

¿Cuál? \_\_\_\_\_

3.4 Qué tipo de vinculo ha tenido con la institución después de su egreso?

- a. Cultural
- b. Laboral
- c. Asociación de egresados
- d. Ninguno

3.5 Si usted esta interesado en recibir actualización de que tiempo dispone

- a. Horario diurno
- b. Horario nocturno
- c. Fines de semana
- d. Cada quince días

Otro \_\_\_\_\_ Cual \_\_\_\_\_

3.6 Que modalidad de asistencia de estudio preferiría

- a. Presencial
- b. Semipresencial
- c. Nocturna

d. Otra \_\_\_\_\_ Cual \_\_\_\_\_

## Anexo B. Formato para Directivos – Enfermeras Jefe

**OBJETIVO:** Identificar cual es el concepto que tienen los directivos y jefes sobre el desempeño laboral del egresado de la Escuela de Auxiliares de la Universidad de Nariño.

**INSTRUCTIVO:** Señale con una X, una o más opciones de acuerdo al enunciado.

La información es estrictamente confidencial y valida únicamente para esta investigación. Agradecemos su colaboración y sinceridad en sus respuestas.

1. La referencia que usted tiene en el campo laboral del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño es:

- a. Excelente
- b. Buena
- c. Regular
- d. Mala

Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Que debilidades ha observado en el campo laboral del egresado de la Escuela de auxiliares de enfermería de la Universidad de Nariño en los aspectos de:

- a. Conocimientos  Cuál? \_\_\_\_\_
- b. Procedimientos  Cuál? \_\_\_\_\_
- c. Ética y valores  Cuál? \_\_\_\_\_
- d. Iniciativa  Cuál? \_\_\_\_\_
- Otra \_\_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

3. Que fortalezas ha observado en el campo laboral del egresado de la Escuela de Auxiliares de Enfermería de la Universidad de Nariño en los aspectos de:

- a. Conocimientos  Cuál? \_\_\_\_\_
- b. Procedimientos  Cuál? \_\_\_\_\_
- c. Ética y valores  Cuál? \_\_\_\_\_
- d. Iniciativa  Cuál? \_\_\_\_\_
- Otra \_\_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_