

**IMPORTANCIA DE LA EVALUACION EN EL PROGRAMA DE
ENTRENAMIENTO EN UN SERVICIO DE URGENCIAS**



**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**

LIZETH PAOLA SANCHEZ GUERRA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

ESPECIALISTA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Director:

JUAN CARLOS MORENO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

PROGRAMA ESPECIALIZACION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

BOGOTÁ, NOVIEMBRE DE 2018

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA



IMPORTANCIA DE LA EVALUACION EN EL
PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EN UN
SERVICIO DE URGENCIAS

ENSAYO DE GRADO PARA OTORGAR EL TITULO DE ESPECIALISTA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA

PRESENTADO POR: LIZETH PAOLA SANCHEZ GUERRA
ENFERMERA DE LA CLINICA SHAI0

DIRECTOR: DOCENTE Dr JUAN CARLOS MORENO.

TABLA DE CONTENIDO:

INTRODUCCION

JUSTIFICACIÓN

OBJETIVO GENERAL

CONTEXTUALIZACION

CONCEPTUALIZACION

PROPUESTA DE EVALUACION EN PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO

CUNCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

PALABRAS CLAVES:

Evaluación, profesionales, atención en salud, enfermería, relación en pedagogía-evaluación.

RESUMEN:

La evaluación como proceso de aprendizaje importante en todos los ambientes de la vida profesional, en este caso hablaremos de la importancia del proceso evaluación-aprendizaje en programas de entrenamiento en servicios de salud especializados como lo es el servicio de Urgencias; en los cuales dicho proceso se encuentra inmerso en la capacitación, pero se abarca desde el punto de vista clásico. Con este ensayo se logra evidenciar la falencia en el proceso y la necesidad de implementar una evaluación continua, con acompañamiento dirigido y retroalimentación constante, para así, lograr un proceso de aprendizaje ligado a la evaluación como centro del entrenamiento.

ABSTRACT:

Evaluation as an important learning process in all areas of professional life, in this case we will discuss the importance of the evaluation-learning process in training programs in specialized health services such as the Emergency Department; in which said process is immersed in the training, but is covered from the classical point of view. With this essay it is possible to demonstrate the flaw in the process and the need to implement a continuous evaluation, with directed guidance and constant feedback, in order to achieve a learning process linked to the evaluation as a training center.

PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO EN ÁREAS ESPECIALIZADAS DE SALUD

Existen programas de entrenamiento en áreas especializadas en muchas instituciones prestadoras de salud y en gran manera en instituciones de alto nivel de complejidad, algunos ejemplos serian, programas de entrenamiento en los servicios de urgencias, unidades de cuidados intensivos, salas de cirugías, Hemodinamia, Pediatría entre otros. Estos y mas, son servicios que requieren de personal capacitado para el desarrollo de su labor, ya que requieren destrezas adicionales que cumplan con los criterios de cada área. En este caso direccionaré este escrito específicamente al proceso de entrenamiento y de evaluación en el servicio de urgencias. El servicio de urgencias es un área al que puede acceder cualquier enfermero o enfermera de cualquier parte o servicio de la institución prestadora de salud, sin prerequisites, solo aquellos que quieran pertenecer al servicio o que son asignados por el jefe inmediato del momento, de acuerdo a sus habilidades y destrezas. La elección, es por examen de clasificación al finalizar el entrenamiento. Quiero mencionar que en varios servicios de urgencias la evaluación es realizada con preguntas de libre elección de los temas que se supone el enfermero o enfermera entrenada debe saber. El objetivo de este ensayo es, identificar el método actual de evaluación en los procesos de entrenamiento en áreas especializadas en instituciones de salud y así mismo proponer una estrategia de evaluación en donde se implemente una evaluación continua, ligada al proceso de aprendizaje; ya que con la experiencia se ha visto, cómo la evaluación no se hace con el fin de entrelazar un conocimiento aprendido, sino como clasificación de saberes, incluso, sin evaluar la parte práctica que es el pilar en esta área del conocimiento y mucho menos evalúan la parte humanística del personal. Me causa gran preocupación e

interrogantes este tema, ya que, la evaluación debe ser el resultado de la construcción del conocimiento, ésta debe ser permanente, consecutiva, coherente, con retroalimentación, construcción de experiencia, entre otros. En este caso, el enfermero debe hacer parte de la creación del conocimiento, no como se hacía en tiempos o siglos anteriores donde la evaluación servía para identificar quienes tenían la inteligencia y quienes deficientes intelectuales, a quienes excluían de programas educativos.

No sé, hasta qué punto haya avanzado la educación o que tanto le falte, pero en el tema de evaluación si se evidencia un gran interrogante sobre ¿cuál es la mejor manera de evaluar? y ¿cómo se debe hacer la construcción del conocimiento mismo?

JUSTIFICACIÓN

En este ensayo quiero hablar sobre la importancia de la evaluación, algunas definiciones, algunas estrategias y finalmente proponer un método de evaluación que permita el aprendizaje significativo, permanente y continuo del enfermero o enfermera que ingresan a un servicio de urgencias a entrenamiento para posteriormente desempeñarse en el área. Este ensayo, surge desde la necesidad de mejora del proceso, no solo de la estrategia o didáctica de entrenamiento, sino del mejoramiento en la evaluación, siendo así, ésta sea la hoja de presentación del enfermero de la institución a la que se pertenece. En este caso, el enfermero es una de las primeras experiencias de cuidado con la que se encuentran los pacientes o usuarios que ingresan a una institución de salud. Por ende, el enfermero o enfermera de urgencias debe contar con herramientas idóneas no solo de cuidado sino de

atención humanizada, de calidad etc. Siendo éstos temas de gran importancia para la acreditación de nuestras instituciones de cuarto nivel y de alta complejidad.

Esta necesidad de abordar este tema es porque se necesitan profesionales entrenados con eficiencia, eficacia y responsabilidad social e institucional, que puedan ofrecer cuidado de calidad, calidez, con juicio y justificación de conocimiento, idóneos, como lo dicen las instituciones de salud, en sus misiones y visiones.

OBJETIVO GENERAL:

Identificar el método actual de evaluación en los procesos de entrenamiento en áreas especializadas en instituciones de salud, y así mismo, proponer una estrategia de evaluación en donde se implemente una evaluación continua, ligada al proceso de aprendizaje.

CONTEXTUALIZACION

¿Cómo es el entrenamiento en un servicio especializado, en este caso el servicio de Urgencias?

Quiero referirme a varias instituciones de salud donde el entrenamiento se realiza de manera similar o igual, cabe resaltar que en muchas otras instituciones estos entrenamientos son informales y no cuentan con protocolos para el desarrollo del mismo. En este caso me referiré a Instituciones donde existen protocolos de entrenamiento en los servicios especializados. Describiré de manera breve este proceso.

Principalmente el enfermero o enfermera o grupo de enfermeros deben hacer un reconocimiento del servicio, sus áreas, sus actividades, y responsabilidades de cada una, posteriormente se define un turno o un día para la lectura de protocolos, son más o menos 10 protocolos de los cuales se alcanzan a leer (5) cinco bien leídos, no queriendo decir que se aprendan de memoria. Por lo anterior se podría decir que lo que se impone al personal entrenado es un modelo de educación conductista, es decir, se le entrega el saber y se espera que éste sea aprendido sin ni siquiera practicarlo en muchas ocasiones, ya que la práctica está basada en el día a día del entrenamiento. En este inicio del entrenamiento en cualquier área especializada, lo que se busca es además de aprender lo teórico, aprender la parte operativa, pero la pregunta estaría en: ¿Cómo se está transmitiendo el conocimiento y las habilidades de la parte teórica a la operativa? Interrogante que no se resuelve en la práctica. Luego la coordinadora de turno hace entrega de un formato de evaluación donde el personal en entrenamiento debe chequear o resaltar las actividades realizadas durante los 10 días de rotación por el servicio, los cuales no tienen un orden establecido, el profesional en entrenamiento rota en cada área con un colega experto de urgencias, decimos experto porque hace parte del servicio y tiene habilidades que ha venido desarrollando al transcurrir su paso por esta área especializada, Cada integrante le puede enseñar lo que sabe de acuerdo a su experiencia. Y surgen otras Preguntas, ¿cómo no unificar los conocimientos con un formato de evaluación estandarizado? Y ¿Cómo no contar con un personal idóneo para este cargo como orientador y guía? Ya que, se debe Asegurar un entrenamiento con ciertos conocimientos y habilidades requeridos para el adecuado desempeño en el área especializada en este caso el área de urgencias.

Continuando con la descripción del entrenamiento actual al finalizar, se sabe que en la mayoría de entrenamientos los días o tiempo dispuesto no es mayor a 20 días por calendario, en este caso, mi experiencia es en un servicio de urgencias donde se cuentan con 10 a 15 días de rotación y “entrenamiento” y en este tiempo se debe asumir con una evaluación que el personal entrenado adquirió ciertos conocimientos. Pero ¿Dónde está el acompañamiento, La construcción del conocimiento, y el aprendizaje significativo?

EVALUACION ACTUAL

Si bien, hay un listado de conocimientos que el personal entrenado debe saber, éste es entregado al enfermero o enfermera en entrenamiento al iniciar su rotación, y el ultimo dia del entrenamiento el jefe inmediato le hace entrega del formato de evaluacion que consta de un 60% de preguntas de libre elección o selección múltiple y un 40% de preguntas de respuesta abierta, el enfermero o enfermera al finalizar recibe su calificación, pero esta evaluación, no tiene una oportunidad de retroalimentación, solo lo ingresa a la lista de personal entrenado en el área, dando poca importancia a los conocimientos aprendidos, posteriormente y lo mas preocupante es que el enfermero o enfermera que ya se encuentra entrenada se enfrenta a la realidad del servicio asumiendo todas las responsabilidades que éste conlleva.

Existe actualmente en las instituciones de salud los formatos de entrenamiento en áreas básicas y especializadas, en ellos se encuentra la información o conocimientos que el enfermero o enfermera deben saber, pero ¿cómo aseguramos que se conozcan todos y que se formen habilidades en las mismas? Si no podemos asegurar que en cada rotación el

personal reciba el conocimiento que queremos. Entonces, se pensaría que cada quien aprende lo que vio en su práctica, el resto del conocimiento son vacíos que irá resolviendo con el pasar de su estadía por el área en que se está entrenando. Viene mi preocupación acerca del aprendizaje PRUEBA-ERROR, o CAUSA-EFECTO que se estaría aplicando y que todo el mundo crítica sobre todo en áreas de la salud. Es contradictorio que se aprenda de esta manera si lo que resaltan es un conocimiento con un paradigma positivista, memorístico. (Guerrero Benavides, Isaza de Gil, Castillo Molina, Edwin José Sigifredo, & Chamorro Quiroz, 2013). Donde el error no se encuentra permitido, me permito citar un texto que me llama la atención del artículo anteriormente mencionado. “resulta natural que todo elemento entorpecedor como es el error debe evitarse, un punto de vista coherente si se entiende la instrucción como resultado. (De laTorre, 2000, 37).” Y desde la experiencia en las ciencias de la salud plantear aprender con errores es un riesgo para la sociedad, ya que, el pilar y trabajo de las ciencias humanas en especial las ciencias de la salud es el cuidado de personas, de seres humanos que merecen ser tratados con el mínimo de errores, además, cabe resaltar que los errores en estas áreas de la salud son castigadas y muy mal nombradas, de allí,° la existencia de protocolos de manejo o guías de aplicación en situaciones específicas que deben ser aprendidas memorísticamente. Pero ¿cómo las estamos enseñando? Y ¿cómo evaluamos estos conocimientos?

CONCEPTUALIZACIÓN

Quiero mostrar dos definiciones que conceptualizan este trabajo. La primera y la mas importante es la ley 115 de 1994 que resalta la importancia de la evaluacion en la educacion, la cual nos rige y nos direcciona sobre la misma. Me permito citar un texto “La

educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes” LEY 115 DE FEBRERO 8 DE 1994. La anterior descripción orienta el destino de la evaluación, en este caso quiero resaltar el término **formación permanente**, como término que en este ensayo quiero proponer, además de muchas otras características que me parecen importantes. Como la de la relación método de enseñanza ligado al proceso evaluativo, ya que no se debe evaluar algo que no se ha enseñado o algo que ha enseñado otro, puesto que la clave del éxito en la evaluación es la relación misma del método con la evaluación.

Y segundo y no menos importante menciono la ley que rige el ejercicio profesional de enfermería. Le aporta a mi escrito lo siguiente: “ARTÍCULO 3o. El acto de cuidado de enfermería es el ser y esencia del ejercicio de la Profesión. Se fundamenta en sus propias teorías y tecnologías y en conocimientos actualizados de las ciencias biológicas, sociales y humanísticas. Ley 911 del 2004. Como lo estipula la ley, es importante que existan profesionales idóneos, Con actitud de servicio, con calidad humanística, siendo estas cualidades importantes que se deben desarrollar en todas las áreas de salud donde se brinde cuidado directo a la persona. Lo anterior, con el fin de darle rumbo a la evaluación pero también orientado al ejercicio mismo de enfermería, sin desligarnos de nuestro deber ser y nuestro objeto de cuidado.

Es compromiso de cada institución de salud, velar por la atención humanizada estando ésta directamente ligada a brindar atención con calidad, con conocimientos actualizados y velar por preservar la dignidad humana de las personas. De todo esto, resalto la importancia de un adecuado entrenamiento no solo en las instituciones educativas sino en las instituciones prestadoras de salud que brindan a sus trabajadores la oportunidad de entrenamientos en áreas especializadas, y de allí, el compromiso que éstos se hagan de la mejor manera y se deje en manos de personas con conocimientos y experticia, además de conocedores y aplicadores de procesos pedagógicos y de evaluación, para así lograr conocimiento significativo y poder proporcionar la atención con calidad que tanto se proclama.

Proceso de enseñanza-evaluación.

Me baso en el proceso de la formación estratégica de los profesionales de enfermería buscando hacer énfasis en el desarrollo de la dimensión administrativa- metodológica de la que habla (Tovar-Gálvez & Cárdenas Puyo, 2012) en su artículo sobre la importancia de la formación estratégica en la formación por competencias y que me llama mucho la atención. Me permito citar una parte del texto donde definen este concepto: “la capacidad de realizar diseños, la proposición y ejecución de procedimientos y de algoritmos, la planeación, la organización, la formulación de estrategias, la ejecución de planes, las prácticas de laboratorio y las formas de abordar situaciones” siendo estas las habilidades que el profesional de enfermería en entrenamiento debe tener inmersas en su quehacer diario de la profesión.

PROPUESTA DE EVALUACIÓN

Queriendo responder a los interrogantes anteriormente mencionados en el desarrollo del ensayo, quiero proponer que exista un personal entrenado, que pueda hacer el acompañamiento personalizado de los profesionales que disponen hacer el entrenamiento en un área específica, y que desde la evaluación continua aplique de manera didáctica los conocimientos y se logren aprendizajes significativos. Así, guiar un proceso de enseñanza-evaluación, teniendo fines en común que puedan servir y contribuir al mejoramiento del servicio y que así mismo cuente con personal idóneo con conocimientos y habilidades estándar.

1. Debe haber un evaluador: un guía, alguien experto en el tema, idealmente con conocimientos de pedagogía o habilidades en las mismas.
2. Con el listado de temas que el personal entrenado debe saber, que se encuentra en cada área especializada que requiere de entrenamiento. realizar unas estrategias de construcción del conocimiento. Ejemplos (realización de mapas mentales, exposición de casos reales, socialización de protocolos, retroalimentación diaria de algunos casos que se encuentren en cada ronda de enfermería o de interés para la entrenamiento. Ejemplificación de los protocolos en la práctica misma o con ejercicios de simulación. Y así lograr abarcar todos los temas importantes para el entrenamiento en el servicio establecido en este caso urgencias. No solo quedando al azar del compañero que quiera enseñarle ciertos conocimientos o al azar de que ingresen paciente con las patologías o temas en los cuales queremos adquirir la experiencia.

3. El evaluador debe hacer el acompañamiento en cada área de desempeño y mostrar las responsabilidades administrativas y operativas de la misma.
4. El evaluador debe escoger uno o varios temas cada día según los protocolos requeridos y así mismo ponerlos en práctica no en un espacio de simulación sino con situaciones reales.
5. El evaluador debe incluir en su evaluación diaria la evaluación de desempeño del ser, el hacer y el saber. identificar los miedos del enfermero o enfermera entrenada, la relación enfermero paciente, las relaciones interpersonales, las habilidades de comunicación, entre otras.
6. El evaluador después acompañar el proceso y así al finalizar cada día retroalimentará los temas vistos.
7. El evaluador y el enfermero o enfermera en entrenamiento realizarán una ronda en el servicio de urgencias para evidenciar el comportamiento diario de dicho servicio. Así identificará las necesidades u oportunidades de aprendizaje del mismo.
8. El evaluador debe fomentar e incentivar el amor por la profesión, el compromiso con la institución y la responsabilidad social.
9. Finalmente una evaluación cualitativa y cuantitativa diaria sumará al finalizar el entrenamiento y será el resultado del mismo. En este caso deberá aplicarse diferentes modalidades de evaluación, como la autoevaluación, coevaluación o la evaluación por pares entre otras. Estas deben ser elegidas por el evaluador.

Independientemente de esto el evaluador se reunirá 2 horas al inicio o al finalizar el turno o durante el turno con el personal en entrenamiento y retroalimentará casos que se evidenciaron durante el turno. Y así mismo dejar tareas como mapas mentales para

clarificar las ideas los cuales posteriormente serán retroalimentado, aclarando las dudas y permitiendo que el personal a entrenarse construya el conocimiento.

CONCLUSIÓN

Esta propuesta de evaluación muestra la importancia de la unión entre las perspectivas de la enseñanza-evaluación-aprendizaje, superando la evaluación tradicional centrada en lo conceptual y plantea una transformación en los procesos de entrenamiento de las áreas especializadas, logrando la construcción del conocimiento, habilidades y destrezas del profesional de enfermería que se encuentra en entrenamiento y con acompañamiento de un evaluador idóneo que ponga en práctica el modelo de evaluación continua y permanente en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Este modelo de evaluación permitirá la conexión directa entre aprendizaje-evaluación permitiendo un acompañamiento permanente y un fortalecimiento de conocimientos requeridos en área de salud especializadas, por medio de una evaluación estratégica aplicando el modelo de administrativos- metodológico.

BIBLIOGRAFIA

Carlos E. Vasco U., Universidad, E., & Medellín, 10 de Marzo de 2006. (a). *Siete retos de la educación colombiana para el período de 2006 a 2019*

- Champin, D. (2014). Evaluación por competencias en la educación médica. *Revista Peruana De Medicina Experimental Y Salud Pública*, 31(3), 566-571. Retrieved from http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342014000300023&lng=en&tlng=en
- Denisse Champin. Evaluación por competencias en la educación médica. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 31(3), 566-571. Retrieved from <https://doaj.org/article/004e76d0b5cd41a590c64fff08a61398>
- Guerrero-Aragón, S. C., Chaparro-Serrano, M. F., & García-Perdomo, Á A. (2017a). Evaluación por competencias en salud: Revisión de literatura. *Educación Y Educadores*, 20(2), 211-225. doi:10.5294/edu.2017.20.2.3
- Guerrero-Aragón, S. C., Chaparro-Serrano, M. F., & García-Perdomo, Á A. (2017b). Evaluación por competencias en salud: Revisión de literatura. *Educación Y Educadores*, 20(2), 211-225. doi:10.5294/edu.2017.20.2.3
- Irhomis Mendoza Bernal, Dra. Adilén Carpio Camacho adilen@suss.co.cu, & María Caridad Páez Martín. (a). *Autoras:*
- Jean Pierre Astolfi. (1999). *El "error", un medio para enseñar* Retrieved from <http://data.theeuropeanlibrary.org/BibliographicResource/3000145515079>
- López-Pastor, V. M. (2011a). El papel de la evaluación formativa en la evaluación por competencias: Aportaciones de la red de evaluación formativa y compartida en docencia universitaria. *REDU. Revista De Docencia Universitaria*, 9(1), 159. doi:10.4995/redu.2011.6185

Restrepo Ramirez, A. (2018). EL MALESTAR EN LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE EN EDUCACIÓN SUPERIOR. Retrieved from <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/ cgi-bin/library.cgi?a=d&c=co/co-095&d=article959oai>

Tovar-Galvez, J. C., & Cardenas Puyo, N. (2012). La importancia de la formacion estrategica en la formacion por competencias: evaluacion de las estrategias de accion para la solucion de problemas. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 14(1), 122. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=4398035>