Universidad Abierta Interamericana

ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Curso de Extensión: Competencias de Comunicación y Gestión para graduados de Enfermería

Alumna: Lic. Gabriela Rocío Rodriguez

Tutora: Dra. Livia García Labandal

Año: 2024

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a mi tutora la Dra. Livia García Labandal, por su paciencia, dedicación, sabiduría y por creer en mí y en este proyecto. Muchas gracias por todas las sugerencias hechas y por confiar siempre en mí.

A todos los Docentes de la especialización, que sin lugar a duda marcaron un antes y después al recorrido por este espacio y en mí a nivel profesional, pero también personal.

A mi familia que sin el apoyo de ellos esto no sería posible de haberlo realizado. Gracias por el acompañamiento y el aliento que me dieron en todo momento.

Por último y no menos importante a mis amigos que también estuvieron haciéndome el aguante en este camino transitado.

¡Sinceramente mil gracias a todos!

Resumen

El ejercicio de la enfermería no solo implica el manejo asistencial del paciente, también se requiere de competencias didácticas, pedagógicas y comunicacionales en el desempeño profesional. Esto es fundamental para poder llevar a cabo educación con los pacientes y familiares y para compartir saberes específicos en cursos y seminarios. Estas competencias están a veces escasamente desarrolladas en los enfermeros egresados en la carrera de pregrado. Este proyecto de intervención propone llevar adelante un curso de extensión sobre competencias comunicativas y de gestión para estudiantes que cursan la carrera de Enfermería en el Hospital Británico de Buenos Aires. Los profesionales deben estar preparados para comunicar, deben ser claros en lo que buscan transmitir y enseñar para que los receptores puedan recibir de forma adecuada dicha información. De esta manera se espera contribuir, no solo a complementar la formación básica de los participantes, sino al mismo tiempo garantizar la adquisición de herramientas que, en un futuro, sirvan para generar espacios de transmisión y circulación de sus propios conocimientos experienciales. Esta propuesta se abordará desde una perspectiva constructivista, para posibilitar que se pongan en juego, desde un proceso socialmente mediado, las experiencias reales protagonizadas por los profesionales graduados. Se realizarán cinco encuentros, donde a través de diferentes estrategias didácticas se trabajará sobre el desarrollo de competencias comunicativas y de gestión.

Palabras Clave: Enfermería- Extensión- Competencias Profesionales- Comunicación- Gestión.

Índice:

Parte A: Proyecto de Intervención	
1. Fundamentación	
1.1 Descripción del problema sobre el cual se pretende intervenir……	5
1.2 Descripción del contexto y de la población destinataria de dicha intervención ……	10
1.3 Justificación y relevancia de la intervención …….	11
1.4 Propósitos de la intervención ……..	12
1.5 Resultados esperados …….	13
2. Descripción del Proyecto de Intervención	
2.1 Objetivos…….	14
2.2 Acciones…….	14
2.2.1 Programa del Curso de Extensión……...	16
2.2.2 Desarrollo de los Encuentros……	25
2.2.3 Etapa de Evaluación……..	45
2.3 Recursos…….	48
3. Evaluación de la propuesta	
3.1 Mecanismos previstos para el monitoreo y evaluación de la implementación……	48
Parte B: Fundamentos	
1. Fundamentación teórica de las decisiones asumidas. Articulación con los marcos conceptuales abordados en la Carrera	
1.1. Educación Superior……	50
1.2. Enfoque por competencias……	52
1.3. La enseñanza en ciencias de la salud por competencias……	54
1.4. Enseñanza universitaria y andragogía…….	56
1.5. Procesos Formativos en el aula-Estrategias de Enseñanza……	60
1.6 La evaluación en el ámbito universitario……	61
1.7 Metodología y Estrategias de Enseñanza: Hacia un Aprendizaje Significativo……..	63
2. Reflexión sobre la praxis……	65
Bibliografía…….	68
Anexos……	71

Parte A

1. Fundamentación:

1.1 Descripción del problema sobre el cual se pretende intervenir:

En la actualidad, la Carrera de Enfermería, propicia el desarrollo de profesionales con formación científica, técnica y humanística, para que estos puedan de manera responsable brindar cuidados de enfermería a las personas sanas y enfermas a lo largo del ciclo vital. En este marco, se reconoce a la salud como un derecho humano y social y a la atención primaria como estrategia, con el propósito de contribuir a elevar el nivel de salud y la calidad de vida de la población.

Por un lado, los enfermeros egresados de la carrera de pregrado desarrollan competencias respecto de la atención de pacientes en el área asistencial, pero por otro lado cuentan con poca o nula capacitación en competencias de comunicación y gestión. La apropiación de este tipo de competencias les posibilitaría a los enfermeros contar con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para poder comunicarse adecuadamente y para poder diseñar y gestionar el diseño y dictado de cursos de capacitación de forma continua. Los destinatarios de estos cursos podrían ser colegas y personal sanitario con quienes, muchas veces, se comparten espacios laborales.

Sin lugar a duda esto demanda recurrir a otros aportes teóricos y prácticos brindados por la Didáctica, la Psicología y otras disciplinas que posibiliten ampliar las miradas y los diálogos en el trabajo con otros profesionales en el ámbito de la salud.

La permanente producción de los conocimientos y los avances de las tecnologías que acontecen en los tiempos actuales, post pandémicos, desafían a los profesionales que trabajan en los sistemas de salud a revisar sus procesos de formación continua o permanente. Esto motiva la necesidad de tener personal preparado para generar y desarrollar capacitaciones, para poder llevar a cabo actualizaciones de los recursos humanos que trabajan por la salud de las personas. Por eso es menester contar con un sistema de salud que tenga en consideración estas necesidades, en tanto de manera permanente se están renovando y actualizando a un ritmo vertiginoso, tanto los métodos como los materiales posibles

de utilizar. En este sentido, son diversas las experiencias vinculadas a la actualización de contenidos de enseñanza en la formación de profesionales de la salud, con miras a realizar los ajustes necesarios para responder a nuevas necesidades, parámetros y protocolos de actuación en las distintas áreas. Así, Espín Falcón et al (2020) desarrollan una investigación descriptiva en el área educacional, focalizada en la actualización de los contenidos relacionados con la actuación y la responsabilidad medicolegal de los médicos de familia en la atención primaria de salud. Los autores refieren que la especialidad ha transitado diferentes programas de formación desde su creación. De esta manera, se describen en su trabajo, cada una de las actualizaciones que se van incorporando y la razón que motiva cada cambio.

En el caso particular del área de enfermería, Becerra Ramírez (2020) presenta los resultados del proceso de implementación de la materia Administración en Enfermería en modalidad virtual, destacando que en este proceso “se lograron avances en el proceso de actualización de contenidos del plan de estudios y se crearon estrategias de aprendizaje novedosas para los estudiantes, utilizando herramientas tecnológicas” (p. 29). Este estudio evidencia la relevancia de emprender procesos de actualización en la formación de profesionales, ajustando los contenidos a requerimientos emergentes. De igual forma, la actualización permanente de estos profesionales de la salud resulta indispensable, ya que, una vez egresados, deben asegurar la vigencia y dinamismo del conocimiento que emplean para la atención. Tal como señala Ordoñez Mancera (2020) “Diariamente el profesional de la salud se encuentra en la necesidad de tomar decisiones; para lo que requiere de conocimientos actualizados los cuales establezcan un proceso de atención eficaz y oportuna” (p.3). En este sentido, el autor desarrolló una investigación dirigida a implementar estrategias educativas en los servicios asistenciales basado en la política de calidad para el mejoramiento de la atención de los procesos de salud. Para ello, aplicó una matriz FODA a personal de enfermería en ejercicio, a fin de implementar capacitaciones específicas ajustadas a las necesidades detectadas, en el marco de procesos de actualización y educación permanente.

Pensar en la posibilidad de una propuesta de educación permanente en salud representa una fuerte apuesta a la mejora de los servicios que trabajan por la salud.

Según Graciela Arroyo de Cordero (2002) “La enfermería de este siglo requiere un profesional cuya preparación lo lleve a un ejercicio de mayor autonomía, con mayor competencia técnica y científica y con el más acentuado espíritu humanístico” (Arroyo de Cordero, 2002, p. 3). Es por eso por lo que se plantea diseñar y proponer un curso de formación para enfermeros egresados para que puedan formarse como capacitadores y creadores de cursos y seminarios. Esto también abre en quienes participen un abanico de posibilidades para que después se motiven y se atrevan a mejorar sus prácticas profesionales y a cursar la licenciatura en Enfermería. La licenciatura abre un espacio de posibilidades donde puedan apropiarse también de métodos pedagógicos y didácticos para poder desenvolverse aún mejor en el campo de actuación profesional.

Es importante favorecer el trabajo en equipo desde una mirada integral e interdisciplinaria en tanto en hospitales, clínicas, salas de internación son contextos donde no se trabaja de manera aislada, sino en equipo, y saber sobre esto representa el pilar del trabajo en los Sistemas de Salud en la actualidad.

Según Díaz Cortes (2011) “Comunicar es uno de los comportamientos humanos más importantes. Es un mecanismo que permite a los individuos establecer, mantener y mejorar sus contactos humanos. Es un proceso multidimensional y complejo’’ (Díaz Cortes, 2011, p.56). Esto hace que resulte nodal capacitarse en comunicación, porque es una de las competencias básicas que deberían tener los enfermeros. Saber comunicar y escuchar, poder desarrollar una comunicación efectiva empática humana, que pueda trasladarse a la relación con el personal del staff del hospital, y también una escucha activa, que facilite saber callar y escuchar activamente, prestando atención, con los cinco sentidos, no solo oír, cuando la situación así lo amerite.

Las interferencias en la comunicación entre profesionales de la salud, entre colegas enfermeros y sus pacientes, conllevan a problemas de seguridad en la atención, al tiempo que constituyen una de las principales causas de juicios por responsabilidad profesional (Vitolo, 2010). Tal como señalan Villares, Ruiz, López y Sáinz (2000), se ha incrementado el interés por incluir planes de comunicación dentro de las estrategias de instituciones de salud, partiendo de que los “buenos cauces de comunicación interprofesional, el establecimiento de criterios homogéneos y

objetivos claros influyen directamente en la calidad ofrecida por las organizaciones sanitarias" (p. 62).

La relación con este tema, Morazán (2016) desarrolló una investigación dirigida a la confección de un plan de comunicación organizacional para el Hospital Metropolitano de Guatemala. Resalta en esta investigación, el desarrollo de un diagnóstico previo fundamentado en una matriz FODA, que permite identificar tanto las potencialidades como las necesidades específicas del Hospital. Esto permitió la elaboración de un plan estratégico de comunicación pertinente, es decir, ajustado a la realidad concreta del centro de salud.

A nivel nacional, Ochoa (2016) presenta los resultados de una investigación dirigida a analizar los "riesgos de una falla de intercomunicación y sus consecuencias a todo el equipo de salud dentro de la unidad de cuidados críticos logrando un llamado a la reflexión sobre errores que pueden prevenirse y aportar mediante recomendaciones con el fin de preservar la seguridad del paciente hospitalizado" (p. 4). Este trabajo centra su atención en los efectos sobre el paciente, por ello, enfoca la importancia de la comunicación interna entre los distintos profesionales que intervienen en el área de cuidados críticos. Propone el uso de "Indicadores de seguridad del paciente" empleados a manera de check-list, para realizar un seguimiento. Tras su implementación se observaron mejorías basadas en la "disminución de errores en algunas áreas de gran avance". A su vez, se hace referencia en este trabajo a la eficacia de la herramienta informática a la hora de efectuar los registros que quedan archivados automáticamente, como antecedente en la atención del paciente, no solo en la actual estadía hospitalaria, sino también para eventuales internaciones siguientes de este.

La comunicación es una de las competencias básicas para poder diseñar, organizar y dictar cursos y seminarios. La dificultad que tienen en muchos casos los enfermeros, debido a la cantidad de trabajo que sostienen, es que muchas veces dejan de escuchar activamente y pasan a oír nada más, lo que hace que la comunicación sea vacía, incompleta y monosónica.

Díaz Cortes (2011) señala que "El proceso de comunicación entendido como tal y analizado no puede entenderse como la mera transferencia de información de un individuo a otro, sino como un proceso más complejo, continuo y dinámico entre dos personas en el que el emisor debe dejar claro lo que quiere transmitir, pero,

además, qué espera del receptor al transmitirle dicha información. ‘’ (Díaz Cortes, 2011, p. 56). Los profesionales deben estar preparados para comunicar, porque para compartir información en cursos o seminarios, deben ser claros en lo que quieren decir para que los receptores puedan recibir de forma adecuada dicha información.

Como expresa Fiorella Aire (2022) ‘’La necesidad de agregar un tema muy importante como las habilidades sociales está relacionado en el ámbito pedagógico ya que ayuda a mejorar y fortalecer la capacidad de aprendizaje. Poseer habilidades sociales satisfactorias ayudara a reducir la auto exclusión social, estado de aprehensión, comunicación agresiva o inhibida y por ende mejorará nuestras relaciones interpersonales, además favorece a conocerse uno mismo y conocer a las personas de su entorno, promueve a tener una salud mental exteriorizando sus emociones, sentimientos e ideas’’ y agrega “El dotar a los estudiantes de Enfermería de herramientas y técnicas que ayudan a fortalecer el desarrollo personal y relaciones interpersonales es de gran interés para esta investigación en el desempeño satisfactorio de las habilidades sociales’’(Aire, 2022, p.2). Por eso es tan importante considerar el contexto psicosocial en tanto provee de herramientas para los estudiantes de enfermería respecto de la comunicación. Estos profesionales, requieren de ellas para favorecer el trabajo en equipo, el control emocional y la toma de decisiones.

“La comunicación eficaz en Enfermería, el intercambio de información entre dos o más personas, en un pase de guardia, entre un enfermero y un médico sobre el tratamiento y manejo de un paciente es una preocupación reflejada en todo el mundo a través de diferentes artículos citados en revistas científicas de Enfermería’’ (Ochoa, 2016. p.4). Considerar esto hace que resulte tan importante capacitar sobre comunicación, porque una falla en ella generaría dificultades para el equipo de trabajo.

Según Gladys Agrech (2022) “La administración como disciplina, aporta datos precisos ante la continua evolución que sufren las organizaciones sanitarias que demandan cada vez más la profesionalidad de enfermería en tareas de gestión para asegurar una elevación del nivel de calidad en los cuidados prestados a la comunidad, con una asistencia sanitaria en la prevención, promoción, curación y rehabilitación, mediante la adecuada administración de cuidados, de recursos humanos, financieros y materiales’’(Agrech, 2022, p.1). Esto marca la relevancia de

reflexionar en torno a los contenidos conceptuales, habilidades y actitudes sobre comunicación, liderazgo y gestión en contextos donde se entrecrucen la educación y la salud, en entramados que posibiliten el desarrollo de buenas intervenciones profesionales.

Al revisar lo anteriormente mencionado, se encuentra que, en la carrera de enfermería, a pesar de contar con cierta formación humanística para el trato con los pacientes, la misma no es suficiente para la posterior formación de los alumnos una vez egresados. En un mundo que se encuentra en constante cambio y desarrollo es muy importante, sobre todo en lo que a las ciencias de la salud respecta, la formación continua de sus participantes y la comunicación de los saberes que se desarrollan en las prácticas. Es por ello, que este curso, no solo será de utilidad para complementar un saber del programa de la carrera, sino que estará contribuyendo en la capacidad de los cursantes de replicar su conocimiento en un entorno interdisciplinar en el futuro.

1.2 Descripción del contexto y de la población destinataria de la intervención:

Este curso está dirigido al personal de enfermería de pregrado egresados de la Escuela de Enfermería del Hospital Británico de Bs As que aún no hayan cursado la Licenciatura en Enfermería. Dicha población presenta carencias de las herramientas de comunicación y gestión, como así pedagógicas y didácticas para la elaboración de proyectos de cursos y seminarios. El curso de extensión está destinado a mejorar las condiciones de aprendizaje de los enfermeros para el desarrollo de competencias específicas.

Los enfermeros tienen la experiencia de haber cursado el pregrado de la carrera de enfermería, pero no cuentan con las herramientas necesarias para la elaboración y diseño de propuestas de cursos y seminarios.

Los enfermeros generalmente son mayores de 20 años, y trabajan fuertemente en aspectos vinculados con lo asistencial y clínico de los pacientes.

Las dificultades se evidencian en el diseño de cursos y seminarios de actualización para el personal sanitario de la institución, por eso se releva como problema sobre el cual se hace necesaria una intervención para su resolución.

El contexto de aplicación sería el Hospital Británico sede 091 de la UBA Facultad de Medicina ubicada en la calle Perdriel 74 en el barrio de Barracas, CABA. La Carrera se desarrolla en el edificio escuela de enfermería en el tercer piso.

La escuela fue fundada en 1890 por Isabel Eames, una de las cuatro enfermeras del St. Thomas de Inglaterra Hospital de Londres, que vinieron de la primera escuela de Florence Nightingale.

La Escuela comenzó a funcionar brindando una formación sistemática de tres años, capacitando a mujeres allegadas a la colectividad inglesa. Al principio funcionó como un servicio a la comunidad: las clases se dictaban en inglés, y en ese idioma también se comunicaban con la mayoría de los pacientes.

Según el Hospital Británico de Bs As. en su página web explicita que (2017) “En 1939 se construyó un Hogar para las Estudiantes, donde por primera vez se logró albergar a todo el cuerpo de Enfermería, el "Nurses Home", que funcionó hasta el año 2000.’’

En 1970 la Escuela de Enfermería pasa a depender del Ministerio de Educación, a través de la Superintendencia Nacional de Enseñanza Privada (S.N.E.P.). Esta modificación vino aparejada de nuevas disposiciones: en 1972 se dictaminó que la Dirección de la Escuela debía estar a cargo de una Docente Diplomada, junto a una secretaria y un plantel docente que fueran independientes de la Dirección de Enfermería.

En 1993 la institución firma convenio con la Universidad de Buenos Aires y desde entonces se la designa como Unidad Docente de Enfermería, dependiente de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires, desarrollando el diseño curricular propio de esa casa de altos estudios y otorgando el título de “Enfermero Universitario”.

La Escuela de Enfermería cuenta con más de 125 años en la formación de profesionales enfermeros.

1.3 Justificación y relevancia de la intervención:

El proyecto de intervención consiste en la creación de un curso de extensión para enfermeros egresados del Hospital Británico de Buenos Aires organizado sobre la base de poner énfasis en los aspectos a optimizar en los profesionales, teniendo en cuenta las competencias que deben desarrollar como profesionales de la salud.

La enfermería implica no solo el manejo asistencial del paciente, sino además la adquisición de las competencias didácticas, pedagógicas y comunicacionales para la creación de cursos y seminarios y para poder hacer educación con los pacientes y familiares. El desarrollo de esas competencias en profesionales de enfermería egresados del pregrado sería de suma utilidad. Además, les proveería de insumos para que pudieran diseñar sus propios cursos y seminarios.

En la carrera de enfermería se realiza énfasis en una perspectiva conductista del conocimiento en la cual se refuerzan los conocimientos por medio de estímulos cuantificables. En esta propuesta se pretende trabajar desde una perspectiva constructivista. De este modo la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes se desarrollará a través de un proceso socialmente mediado como son las experiencias reales de estos profesionales graduados, y donde se le aporte un valor protagónico a la experiencia del sujeto andragógico que aprende. De este modo, se deberá introducir un aspecto práctico-aplicado para el desarrollo de habilidades y actitudes concretas a través de experiencias.

Las acciones de Extensión Universitaria son propuestas de cursos, talleres o seminarios dictados por docentes o graduados relacionados con los conocimientos, incumbencias y áreas de interés generadas por las disciplinas y proyectos de la Facultad. Los cursos cuentan con certificación otorgada por la facultad. En ningún caso sustituyen ni pueden ser acreditados como parte de los contenidos de una materia de la carrera. Están dirigidos a estudiantes, graduados, docentes y no docentes, así como a toda la comunidad académica.

Al considerar este perfil ya experimentado por los participantes del curso, y el tipo de modalidad que pretende realizarse enfocado en las experiencias, y con un desarrollo práctico-aplicado, se estaría contribuyendo por un lado a complementar la formación básica de los participantes. Por otro lado se estaría garantizando la provisión de herramientas que en un futuro sirvan para generar espacios de transmisión y circulación de sus propios conocimientos experienciales.

1.4 Propósitos de la intervención:

Este proyecto de curso de extensión aspira a que los alumnos puedan desarrollar competencias comunicacionales y de gestión. La propuesta contempla la

capacitación a dichos profesionales que no contaron con esa formación en su carrera de pregrado.
Los propósitos son:

- Proporcionar herramientas que posibiliten la articulación entre los saberes previos y los nuevos conceptos en un proceso de andamiaje progresivo.
- Brindar formación a los profesionales de enfermería sobre conocimientos, habilidades y actitudes de comunicación y gestión.
- Organizar actividades y estrategias que les permitan a los participantes reflexionar sobre sus propias competencias.
- Incentivar a los participantes a que cursen la licenciatura en enfermería

1.5 Resultados esperados:

Se espera que los participantes del curso de extensión puedan desarrollar al finalizar el curso, competencias en gestión y comunicación efectiva.
De esta manera se contribuye a la formación y desarrollo del recurso humano de la institución, y aumentar la capacitación de estos.
Se pretende que vaya en conjunto con las actualizaciones constantes de las tecnologías de la información, para así estar siempre en óptima actualización de los conocimientos.
Se aspira a que el personal luego de haber pasado por el curso sienta interés en realizar la licenciatura en enfermería para aumentar sus conocimientos en gestión y comunicación, además de didáctica y pedagogía.

2. Descripción del Proyecto de Intervención

2.1 Objetivos:

Objetivo general:

- Diseñar un Curso de Extensión sobre Desarrollo de Competencias de Comunicación y Gestión para graduados de la Carrera de Enfermería.

Objetivos específicos:

Que los participantes del curso puedan:

- Acceder a un espacio de formación continua como personal de salud, para impulsar un compromiso constante con el aprendizaje y el desarrollo profesional.
- Participar activamente en el proceso de enseñanza y de aprendizaje, en un entorno de colaboración y debate.
- Desarrollar competencias de comunicación y gestión, respecto de conocimientos, habilidades y actitudes relevantes.

2.2 Acciones:

Las acciones que se llevaron a cabo son la base para el diseño del proyecto de Curso de Extensión:

1. Indagación Bibliográfica
2. Diagnóstico: se analizó de forma detallada el programa de la carrera de enfermería (Anexo 1), acerca de objetivos a cumplir, contenidos y estrategias. Se estudiaron los aspectos relacionados con la comunicación y la gestión en el plan de la Carrera y se observó la falta de estos contenidos.
3. Diseño del curso: el curso de extensión para enfermeros graduados del Hospital Británico de Bs As. Es de carácter optativo y su propósito es el desarrollo de competencias para la comunicación efectiva y el gerenciamiento de los servicios de salud.
4. Planificación del curso: Este curso de extensión se encuentra planificado para ser dictado en 5 encuentros. Los mismos tendrán una frecuencia quincenal y

una duración de 3hs totales. Se llevarán a cabo en un aula de la escuela de Enfermería del Hospital Británico de Bs. As., en el horario de 14 a 17hs.

5. Evaluación: se realizarán actividades evaluativas con los participantes al finalizar cada encuentro. Se deberá elaborar además un trabajo integrador final.

2.2.1 Programa del Curso:

Programa del curso de Extensión sobre Comunicación y Gestión para Enfermería

Hospital Británico de Bs As. Facultad de Medicina.

Docente: Lic. Rodriguez, Gabriela Rocío

DNI: 33227585

Datos generales:

Nombre del curso: Curso de Extensión sobre Comunicación y Gestión para Enfermería

Año: 2023

Fecha: a confirmar

Carga horaria: 15 horas totales

Duración: dos meses y medio

Tipo de programa: curso de extensión no obligatorio, optativo, para el personal de enfermería recibido de la Carrera de Enfermería del Hospital Británico de Bs As.

Número de participantes: mínimo 5 personas, máximo 30.

Fundamentación del programa del curso de extensión:

El curso de *comunicación y gestión* es un curso de posgrado a tiempo parcial con actividad supervisada con el objetivo de formar recursos humanos capacitados en beneficio de la comunidad. La comunicación es un factor fundamental que debe tener cualquier profesional, en especial aquellos que forman parte del sector de la salud. El personal de enfermería sostiene una relación cercana con los pacientes, familiares y otros especialistas médicos, por lo que deben ser capaces de transmitir informaciones efectivamente. Esto incluye emplear un lenguaje adecuado para cada tipo de receptor y tener un dominio profundo de la comunicación verbal y escrita.

Está orientado a los enfermeros egresados de pregrado de la Escuela de Enfermería del Hospital Británico de Bs. As. que aún no hayan cursado la Licenciatura en Enfermería.

Es importante formar a los enfermeros egresados para que puedan ser capaces de diseñar cursos y seminarios, para lo cual se requiere contar con herramientas didácticas adecuadas. Se hace necesario brindar conocimientos y capacitación de

los recursos humanos en tanto esto resulta esencial en la medicina, para la formación continua.

En este curso, se entiende que la enfermería implica no solo el manejo asistencial del paciente, sino que se requieren también competencias didácticas, pedagógicas y comunicacionales, para poder hacer educación con los pacientes y familiares, competencias que no se presentan fortalecidas en los enfermeros egresados del pregrado.

En este curso, se tendrá en cuenta el perfil experimentado de los participantes por lo que se pretende realizar las intervenciones enfocadas en las experiencias de los participantes, y con un desarrollo práctico-aplicado. De esta manera se espera contribuir, no solo a complementar la formación básica de los participantes, sino al mismo tiempo garantizar la adquisición de herramientas que en un futuro sirvan para generar espacios de transmisión y circulación de sus propios conocimientos experienciales.

Marco conceptual pedagógico:

En el siguiente curso, y teniendo en cuenta el público egresado, se debe hablar de la mención a la andragogía como parte fundamental de nuestro marco teórico en conjunto con la teoría constructivista.

En primer lugar, y al hablar de la andragogía se debe tener en cuenta que la educación de adultos como práctica social lleva ya mucho tiempo presente en la historia, sobre todo en instituciones como las universidades (pioneras en la aplicación de la andragogía). Adam (1970), dirá que la andragogía no se trata únicamente de una educación a imagen y semejanza de una sociedad, sino que por el contrario a lo que se cree está responde a los intereses, las experiencias y las necesidades del educando. Es decir, que este sujeto de la educación es quien de acuerdo a su racionalidad aceptará o rechazará esta nueva formación, basado en su propia experiencia e intereses por recibirlo. Es por ello, que la andragogía tiene “la obligación de estudiar la realidad del adulto y determinar las normas adecuadas para dirigir su proceso de aprendizaje” (Caraballo, 2007).

Es en este punto, que se entiende la necesidad de conjugar los conocimientos de la andragogía con un método de enseñanza que se adapte a sus necesidades y particularidades. La perspectiva constructivista, puntualmente el constructivismo

cognitivo propio de Piaget, el cual postula que el proceso de construcción del conocimiento es individual, el cual tiene lugar en la mente de las personas y es donde es almacenada su representación del mundo. Esta teoría, dirá que a pesar de que el aprendizaje es un proceso mental, el mismo puede ser guiado por las interacciones con otras personas, de esta manera "los otros" son potenciales generadores de contradicciones que el sujeto deberá superar (Serrano y Pons, 2011). Desde la perspectiva piagetiana, aquellos principios que nos garantizan el significado y el sentido de lo aprendido son: la actividad constructiva del alumno, ya que es el mediador entre su estructura cognitiva y los saberes previos establecidos; la atribución de sentido y la construcción de significados por parte del alumno con el conocimiento a enseñar; y por último, la función del docente que es el encargado de asegurar la unión más adecuada entre la capacidad mental constructiva del alumno y el significado y el sentido cultura/ social de los contenidos (Serrano y Pons, 2011).
Con la modernización del campo laboral, se hace presente una nueva noción sobre la formación del trabajador: la competencia laboral. Esta es entendida como la capacidad que permite desempeñar satisfactoriamente en situaciones reales un trabajo, de acuerdo con los estándares tecnológicos e históricos presentes (Catalano, 2004). De esta manera, se integra a la definición de competencia el conocimiento y la acción (Catalano, 2004). Estas competencias son una forma de evolución de las competencias básicas, por lo que, para poder desenvolverse, profundizar y especificarse es necesaria una formación extra. El desarrollo de estas capacidades garantizara una mejor inserción en un mercado laboral saturado, que suele excluir a segmentos de la población. Es teniendo en cuenta este panorama competitivo que la formación continua, incluso en profesionales egresados es necesaria para seguir alimentando esas capacidades básicas que tan requeridas serán dentro de la competencia profesional.

Se espera que el futuro enfermero egresado del curso de extensión cuente con las herramientas necesarias para la creación de cursos de actualización en el campo de la sanidad. Además, estarán actualizados en el campo de la comunicación y la gestión, pilares fundamentales para la gestión hospitalaria, la atención de pacientes y relación con el staff.
De esta manera, desde un enfoque constructivista, se intentará recuperar saberes previos tanto académicos y extracurriculares como teóricos y vivenciales,

recontextualizando y actualizando los saberes y esquemas referenciales ya adquiridos. Atravesando un proceso de andamiaje que servirá de red de apoyo para reorganizar nuevos conocimientos.

El desarrollo de talleres grupales permite la participación del alumno, que accede al proceso de enseñanza y de aprendizaje y permite a su vez, el accionar con pares, compartiendo experiencias que enriquecen y motivan al grupo a la producción autónoma valorizando el compromiso de los alumnos adultos en su proceso de formación.

Propósitos:

- Formar a los enfermeros egresados de la escuela de enfermería del Hospital Británico de Bs As en capacitadores para que puedan desarrollar sus propios cursos y seminarios.

Objetivos:

Que los participantes del curso puedan:

- Alcanzar conocimientos, habilidades y actitudes relacionados con el manejo de la comunicación y la gestión.
- Capacitar a los participantes en la planificación y diseño de cursos y seminarios, proporcionándoles las habilidades necesarias para crear contenidos educativos efectivos.
- Fomentar la cultura de la formación continua entre el personal de salud, promoviendo su desarrollo profesional constante y la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.

Unidades-Bibliografía:

Unidad 1: Comunicación

- Proceso de comunicación: concepto, elementos básicos de la comunicación. Factores que favorecen y afectan el proceso de comunicación. La comunicación interpersonal. Ruidos e Interferencias en la comunicación de los equipos. Resolución de problemas. La construcción del mensaje. Evaluación del impacto. Empatía.
- Bibliografía obligatoria:

  Socorro Fonseca. A.C. y otros (2011). *Comunicación oral y escrita*. Pearson.

  Agüero, P. M. Z. (2012). *La comunicación interpersonal*. Málaga: EUMED-Universidad de Málaga.

Pardo, A. (2009). Empatía. En *Revista de Medicina de la Universidad de Navarra,* 26-28.

Valverde Gefaell, C. (2007). *Comunicación terapéutica en enfermería*. Madrid: Difusión Avances de Enfermería; 2007 [acceso a internet el 3 febrero].

Triana Restrepo, M. C. (2017). La empatía en la relación enfermera-paciente. En *Avances en Enfermería*, 35(2), 121-122.

Bermejo, J. C. (2012). *Empatía terapéutica: la compasión del sanador herido.* Bilbao: Desclée de Brouwer.

Unidad 2: Capacitación

- El rol de capacitación en la institución de salud. Planes de Capacitación en el marco de una política organizacional de desarrollo humano. Métodos de capacitación y entrenamiento: cursos formales, estudio de casos, juegos gerenciales, lecturas guiadas, coaching, rotación de puestos, asignación a equipos de cambio. La política de desarrollo humano en las organizaciones emocionalmente inteligentes. Competencias de los líderes de equipos en organizaciones abiertas al aprendizaje.
- Bibliografía obligatoria:

Martinicorena, F. D. (2006). *Capacitación en salud.* Buenos Aires: Editorial Dunken.

Sáenz-Lozada, M. L., Cárdenas-Muñoz, M. L., & Rojas-Soto, E. (2010). Efectos de la capacitación pedagógica en la práctica docente universitaria en salud. En *Revista de Salud Pública*, 12, 425-433.

Estigarribia, A. C., Lagunas, L. F., & Apip, P. M. (2015). Capacitación del personal de salud, evidencia para lograr el ideal. En *Horizonte de Enfermería,* 26(1), 29-37.

López, J. (2011). *El* proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. En *Contribuciones a la Economía*, 12, 1-18.

Candelo, C.; Ortiz, G. A. y Unger, B. (2003). *Hacer talleres: Una guía práctica para capacitadores.* Cali: Instituto para la Comunicación en Organizaciones.

Unidad 3: Formación y Educación

- Formación de personal de salud. Modelos educacionales, reformas curriculares, tendencias actuales. El Hospital como institución formativa. El Comité de Docencia e Investigación. Formación técnica y auxiliar. Pregrado, posgrados: Residencias, especializaciones. La Educación Permanente en Salud como estrategia de cambio organizacional. El adulto en situación de aprendizaje. Estrategias de enseñanza. Análisis de programas y cursos de educación para y en la salud.
- Bibliografía obligatoria:

Anijovich, R., Cappelletti, G., Mora, S. y Sabelli, M.J. (2009). *Transitar la formación pedagógica.* Buenos Aires: Paidós.

Cabezas Peña, M.C. (2004). Intervenciones efectivas en educación sanitaria. En *Formación Médica continuada en Atención Primaria*. Vol 11. Nº 1. Barcelona. España.

Davini, M. C. (1995). *Educación permanente en salud*. Washington: OPS. Serie Paltex Nro.38.

Toledo Pereira, M. (2006). Competencias didácticas, evaluativas y metacognitivas. En *Revista de Orientación Educacional*. 20(38), pp 105-116.

Unidad 4: Gestión de equipos de trabajo

- Liderazgo. Definiciones. Teorías. Características de los líderes. Liderazgo y motivación. Liderazgo situacional. Trabajo en equipo. Equipo y grupo. Dimensiones del trabajo en equipo. Etapas en la conformación de los equipos. De grupos de trabajo a equipos de alto rendimiento. Clima grupal. Definición de competencia laboral. Competencias para el liderazgo. Competencias individuales y grupales. Liderazgo situacional. Detección de necesidades de capacitación. Plan de capacitación por competencias.
- Bibliografía obligatoria:

Rodríguez, D. (2008). *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio*. Chile: Universidad Católica de Chile. Capítulo 7.

Hawkins, P. (2013). *Coaching y liderazgo de equipos. Coaching para un liderazgo con capacidad de transformación.* Buenos Aires: Granica. Capítulo 2

Martín, A. D. (2010). *Introducción al liderazgo organizacional.: Teoría y metodología* (Vol. 46). Madrid: Librería-Editorial Dykinson.

Orellana, B. J. S., & Portalanza, C. A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. En *Suma de negocios*, 5(11), 117-125.

Vadillo, M. T. P. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo.* Madrid: Esic Editorial.

Metodología de trabajo y estrategias:

En este curso, se realizarán 5 encuentros, en los que se actualizarán los principales conceptos de la gestión y la comunicación.

A través de la participación de los alumnos, se abordará el desarrollo actual de todos los aspectos de estos conceptos mencionados anteriormente vinculando el marco teórico-práctico.

Se construirá un espacio enriquecedor de intercambio entre docente y alumnos y se propondrá el desarrollo de trabajos grupales a través de talleres o de situaciones problemas que serán asignados con anticipación y de forma rotativa cada grupo.

De esta manera, estos talleres práctico-teóricos pretenden dar lugar a la profundización de los contenidos a través de la “situación problema” de los mismos.

Estos talleres grupales también pretenden propiciar el compromiso formal del estudiante adulto en formación y su motivación en la generación de herramientas cognitivas, pedagógicas y didácticas.

Los talleres estarán diseñados de forma tal, que los alumnos participen activamente de actividades como, por ejemplo:

- Lectura de material bibliográfico
- Análisis de material bibliográfico
- Exposición dialogada
- Análisis de Fragmentos de Videos
- Producción de instrumentos (rubricas, power point, diseño de planillas)
- Participación en simulaciones y/o experiencias directas (role playing situacional)
- Reflexión sobre la práctica- resolución de casos problema
- Interacción entre pares para el aprendizaje cooperativo.

Evaluación:

Los estudiantes deberán llevar a cabo las actividades propuestas en cada encuentro. Se evaluará en los alumnos la adquisición de conocimientos relacionados a la gestión y la comunicación, además de las herramientas pedagógicas y didácticas. La correcta adopción de las estrategias enseñadas para la resolución de situaciones problemas. La evaluación del taller tendrá dos instancias, una de forma grupal, y otra individual.

Como trabajo final grupal (cinco integrantes), en la última clase, deberán presentar un diseño de un taller pensado de acuerdo con un lugar de trabajo a su elección basado en la búsqueda bibliográfica y en la innovación del tema.

En el caso del trabajo final individual del curso deberán desarrollar el diseño de un proyecto de curso en su servicio donde trabajan.

Esta metodología propone la autogestión de la investigación, el trabajo en equipo, las capacidades de exposición oral y escrita y la creatividad e innovación sobre la investigación en un tema.

Tendrán momentos en clases dedicados a su trabajo de investigación.

- Aprobación: Para acceder al sistema de aprobación el alumno regular, el estudiante deberá cumplir con los siguientes requisitos:
  Aprobar la totalidad de las tareas asignadas para cada encuentro
  Asistencia Presencial al 75% de los encuentros
  Exposición del trabajo final del quinto encuentro
  Entrega del trabajo final de curso individual.
  La nota deberá ser 7 o mayor a 7 para promocionar

<u>Criterios de evaluación:</u>

En todas las instancias se tendrá en cuenta:

- Transferencia de saberes previos y adquiridos durante la cursada.
- Apropiación de los contenidos, habilidades y destrezas desarrollados en la cursada.
- Amplitud en la investigación bibliográfica.
- Rigurosidad conceptual y terminológica utilizada en cada presentación y trabajos realizados.

Cronograma de trabajo:

Encuentros	Carga horaria	Unidades	Actividades
1	3hs	***Unidad 1:*** **Comunicación** Proceso de comunicación: concepto, elementos básicos de la comunicación. Factores que favorecen y afectan el proceso de comunicación. La comunicación interpersonal. Ruidos e Interferencias en la comunicación de los equipos. Resolución de problemas. La construcción del mensaje. Evaluación del impacto. Empatía.	Exposición dialogada con utilización de Power Point, narración, análisis de video sobre empatía
2	3hs	***Unidad 2:*** **Capacitación** El rol de capacitación en la institución de salud. Planes de Capacitación en el marco de una política organizacional de desarrollo humano. Métodos de capacitación y entrenamiento: cursos formales, estudio de casos, juegos gerenciales, lecturas guiadas, coaching, rotación de puestos, asignación a equipos de cambio. La política de desarrollo humano en las organizaciones emocionalmente inteligentes. Competencias de los líderes de equipos en organizaciones abiertas al aprendizaje.	Exposición dialogada con utilización de power Point sobre capacitación. Role playing y análisis de video.
3	3hs	***Unidad 3:*** **Formación y educación** Formación de personal de salud. Modelos educacionales, reformas curriculares, tendencias actuales. El Hospital como institución formativa. El Comité de Docencia e Investigación. Formación técnica y auxiliar. Pregrado, posgrados: Residencias, especializaciones. La Educación Permanente en Salud como estrategia de cambio organizacional. El adulto en situación de aprendizaje. Estrategias de enseñanza. Análisis de programas y cursos de educación para y en la salud.	Exposición dialogada con utilización de power-point: Educación permanente en Salud. Dinámica grupal.
4	3hs	***Unidad 4:*** **Gestión de equipos de trabajo** Liderazgo. Definiciones. Teorías. Características de los líderes. Liderazgo y motivación. Liderazgo situacional. Trabajo en equipo. Equipo y grupo. Dimensiones del trabajo en equipo. Etapas en la conformación de los equipos. De grupos de trabajo a equipos de alto rendimiento. Clima grupal. Definición de competencia laboral. Competencias para el liderazgo. Competencias individuales y grupales. Liderazgo situacional. Detección de necesidades de capacitación. Plan de capacitación por competencias.	Exposición dialogada con utilización de power-point: Grupo y clasificación de Grupos. Dinámica grupal Trabajo en equipo Exposición dialogada con utilización de power-point: Diferencias Grupos, Equipos de trabajo. Análisis de videos
5	3hs	Presentación de Cursos diseñados a cargo de cada grupo.	Entrega del trabajo integrador individual.

2.2.2 Desarrollo de los Encuentros:

Encuentro Nº1: Comunicación

Contenidos: Proceso de comunicación: concepto, elementos básicos de la comunicación. Factores que favorecen y afectan el proceso de comunicación. La comunicación interpersonal. Ruidos e Interferencias en la comunicación de los equipos. Resolución de problemas. La construcción del mensaje. Evaluación del impacto. Empatía.

Objetivos:

Que los participantes puedan:

- Profundizar en conocimientos relacionados con la comunicación.
- Adquirir herramientas claras para la resolución de problemas.
- Analizar la diferencia entre empatía y simpatía.

Estrategias:

- Exposición y discusión
- Dinámicas de grupos que propicien el aprendizaje colaborativo
- Narración

Habilidades cognitivas: que se pretenden desarrollar

- Habilidades de análisis, síntesis de la información
- Habilidades de evocación, recuperación y situación del conocimiento
- Habilidades de cooperación -intercambio con pares.
- Habilidades de valoración de la información, elaboración y recopilación de datos.

Actividad de Inicio:

Duración 30 minutos.

Momento de Apertura: En una primera instancia se realizará la presentación de la docente y de los participantes del curso. Se responderán las dudas que puedan surgir acerca del espacio. También se presentarán las unidades y los contenidos del programa del curso.

En un segundo momento, se preguntará acerca de conocimientos previos sobre comunicación a los participantes. Las preguntas orientadoras podrán ser:
¿Qué es la comunicación para Ud.?
¿Qué elementos pueden relevarse en el proceso de comunicación?
¿Qué factores favorecen y cuáles afectan el proceso de comunicación?

Actividad de Desarrollo:

Duración: 120 minutos

Se presentará el Tema de Comunicación y sus elementos desde la estrategia de exposición dialogada con utilización de un power point. Se trabajará a través de preguntas: ¿Qué es la comunicación interpersonal? ¿De qué manera se produce el proceso de comunicación? ¿De qué manera definiría empatía?".

Se compartirá a posteriori la proyección de un video sobre empatía.

Link del video: https://www.youtube.com/watch?v=aJGW4OxKHUg&t=80s

Al finalizar el mismo, y para un posterior trabajo grupal, se dividirá a los alumnos en grupos de 5 integrantes y se organizará un total de 6 grupos. Cada uno de los grupos de trabajo tendrá que resolver una serie de preguntas relacionadas con el video (Anexo 2).

Una vez finalizada esta etapa de trabajo compartido, los participantes debatirán en una puesta en común las respuestas aportadas por un secretario elegido por cada grupo. En este espacio de plenario se buscará relacionar lo producido grupalmente con los conceptos trabajados durante el desarrollo del tema.

Actividad de Cierre:

Duración: 30 minutos

Se les compartirá a los estudiantes una narración referida a la empatía (Anexo 3). Esta será leída en el grupo ampliado, y se propiciará un espacio de discusión para compartir la opinión de los participantes sobre lo leído.

Finalmente, el docente hará un cierre y entre todos se producirá una reflexión sobre lo trabajado, de manera conjunta, recuperando los temas abordados en el primer encuentro.

Evaluación:

El proceso de evaluación en el inicio de la clase, al recuperar saberes previos, corresponde a una evaluación diagnóstica. Durante el desarrollo se monitorean saberes adquiridos, mediante la interacción y participación activa. Con el objetivo de relevar dudas e inquietudes surgidas durante el desarrollo de la clase, se trabajará con preguntas y respuestas, en esta instancia de evaluación formativa. Esta evaluación será utilizada como evaluación de los participantes y también se considerará como insumo que propicie la autorreflexión del docente y para la planificación del siguiente encuentro.

Recursos:

Google Classroom

Fotocopias con preguntas (Anexo 2)

Narración (Anexo 3)

Power Point

Video de Youtube: https://www.youtube.com/watch?v=aJGW4OxKHUg&t=80s

Encuentro Nº2: Capacitación

Contenidos:

La capacitación en la institución de salud. Planes de capacitación en el marco de una política organizacional de desarrollo humano. Métodos y estrategias de capacitación y entrenamiento: cursos formales, estudio de casos, juegos gerenciales, lecturas guiadas, coaching, rotación de puestos, asignación a equipos de cambio. La política de desarrollo humano en las organizaciones emocionalmente inteligentes. Competencias de los líderes de equipos en organizaciones abiertas al aprendizaje.

Objetivos:

Que los participantes puedan:

- Profundizar conocimientos sobre la capacitación de desarrollo humano.
- Conocer diferentes métodos y estrategias de capacitación y entrenamiento de capacitación.
- Identificar elementos para el desarrollo de diferentes métodos de capacitación y elementos de capacitación.
- Analizar las políticas de desarrollo humano de las organizaciones.

Estrategias:

- Exposición y discusión
- Dinámica de Role Playing
- Método de casos
- Cine debate
- Juego digital

Habilidades cognitivas: que se pretenden desarrollar

- Habilidades de análisis, síntesis de la información
- Habilidades de evocación, recuperación y situación del conocimiento
- Habilidades de cooperación -intercambio con pares.
- Habilidades de valoración de la información, elaboración y recopilación de datos.

Actividad de Inicio:

Duración 30 minutos

En esta etapa, se retomarán brevemente los conceptos abordados en la primera reunión para resaltar la importancia de la comunicación efectiva en el contexto de la capacitación y el desarrollo humano en las organizaciones. Después, se abrirá un espacio para explorar y debatir los conocimientos relacionados con la capacitación en el sistema de salud y los planes de capacitación en la política organizacional.

La docente interactuará activamente con los participantes, alentándolos a compartir sus propias ideas, experiencias y perspectivas en relación con su propio transcurrir en las organizaciones. Este enfoque más dinámico permitirá un intercambio enriquecedor y posibilitará lograr un aprendizaje colaborativo entre todos los presentes.

Actividad de Desarrollo:

Duración de 120 minutos. La docente comienza una exposición-discusión con apoyatura de Power Point. De este modo se presentan los diferentes métodos de capacitación y entrenamiento utilizados en el ámbito de la salud. Se presentan ventajas y desventajas de cada método.

Simulación de Entrenamiento en Emergencias: en este momento se generará una actividad práctica en la que los estudiantes participen en una simulación de capacitación en situaciones de emergencia en el entorno de la salud. Pueden afrontar escenarios de atención de urgencias y practicar de qué manera conducirse en cada uno. Esto ayudará a aplicar los métodos de capacitación mencionados y a desarrollar habilidades de toma de decisiones bajo presión.

Posteriormente, se llevará a cabo un Estudio de Casos en Grupos Pequeños: En lugar de solo exponer casos, divide a los estudiantes en grupos pequeños y proporciona casos de situaciones reales que requieren capacitación. Cada grupo debe desarrollar un plan de capacitación basado en el caso recibido, lo que

fomentará la colaboración y la aplicación práctica de los conceptos trabajados anteriormente.

Actividad de Cierre:

En la última etapa del encuentro, que tendrá una duración de 30 minutos se proyectará un video sobre las competencias del líder en organizaciones abiertas al aprendizaje (https://www.youtube.com/watch?v=kULGapzRelA).

Luego, se generará una reflexión conjunta sobre todo lo visto durante el encuentro, animando a los estudiantes a compartir sus puntos de vista y conclusiones.

Para cerrar la clase, la docente propondrá una actividad donde los estudiantes deben diseñar un plan de capacitación ficticio para una organización de salud. Utilizando los métodos de capacitación presentados, los estudiantes podrán, de este modo, dar cuenta de su comprensión y capacidad para aplicar los conceptos incorporados.

Finalmente, se realizará una evaluación con una estrategia lúdica digital: mediante preguntas con la aplicación Kahoot! (Anexo 5) para relevar la comprensión de los temas abordados en el encuentro. Los estudiantes participarán activamente en el juego, consolidando los conocimientos adquiridos durante la clase.

Evaluación: El proceso de evaluación se realizará en el inicio de la clase, al recuperar saberes previos a modo de evaluación diagnóstica. Durante el desarrollo del encuentro se monitorearán saberes adquiridos, sobre la base de la interacción y participación activa. Para resolver dudas e inquietudes surgidas durante el desarrollo de la clase, se recurre al trabajo con preguntas. Se harán preguntas Kahoot! para revisar si se comprendió el tema en esta instancia de evaluación formativa.

Recursos:

Google Classroom

Casos ficticios para la actividad (Anexo 4)

Kahoot! (Anexo 5)

Encuentro Nº3: Formación y Educación

Contenidos:

Formación de personal de salud. Modelos educacionales, reformas curriculares, tendencias actuales. El Hospital como institución formativa. El Comité de Docencia e Investigación. Formación técnica y auxiliar. Pregrado, posgrados: Residencias, especializaciones. La Educación Permanente en Salud como estrategia de cambio organizacional. El adulto en situación de aprendizaje. Estrategias de enseñanza. Análisis de programas y cursos de educación para y en la salud.

Objetivos:

Que los participantes puedan:

- Identificar los diferentes modelos educacionales y tendencias actuales.
- Profundizar conocimientos sobre formación técnica y auxiliar.
- Analizar programas y cursos de educación para la salud.

Estrategias:

- Exposición y discusión
- Role playing
- Estudio de casos

Habilidades cognitivas: que se pretenden desarrollar

- Habilidades de análisis, síntesis de la información
- Habilidades de evocación, recuperación y situación del conocimiento
- Habilidades de cooperación -intercambio con pares.
- Habilidades de valoración de la información, elaboración y recopilación de datos.

Actividad de Inicio:

En los primeros 30 minutos del encuentro, la docente comenzará introduciendo los temas clave relacionados con la Formación y Educación en el ámbito de la salud. Sin embargo, en lugar de una presentación del tema realizado de manera estática, se buscará activamente la participación de los estudiantes.

La docente guiará la conversación a través de preguntas estimulantes que desafiarán el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes. Estas preguntas podrían ser: ¿Por qué es crucial la formación del personal de salud? ¿Qué modelos educativos, reformas curriculares y tendencias contemporáneas influyen en la formación de profesionales de la salud?

Esta nueva dinámica fomentará un diálogo más participativo y reflexivo, en la fundamentación que compartan con sus respuestas, alentando a los estudiantes a comunicar sus perspectivas y experiencias.

En un segundo momento se desarrollará un Debate en Grupo sobre Tendencias Actuales en medicina: En lugar de simplemente presentar las tendencias actuales en educación de salud, se dividirá a los estudiantes en grupos y se les asignará una tendencia específica para investigar y presentar al resto de la clase. Esto fomentará la investigación y el intercambio de ideas. Las tendencias a estudiar serán las siguientes: pensamiento crítico, resolución de problemas, creatividad, la comunicación efectiva y la alfabetización digital

Actividad de Desarrollo:

Duración de 120 minutos.

Dinámica de Grupo verdadero o falso. En dos paredes, dispuestas de forma paralelas, se colocarán 2 carteles, en una pared se pegará el cartel que dice VERDADERO y en la pared de enfrente el cartel que dice FALSO. El coordinador leerá 10 afirmaciones (Anexo 6), a las cuales los participantes, una vez leída la afirmación, podrá elegir con qué cartel se siente más identificado y se ubicará ahí. Un coordinador tomará nota de cuál fue la esquina más visitada.

Luego de la dinámica y con las sillas dispuestas en forma de círculo, se realizará la devolución de cada afirmación, para habilitar la escucha de las distintas opiniones y realizar aclaraciones respecto de conocimientos previos erróneos

A medida que se mencionan las afirmaciones, se fomenta un debate y discusión en los grupos para fundamentar sus elecciones. Esta dinámica promueve la participación activa, la reflexión y el aprendizaje colaborativo.

Exposición y Estudio de Casos (75 minutos): La docente profundizara en las diferencias entre el pregrado y el posgrado en el ámbito de la educación en salud mediante una presentación visual (por ejemplo, un PowerPoint). Se explorará el tema de las residencias y especializaciones, y se aborda la discusión acerca de la importancia del hospital como institución formadora y el papel del Comité de Docencia e Investigación. Al finalizar esta breve exposición, se presentará a los estudiantes un conjunto de casos sobre personas que desean seguir una carrera en el campo de la salud. A los grupos de estudiantes se les pedirá que diseñen planes educativos específicos, incluyendo la elección entre pregrado y posgrado, para cada uno de los casos. Esta actividad fomentará la aplicación de los conceptos discutidos y la toma de decisiones informadas.

Actividad de Cierre:

Conversación Rotativa (15 minutos): Los estudiantes se agruparán en parejas y participarán en una conversación rotativa. Cada pareja discutirá brevemente sobre los conceptos clave aprendidos durante el encuentro. Después de unos minutos, las parejas rotarán, permitiendo que cada estudiante comparta sus ideas con diferentes compañeros. Esta dinámica fomentará la expresión de puntos de vista diversos y reforzará los conceptos clave a través de la enseñanza entre pares.

Mesa Redonda de Experiencias (10 minutos): Los estudiantes se organizarán en pequeños grupos para participar en una mesa redonda de experiencias. Cada grupo compartirá experiencias personales relacionadas con el tema abordado en clase. La docente circulará entre los grupos, facilitando la conversación y proporcionando orientación según sea necesario. Esta actividad conecta la teoría con la práctica, enriqueciendo la comprensión del tema.

Retroalimentación Visual (5 minutos): En lugar de preguntas tradicionales, los estudiantes expresarán su comprensión a través de representaciones visuales en tarjetas pequeñas. Cada estudiante creará una tarjeta visual que represente un

concepto clave aprendido durante la clase. Estas tarjetas se recopilarán y se utilizarán para iniciar una breve discusión sobre las diversas interpretaciones visuales, consolidando así el aprendizaje de manera creativa.

Evaluación:

En la fase de evaluación final, se participará en una experiencia única de autoevaluación y colaboración. Se invitará a los estudiantes a expresar sus reflexiones de manera creativa, proporcionándoles un lienzo virtual o papel en blanco para representar visualmente su comprensión sobre una pedagogía enmarcada en la andragogía y las estrategias de enseñanza efectivas. Pueden utilizar dibujos, símbolos o incluso palabras clave. Luego, se rompe con la tradición de preguntas y respuestas estáticas, alentando un "diálogo en movimiento". Los estudiantes se moverán por la clase (virtual o física) compartiendo breves pensamientos con diferentes compañeros sobre lo aprendido, fomentando la diversidad de perspectivas y la síntesis de ideas. A continuación, cada equipo participará en un desafío de evaluación grupal, creando una breve actividad que demuestre la comprensión del grupo sobre la andragogía, ya sea a través de un juego, una representación teatral rápida o una pregunta desafiante para el resto de la clase. Finalmente, se realizará un cierre con una reflexión individual, donde cada estudiante tomará un minuto para anotar una idea clave que se lleva consigo y una pregunta abierta que les haya surgido durante el encuentro. Esta evaluación innovadora busca no solo la reflexión individual sino también la expresión creativa, el diálogo activo y la colaboración grupal, preparando así un cierre de clase que despierte la creatividad y fortalezca la comprensión colectiva.

Recursos:

- Google Classroom.
- Dinámica verdadero falso, afirmaciones (Anexo 6).
- Casos (Anexo 7)
- Power Point.
- Video sobre andragogía: https://www.youtube.com/watch?v=1Ep5eftK5l4.

Encuentro Nº4: Gestión de equipos de trabajo

Contenidos:

Liderazgo: Definiciones, teorías, características de los líderes, liderazgo y motivación. Liderazgo situacional. Trabajo en equipo: Equipo y grupo, dimensiones del trabajo en equipo, etapas en la conformación de los equipos, de grupos de trabajo a equipos de alto rendimiento, clima grupal. Competencias laborales y competencias para el liderazgo. Detección de necesidades de capacitación y plan de capacitación por competencias.

Objetivos:

Que los estudiantes puedan:

- Analizar las diferentes características de los líderes.
- Identificar la diferencia entre trabajo en grupo y equipo.
- Reconocer las dimensiones del trabajo en equipo.

Estrategias:

- Exposición y discusión
- Role playing
- Estudio de casos

Habilidades cognitivas: que se pretenden desarrollar

- Habilidades de análisis, síntesis de la información
- Habilidades de evocación, recuperación y situación del conocimiento
- Habilidades de cooperación -intercambio con pares.
- Habilidades de valoración de la información, elaboración y recopilación de datos.

Actividad de Inicio:

Durante los primeros 30 minutos del encuentro, la docente realiza la apertura presentando los contenidos de la unidad sobre Liderazgo y Trabajo en Equipo. Luego, se plantearán preguntas sobre conocimientos previos para andamiar los contenidos: ¿Qué es liderazgo? ¿Cuáles son las características de los líderes? ¿Qué es la motivación? Se proyectará un video sobre liderazgo:

Link: (https://www.youtube.com/watch?v=wNnwufNz760).

Historias de Liderazgo: Después de ver el video sobre liderazgo, se invitará a los estudiantes a compartir historias personales o ejemplos de líderes que admiren. Esto intentará ayudar a contextualizar los conceptos de liderazgo y hacerlos más relevantes para los estudiantes. El docente también compartirá una historia desde su propia experiencia sobre el liderazgo a modo de storytelling.

Actividad de Desarrollo:

En este punto se propone un Role Play de Liderazgo Situacional: En lugar de simplemente presentar el liderazgo situacional, se organiza un role playing en el que los estudiantes asuman diferentes roles de líderes y miembros del equipo en situaciones laborales específicas. Esto les permitirá aplicar directamente los conceptos. Además, estos escenarios serán proporcionados sobre la base de casos reales de organizaciones de salud, de esta manera se les pedirá que identifiquen las competencias laborales necesarias para tener éxito en esos entornos. Esto puede ayudar a vincular las competencias con situaciones prácticas.

Luego, se llevará a cabo una actividad de dinámica grupal llamada 'El listón'. Los estudiantes formaran equipos de 7 integrantes y se tomaran de las manos, formando un círculo. Se coloca un listón o “hula hula” entre las manos de dos integrantes, y el objetivo es que, sin separarse, el listón cruce por el cuerpo de todos. Si se separan, deben empezar de nuevo. Esta dinámica permite valorar el trabajo en equipo, la creatividad y fortalecer las relaciones sociales, mientras se evaluarán las dimensiones del trabajo en equipo.

Reflexión Grupal Después de la Dinámica 'El Listón': Después de la actividad del listón, se dedicará tiempo a una reflexión grupal. Se preguntará a los estudiantes

sobre los desafíos que enfrentaron, las estrategias que utilizaron y cómo se relaciona esta actividad con las dimensiones del trabajo en equipo que han discutido en clase.

Actividad de Cierre:

En la última etapa del encuentro, que tiene una duración de 30 minutos y un receso de 15 minutos, se profundizara acerca de las necesidades de capacitación y el plan de capacitación por competencias. Se fomentará la reflexión sobre todo lo visto durante el encuentro, y se invitará a los estudiantes a compartir sus aprendizajes y conclusiones.

Debate sobre Liderazgo y Motivación: Después de trabajar sobre las conceptualizaciones de liderazgo y motivación, se organizará un debate en clase en el que los participantes discutirán acerca de cuál consideran que es la teoría de liderazgo más efectiva en el entorno de la salud y cómo se relaciona con la motivación del equipo.

Se compartirán las consignas para el diseño de un Taller. Se explicitará que debe tener cuatro momentos bien diferenciados, a saber:

1) Momento de Presentación/ Motivación/Sensibilización

El coordinador debe explicar con claridad el propósito y las pautas del ejercicio y manteniendo el grado de conducción necesaria para asegurar el cumplimiento de los objetivos de este. Puede asentar un registro de toda la producción grupal, como punto de partida para iniciar un proceso de discusión y análisis más detallado en el que algunas ideas serán adoptadas y otras desechadas en el proceso de selección. El propósito no es analizar un tema o problema en detalle o aprender nuevos conocimientos o habilidades, sino generar el máximo de ideas nuevas.

2) Momento de Trabajo Grupal

En esta instancia se trabajan actitudes y comportamientos respecto al cuidado de la salud y la prevención de la enfermedad que nos atañe, por medio de otra técnica participativa por ejemplo pequeños grupos de discusión o lectura de

diferentes artículos de divulgación, realización de juegos, resolución de cuestionarios guía, etc.

3) Momento de Plenario o Síntesis

Es el momento de la puesta en común. Cada equipo, a través de un secretario comenta al grupo total las ideas o conclusiones con las que han acordado.

Es la oportunidad, para los coordinadores del taller de explicar aquellas ideas nodales o principales que deben quedar claras para los asistentes al taller. Puede hacerse también con diferentes técnicas.

4) Momento de elaboración de un Mensaje Multiplicador

Los participantes diseñan un mensaje de tipo verbal (una canción), escrito (historia, cuento) o gráfico (afiche, calendario) que permita comunicar a la familia, barrio, club social, u otros alumnos de la universidad, lo reflexionado y aprendido por ellos en este encuentro, o sea que permita multiplicarlo en su contexto social.

Evaluación:

La evaluación del encuentro incluye diferentes etapas. En el inicio, se realiza una evaluación diagnóstica al recuperar saberes previos a través de las preguntas iniciales. Durante el desarrollo de la clase, se monitorea el aprendizaje mediante la interacción y participación activa de los estudiantes en el debate y las dinámicas grupales. Se les solicitará al finalizar la clase que realicen un bosquejo de ideas para el taller que presentarán en el siguiente encuentro.

Recursos:

- Google Classroom.
- Roll play (Anexo 8)
- Dinámica 'El listón'.

Encuentro Nº 5: Cierre del curso con exposición

Contenidos:

Todos los trabajados a lo largo del desarrollo del Curso

Objetivos:

Que los estudiantes puedan:

- Revisar y consolidar los conocimientos adquiridos en las clases anteriores sobre Comunicación, Capacitación, Formación y Educación, Liderazgo y Trabajo en Equipo.
- Evaluar la comprensión y asimilación de los conocimientos adquiridos en las clases anteriores a través de las presentaciones de los estudiantes.
- Analizar la capacidad de los estudiantes para aplicar los conceptos aprendidos en el diseño de un taller de capacitación para un contexto laboral específico.

Estrategias:

- Exposición y discusión
- Estudio de casos
- Exposición de trabajos integradores

Habilidades cognitivas: que se pretenden desarrollar

- Habilidades de análisis, síntesis de la información
- Habilidades de evocación, recuperación y situación del conocimiento
- Habilidades de cooperación -intercambio con pares.
- Habilidades de valoración de la información, elaboración y recopilación de datos.

Actividad de Inicio:

Preguntas Interactivas durante la Síntesis Inicial: En lugar de simplemente presentar una síntesis de las clases anteriores, se incluirán preguntas interactivas relacionadas con los temas anteriores. Esto fomentaría la participación activa de los estudiantes desde el principio y ayudaría a evaluar su comprensión.

Actividad de Desarrollo:

El desarrollo de la clase tendrá una duración de 150 minutos. Los participantes serán divididos en 6 grupos, y cada grupo presentará de manera oral el diseño de un taller para un lugar de trabajo y se compartirá alguna de las estrategias de este para vivenciar con el grupo ampliado. Cada presentación tendrá un tiempo asignado de 25 minutos, durante los cuales los estudiantes deberán exponer los detalles y elementos del taller que han elaborado en grupo, fundamentando la selección de estrategias escogidas.

Los grupos tendrán la posibilidad de utilizar diferentes y variadas herramientas de soporte como presentaciones con Canva o powerpoint, videos u otros recursos que consideren adecuados para enriquecer su presentación y compartir la información de manera efectiva. Además, deberán entregar el trabajo grupal de manera impresa para su posterior corrección y evaluación por parte de la docente.

Discusión Grupal después de Cada Presentación: Después de cada presentación de grupo, se dedicará un tiempo para abrir la discusión a toda la clase. Esto permitirá que otros estudiantes planteen preguntas o hagan comentarios sobre los diseños de taller presentados, lo que puede enriquecer el aprendizaje.

Actividad de Cierre:

En la última etapa del encuentro, que tiene una duración de 15 minutos, se reservará para resolver preguntas pendientes y aclarar dudas que pudieran haber surgido durante las presentaciones de los grupos. Además, se entregarán encuestas impresas (anexo 9) para relevar la opinión y retroalimentación de los participantes sobre el curso de extensión.

Reflexión Individual: Después de todas las presentaciones, se les pedirá a los participantes que realicen una reflexión individual por escrito sobre lo que han

aprendido en el curso y cómo planean aplicar esos conocimientos en su futuro profesional. Esto puede ser valioso para que los estudiantes consoliden su comprensión y piensen en su desarrollo futuro.

El cierre del curso de extensión tendrá como objetivo compartir un agradecimiento especial a los estudiantes por su participación y compromiso durante las clases y las presentaciones del Taller de Diseño de Curso, y brindar una reflexión final sobre los aprendizajes obtenidos a lo largo de este.

Evaluación:

Durante toda la clase, se realizarán preguntas a los alumnos para evaluar la comprensión de los temas abordados y la asimilación de los conocimientos trabajados en las clases anteriores. Además, las presentaciones de los talleres de diseño de curso representarán una oportunidad para evaluar apropiación participativa realizada.

Recursos:

- Google Classroom para el acceso a materiales y recursos.
- Power Point para la síntesis de lo visto en las clases anteriores.
- You tube para la proyección de videos complementarios.
- Encuestas impresas (anexo 9) para recopilar la retroalimentación de los estudiantes.

Actividad Posterior al Curso

Organización de un Congreso sobre Comunicación y Capacitación

La intención es realizar con los estudiantes, un encuentro científico en el que pudieran desempeñar el rol de participantes elaborando comunicaciones escritas, con el acompañamiento y guía de los docentes, que luego serán presentadas en forma oral utilizando la técnica Congreso, sobre las temáticas abordadas en la asignatura, que sirviera de cierre de esta.

Teniendo presentes el aprendizaje colaborativo y la tarea grupal, con múltiples propósitos para los estudiantes como la iniciación a: la investigación, mediante la

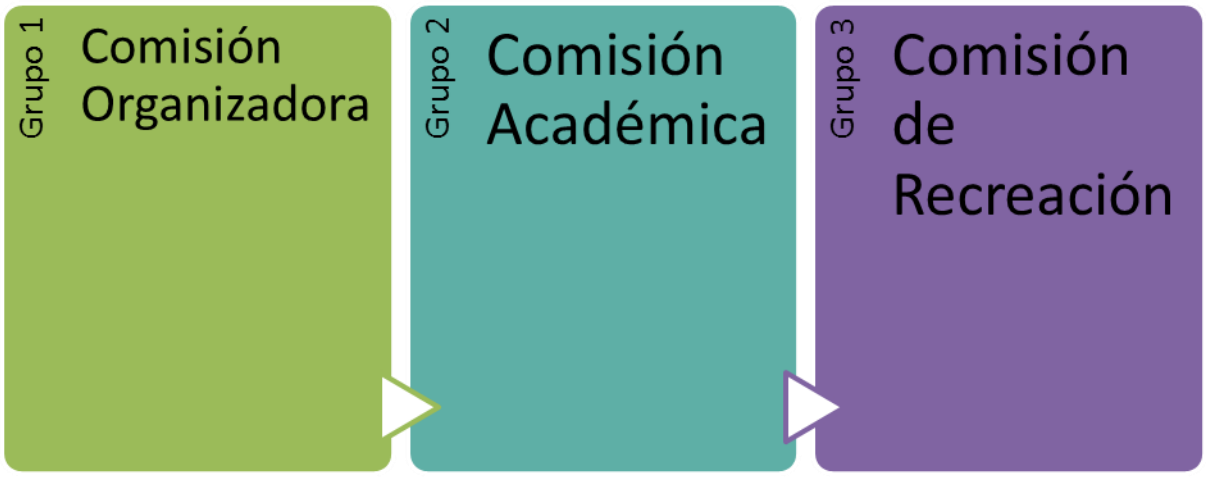
redacción de producciones científicas, la participación en reuniones científicas, el conocimiento de la técnica y vivencia de esta, lograda a partir de la participación en todo el evento desde su planificación hasta su evaluación.

Objetivos

- ✔ Compartir experiencias y procesos, realizados durante los últimos años sobre Comunicación y capacitación a lo largo y a lo ancho de nuestro continente, teniendo en cuenta nuestro país.
- ✔ Favorecer instancias de reflexión en torno a los desafíos sobre Comunicación y capacitación que hoy se plantean.
- ✔ Generar espacios de participación para los estudiantes, que son alumnos en este curso, y otros miembros de la Comunidad Universitaria.
- ✔ Propiciar un espacio formativo en torno a las experiencias sobre Comunicación y capacitación, a las personas que participen
- ✔ Instrumentar a los alumnos que lo requirieran en el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, específicamente en la investigación temática en la Web.

Organización

Para esta instancia educativa los alumnos podían desempeñar varios roles: formar parte de las tres comisiones que planifiquen y organicen el evento: académica, organizadora y de recreación. Además, podrían desempeñarse como autores y expositores o asistentes al congreso.



Comisiones

La comisión organizadora tendría a su cargo la gestión de los espacios, la elaboración de fichas de preinscripción (en la que constaban los temas a desarrollar en las ponencias), de inscripción, el programa y cronograma de trabajo etc. También determinará las formas de participación de las personas ya sea como expositores o como asistentes.

La comisión académica (integrada por los coordinadores y secretarios de los tres segmentos en que se agrupen las ponencias y por consiguiente los expositores) evaluarán la presentación de las ponencias, la pertinencia de los temas, el desarrollo de estos, el grado de ajuste a las consignas planteadas. Los ejes temáticos podrán ser:

La comisión de recreación será la encargada de organizar los espacios y momentos de esparcimiento, la comida, los tiempos intermedios, los carteles indicadores, los certificados.

Comisión Organizadora: La comisión organizadora asume un papel crucial en la planificación y ejecución del evento. Su responsabilidad principal es gestionar de manera efectiva todos los aspectos logísticos y administrativos. Esto incluye la gestión de los espacios, la elaboración de fichas de preinscripción que detallan los temas a ser desarrollados en las ponencias, el proceso de inscripción de participantes, la creación del programa y cronograma de trabajo, entre otros. Además, esta comisión tiene la tarea de determinar las modalidades de participación para las personas que desean involucrarse en el evento, ya sea como expositores que presentarán ponencias o como asistentes que participarán activamente en las sesiones.

Comisión Académica: La comisión académica, compuesta por los coordinadores y secretarios de los tres segmentos en los que se agrupan las ponencias, juega un papel esencial en la evaluación y revisión del contenido académico presentado en el evento. Su labor incluirá la revisión y evaluación de las ponencias, la consideración de la pertinencia de los temas presentados, la evaluación del desarrollo de las ponencias y la verificación de que estas se ajusten adecuadamente a las consignas establecidas para el evento. Los ejes temáticos previamente definidos, que pueden

incluir áreas como ciencia, tecnología, educación, salud, entre otros, servirán como guía para asegurar que las presentaciones sean coherentes con los objetivos del evento.

Comisión de Recreación: La comisión de recreación desempeñará un papel importante en garantizar que el evento no solo sea enriquecedor desde el punto de vista académico, sino también agradable y participativo para todos los asistentes. Esta comisión se encargará de organizar los momentos de esparcimiento, como actividades lúdicas o culturales, así como de gestionar aspectos relacionados con la alimentación y los tiempos intermedios entre las sesiones. También se encargará de la señalización adecuada de los espacios, como la ubicación de salas de conferencias, y de la entrega de certificados a los participantes al final del evento, reconociendo su participación y contribución al éxito de este. Además, la comisión de recreación se esforzará por crear un ambiente amigable y acogedor que facilite la interacción entre los participantes, promoviendo así un mayor intercambio de ideas y experiencias.

2.2.3 Etapa de Evaluación:

‘’La evaluación es conceptualizada como una práctica situada que se co-construye con los alumnos en el contexto social de cada microcultura de clase o comunidad de aprendizaje’’ (Anijovich, 2006).

Durante todo el desarrollo del curso, la evaluación formativa será integrada a todas las secuencias de enseñanza y aprendizaje a través de: la observación directa del docente a las actividades del alumno, de la interacción del docente con los alumnos y mediante intercambios entre alumnos en diferentes momentos de los encuentros.

La evaluación formativa en cuanto a la producción grupal se va a considerar:

los aspectos relacionados con la comprensión y cumplimiento de la consigna, el planeamiento y programación del trabajo, la implementación del trabajo y la introducción de cambios si fueran necesarios, la apertura a la participación de todos los integrantes.

En cuanto a los aspectos personales durante el espacio compartido a través de la evaluación formativa se considerará: la frecuencia de asistencia a las clases, las contribuciones efectuadas, cantidad y calidad, la colaboración, al realizar su trabajo,

la capacidad para motivar al grupo y alentar a soluciones, la responsabilidad en el cumplimiento de las tareas y la generosidad en compartir conocimientos.

El proceso de evaluación formativa se completará con el diseño de rúbricas que cuantificarán en forma graduada, las habilidades a las que se intenta abordar en el aspecto conceptual, procedimental y actitudinal.

A través de las rúbricas, el alumno obtendrá una puntuación que surgirá como promedio de las obtenidas según cada dispositivo mencionado. La misma deberá ser de 7 o mayor, lo que implicaría el logro de los objetivos en un porcentaje mayor al 60%.

Rúbrica para evaluar a los estudiantes

Indicador	10-9 puntos	8-7 puntos	6-5-4 puntos	3-2-1 puntos
Actitudinal	-Llega a horario y está presente toda la clase -Participa de las tareas propuestas -Presenta interés por la actualización y construcción de nuevos conocimientos -Logra situar los conocimientos -Demuestra responsabilidad y autonomía del aprendizaje -Lee la Bibliografía y la analiza.	-Llega a horario y está presente toda la clase -Participa de las tareas propuestas -Presenta interés por la actualización y construcción de nuevos conocimientos -Logra situar los conocimientos parcialmente -Demuestra responsabilidad y autonomía del aprendizaje -Lee la Bibliografía y la analiza.	-Llega a horario y está presente toda la clase -Participa de las tareas propuestas -Presenta interés por la actualización y construcción de nuevos conocimientos -No logra situar los conocimientos -No demuestra responsabilidad y autonomía del aprendizaje -Lee la Bibliografía y la analiza.	-No llega a horario y no está presente toda la clase -Participa poco de las tareas de las tareas propuestas -Presenta poco interés por la actualización y construcción de nuevos conocimientos -No logra situar los conocimientos -No demuestra responsabilidad y autonomía del aprendizaje -No lee la Bibliografía y la Analiza. .
Análisis de los videos propuestos	-Extrajo conceptos e ideas principales y secundarias -Logró situarlas y ejemplificar con experiencias -Sacó conclusiones y las aportó durante la clase. -Participó activamente de la clase.	-Extrajo conceptos e ideas principales y secundarias -Logró situarlas y ejemplificar con experiencias -Sacó conclusiones y las aportó durante la clase. -Participación parcial activa durante la clase.	-Extrajo conceptos e ideas principales y secundarias -Logró situarlas y ejemplificar con experiencias -No evidencia haber sacado conclusiones y no hizo aportes durante la clase -No se mostró participativo activamente durante la clase	-Extrajo conceptos e ideas principales y secundarias -No logró situarlas y ejemplificar con experiencias. -No evidencia haber sacado conclusiones y no hizo aportes durante la clase -No se mostró participativo activamente durante la clase

Actualización de conceptos	Logra actualizar los conceptos y las clasificaciones. Sitúa los nuevos conocimientos. Los contextualiza y los aplica para resolver problemas.	Logra actualizar los conceptos y las clasificaciones. Sitúa los nuevos conocimientos y los contextualiza. Pero los aplica parcialmente para resolver problemas.	Logra actualizar los conceptos y las clasificaciones. No sitúa los nuevos conocimientos y no los contextualiza No logra aplicarlos para resolver problemas.	No logra actualizar los conceptos ni las clasificaciones. No sitúa los conocimientos y no los contextualiza No logra aplicarlos para resolver problemas.
Aprendizaje grupal	Participa activamente Aporta actualizaciones en la presentación. Presenta recursos didácticos. Coopera con el grupo, comparte e intercambia información con los pares.	Participa activamente Aporta actualizaciones en la presentación. Presenta recursos didácticos. Coopera poco con el grupo intercambia poca información con los pares.	Participa activamente Aporta actualizaciones en la presentación. Pero no presenta recursos didácticos. Ni coopera con el grupo. Tampoco comparte ni intercambia información con los pares.	No participa activamente Tampoco aporta actualizaciones en la presentación y no presenta recursos didácticos. No coopera con el grupo. Tampoco comparte ni intercambia información con los pares.
Resolución de actividades propuestas en clases	-Logra la identificación del problema, lo analiza y propone soluciones. -Toma decisiones individuales para solucionar y las comparte con el grupo.	-Logra parcialmente la identificación del problema. -Toma decisiones individuales para solucionar y las comparte con el grupo.	-Logra parcialmente la identificación del problema. -No Toma decisiones individuales para solucionar y ni las comparte con el grupo.	-No Logra la identificación del problema. -No Toma decisiones individuales para solucionar y ni las comparte con el grupo.

2.3 Recursos:

Los recursos necesarios para la aplicación del proyecto son los siguientes:

- Espacio físico: aula, bancos
- Recursos materiales: ejercicios, videos de YouTube, listones, narración, role playing, encuesta, power point, fotocopias.
- Recursos Humanos: Profesor
- Recursos didácticos: estrategias de enseñanza y modalidades de evaluación: rúbrica

3. Evaluación de la propuesta

La evaluación del proyecto de intervención (curso de extensión) se hará una vez realizado el curso.

Será la realización de una encuesta de opinión a los alumnos. De esta manera se busca realizar un monitoreo general de cómo sería la recepción de estos al curso, la aceptación y sugerencias para rever contenidos y actividades. También se tendrán en cuenta aquellas instancias de evaluación realizadas anteriormente por los alumnos de forma comprensiva luego de las exposiciones dialogadas con apoyatura de power point, en tanto se entiende que es visible parcialmente en la comprensión o no del alumno sobre lo explicado la necesidad de mejora del profesor.

3.1 Mecanismos previstos para el monitoreo y evaluación de la implementación

La encuesta se realizará la quinta clase, luego de la exposición de los trabajos prácticos para obtener información sobre la percepción de los estudiantes acerca de su proceso de aprendizaje y el desarrollo de competencias que serán útiles para su práctica profesional

Instrumento: Encuesta de Opinión

Nombre: (Opcional)_____

Fecha:_____

De acuerdo con su nivel de percepción indique el nivel de logro alcanzado con la implementación de Curso de Extensión de competencias de comunicación y gestión para graduados de Enfermería en cada una de las siguientes preguntas.

Marque con una X la casilla que corresponda en la escala de 1 a 5, donde el 1 representa el menor nivel de logro y 5 el máximo nivel:

Preguntas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
¿Considera que la cursada del Curso de Competencia de estrategias de comunicación y gestión para graduados de Enfermería te aporto los conocimientos teóricos para aplicarlos a la práctica?					
¿El orden de las unidades de contenidos del programa te ayudó a integrar los temas al estudiar?					
¿Las actividades realizadas en clase te fueron claras y útiles?					
¿Crees que los temas que abarca el programa son útiles para tu futura vida profesional?					
¿Consideras que el curso te aportó las competencias necesarias, o al menos algunas de ellas, para afrontar con un nivel menor de dificultad la atención en la práctica diaria de tu profesión?					
¿Consideras que el rol docente favoreció el aprendizaje y la adquisición de conocimientos?					
¿Cuál es tu grado de satisfacción con respecto a la exposición oral del docente?					

¿Qué mejoras propondría a partir de su experiencia?:_____

_____

¡Muchas gracias por sus respuestas!

Parte B

1- Fundamentación teórica de las decisiones asumidas. Articulación con los marcos conceptuales abordados en la carrera.

Para el desarrollo de la propuesta didáctica resulta importante establecer el enfoque que será adoptado, los principios que regirán el diseño y la concepción evaluativa que se apropiara.

1.1 Educación Superior

Las universidades tienen como misión formar profesionales no solo desde el aspecto cognitivo y práctico, sino también como sujetos que contribuyan al bienestar de la sociedad.

En consecuencia, este proyecto se basa en la teoría de John Dewey que plantea el "aprendizaje experiencial" como aquel que permite al alumno: enfrentarse a problemas reales, aplicar conocimientos, desarrollar habilidades, manejar situaciones sociales y vincular pensamiento con acción (Díaz Barriga, 2003).

Se considera al estudiante como un sujeto activo con necesidades y experiencias previas. Es fundamental que las universidades comprendan estas necesidades e incorporen temáticas relevantes en su curriculum, tal como afirma Zabalza (2004).

La educación universitaria busca desarrollar competencias, definidas por Tardiff (2003) como "un saber actuar complejo apoyado en recursos como los conocimientos".

Por ello, el diseño del programa se basó en: determinar competencias, grado esperado, recursos internos, modalidades pedagógicas y de evaluación. Siguiendo a Brailovsky (2001), se incorporan habilidades como aprender a aprender, autoevaluación, liderazgo y dinámica grupal.

La metodología elegida es el taller, que permite la participación activa sobre un tema que interpela, posibilitando la internalización y transmisión a la comunidad. Se pretende que los estudiantes sean promotores de sólidos conocimientos sobre ESI.

Innovaciones en la Educación Superior: El Auge de la Educación a Distancia

En el contexto actual, la Educación Superior ha experimentado una transformación significativa, impulsada en gran medida por el auge de la educación a distancia. La globalización y los avances tecnológicos han permitido a las universidades adoptar modalidades flexibles de aprendizaje, facilitando el acceso a la educación a un público más diverso y amplio.

La educación a distancia, a través de plataformas en línea y entornos virtuales de aprendizaje, ofrece a los estudiantes la oportunidad de participar en programas académicos sin las limitaciones geográficas tradicionales. Esto no solo beneficia a aquellos que buscan flexibilidad en sus horarios, como profesionales en ejercicio o personas con responsabilidades familiares, sino que también amplía el acceso a la educación superior en regiones remotas o con recursos educativos limitados.

Sin embargo, la implementación exitosa de la educación a distancia también presenta desafíos. Garantizar la calidad de la enseñanza, fomentar la participación activa de los estudiantes y mantener altos estándares de evaluación son aspectos cruciales que las instituciones deben abordar. Además, la necesidad de establecer una conexión efectiva entre docentes y estudiantes, a pesar de la distancia física, destaca la importancia de estrategias de comunicación y soporte tecnológico.

La Internacionalización de la Educación Superior

Otro aspecto clave en la Educación Superior es la creciente importancia de la internacionalización. En un mundo cada vez más interconectado, las universidades buscan proporcionar a los estudiantes experiencias educativas globales que los preparen para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades en un entorno globalizado.

La internacionalización no se limita solo a la movilidad estudiantil, sino que también abarca la colaboración académica internacional, programas de intercambio, y la diversificación de perspectivas en el aula. La presencia de estudiantes y profesores internacionales en el campus enriquece el ambiente académico, fomentando la comprensión intercultural y la apertura a diversas formas de pensamiento.

No obstante, la internacionalización también plantea desafíos, como la adaptación a diferentes sistemas educativos, la garantía de estándares de calidad consistentes y la gestión de la diversidad cultural en el entorno académico. Superar estos desafíos es esencial para maximizar los beneficios de la internacionalización y preparar a los estudiantes para un mundo cada vez más interdependiente.

1.2- Enfoque por competencias

Los procesos de formación profesional y de educación permanente, se enmarcan en el enfoque por competencias. Distintos autores (Díaz Barriga, 2006; De Ketele, 2008; Soto, 2006; Blas, 2007; Coll, 2007) señalan que el debate pedagógico ha impulsado la construcción y el replanteamiento de alternativas a enfoques tradicionales que se sostienen en la importancia de la enseñanza ordenada de las disciplinas, así como la importancia de "estudiar" todos los contenidos que conforman esos saberes, distanciando el momento de su estudio o aprendizaje al momento en el que estos pueden ser aplicados.

Es así como surge el denominado enfoque por competencia el cual se sostiene en la idea de tomar el contexto como elemento determinante para la movilización y transferencia de los saberes a situaciones reales, en el marco de los intereses, aptitudes y orientaciones de los estudiantes (Perrenoud, 2007:11). Se trata de un enfoque que convoca a replantear y actualizar la discusión histórica sobre la finalidad de la educación, con miras a que los estudiantes aprendan a conducirse en campos reales, dimensionando y articulando significativamente sus saberes y aprendizajes académicos, de forma que esto propicie la construcción de una posición y perspectiva ante la vida y la profesión.

En el ámbito educativo, la aplicación del enfoque por competencias se orienta no sólo a la implementación de un sistema de "saberes contextualizados" (Martinez, 2013), donde se relaciona de forma estrecha el conocimiento y la habilidad para resolver problemas prácticos. No obstante, esta concepción de la competencia aplicada a la educación resulta limitada, ya que la competencia la supera. Pues, la competencia es mucho más que la "capacidad de hacer cosas". Va más allá de la idea, de que los saberes de un sujeto tienen que ver con lo que es capaz de hacer.

Teniendo en cuenta lo anteriormente explicitado, no se pretende en esta teoría que se “traslade” al alumno un cuerpo de conocimiento, con la idea de que así sabrá fundamentar su actuación. Sino que esto debe relacionarse con la función generadora del alumno, esta función que permite según Martínez (2013) que el estudiante construya su propio conocimiento, llegando a relativizar la función del docente que pretende trasladar ese conocimiento.
La adopción del enfoque por competencias en la educación representa un cambio significativo en la concepción tradicional de la enseñanza y el aprendizaje. Sin embargo, su implementación conlleva reflexiones críticas sobre diversos aspectos que influyen en su eficacia y alcance. Uno de los puntos a considerar es la necesidad de una revisión continua de los programas educativos para asegurar que las competencias definidas estén alineadas con las demandas cambiantes de la sociedad y el mundo laboral.

Además, la evaluación de las competencias se convierte en un desafío crucial. Medir la capacidad de los estudiantes para aplicar conocimientos en situaciones prácticas requiere enfoques de evaluación más dinámicos y auténticos. Es esencial superar las limitaciones de las evaluaciones basadas únicamente en exámenes escritos y considerar métodos que reflejen de manera más precisa la adquisición y aplicación de competencias en contextos reales.

Otro aspecto a tener en cuenta es la formación docente. La transición hacia el enfoque por competencias implica un cambio en el rol del educador, pasando de ser un transmisor de conocimientos a ser un facilitador del aprendizaje. La capacitación y apoyo continuo son esenciales para que los docentes puedan adaptarse a esta nueva dinámica y aprovechar al máximo las posibilidades que ofrece este enfoque.

Asimismo, la participación activa de los estudiantes en la construcción de su propio conocimiento es un pilar fundamental del enfoque por competencias. Fomentar la autonomía, el pensamiento crítico y la capacidad de resolver problemas se convierte en una tarea central, lo que requiere estrategias pedagógicas que promuevan la participación y la colaboración entre los estudiantes.

En resumen, la implementación del enfoque por competencias en la educación es un proceso complejo que demanda un compromiso continuo con la revisión,

adaptación y mejora de los métodos educativos para garantizar que los estudiantes adquieran las competencias necesarias para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

1.3- La enseñanza en ciencias de la salud por competencias

Resulta importante que la formación profesional responda a las necesidades de la sociedad. Para ello, la relación entre la educación universitaria y el mundo profesional encuentra en el enfoque por competencias un campo propicio de encuentro y construcción (Angulo, 2008).

Cuando nos referimos específicamente a las ciencias de la salud, se entiende que estas desarrollan competencias en la relación docencia-servicio del mundo profesional, por ello, las prácticas formativas en pregrado y posgrado se llevan adelante mediante convenios de docencia-asistencia que ahora se denomina docencia-servicio.

Basados en el enfoque por competencias, entre las estrategias didácticas que resultan útiles se encuentra el aprendizaje basado en problemas, por medio de la discusión de casos clínicos (Díaz, 2005), pues favorece que el estudiante integre y asocie conocimientos, habilidades y actitudes para atender al paciente, quien como persona amerita de una atención profesional que incorpore diversas competencias profesionales como: cuidado del paciente, comunicación, empatía, entre otras.

Desafíos en la implementación del enfoque por competencias en ciencias de la salud

A pesar de los beneficios evidentes del enfoque por competencias en la formación en ciencias de la salud, su implementación no está exenta de desafíos. Uno de los desafíos más prominentes es la necesidad de adaptar los programas educativos para incorporar de manera efectiva las competencias necesarias para enfrentar las demandas cambiantes y cada vez más complejas del entorno sanitario.

La actualización constante de los contenidos y métodos educativos para reflejar avances científicos y tecnológicos es esencial, pero puede ser un desafío logístico y financiero para las instituciones educativas. Además, la evaluación precisa de las competencias adquiridas por los estudiantes representa otro desafío importante. Es

crucial desarrollar métodos de evaluación que vayan más allá de la memorización de información y que realmente midan la capacidad de aplicar conocimientos en situaciones prácticas y dinámicas.

Otro aspecto por considerar es la necesidad de garantizar la coherencia y la calidad en la implementación del enfoque por competencias. Esto implica una colaboración estrecha entre los educadores, profesionales de la salud y las instituciones clínicas para establecer estándares claros y criterios de evaluación uniformes.

El papel de la tecnología en la enseñanza basada en competencias en ciencias de la salud

El avance tecnológico ha transformado la educación en ciencias de la salud, brindando nuevas oportunidades para la enseñanza basada en competencias. Plataformas en línea, simuladores virtuales y herramientas interactivas permiten a los estudiantes practicar habilidades clínicas en entornos simulados antes de enfrentarse a situaciones reales. Además, la telemedicina y la teleeducación han emergido como herramientas clave para la formación a distancia, facilitando el acceso a la educación en salud en regiones remotas o en situaciones de emergencia.

La integración efectiva de la tecnología en la enseñanza no solo mejora la accesibilidad, sino que también proporciona datos valiosos para evaluar el progreso del estudiante. Sin embargo, es esencial abordar los desafíos relacionados con la brecha digital y garantizar que todos los estudiantes tengan igualdad de acceso a recursos tecnológicos, evitando así la exclusión de aquellos que puedan tener limitaciones económicas.

Perfil del profesional de enfermería por competencias

En la formación basada en competencias existe un perfil específico que deben desarrollar y evidenciar los egresados de cualquier titulación.

En el caso del grado en enfermería, este perfil viene determinado por la ley 24004, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Enfermero.

Por lo que se debe tener en cuenta ciertos ítems para desarrollar competencias profesionales.

Se establece seis grupos de competencias específicas para enfermería:

Grupo 1: Competencias asociadas con valores profesionales y el papel de la Enfermera.

Grupo 2: Competencias asociadas con la práctica enfermera y la toma de decisiones clínicas.

Grupo 3: Competencias para utilizar adecuadamente un abanico de habilidades, intervenciones y actividades para proporcionar cuidados óptimos.

Grupo 4: Conocimiento y competencias cognitivas.

Grupo 5: Competencias interpersonales y de comunicación (incluidas las tecnologías para la comunicación).

Grupo 6: Competencias de liderazgo, gestión y trabajo en equipo.

En conclusión, la enseñanza en ciencias de la salud por competencias representa un avance significativo, pero su implementación exitosa requiere superar desafíos y aprovechar las oportunidades que la tecnología ofrece en este campo.

1.4- Enseñanza universitaria y andragogía

A su vez, considerando que la formación y actualización profesional ocurre en la adultez, resulta fundamental considerar los planteamientos desarrollados en el marco de la andragogía, la cual constituye un campo de estudio centrado en el aprendizaje adulto.

En este sentido, teóricos como Malcom Knowles (1970) quien es considerado el padre de la andragogía, plantea que los adultos aprenden de forma distinta a los niños y que, por tanto, las acciones de enseñanza deben ser diferentes. En este orden de ideas, Liderman (1994) identifica una serie de claves para comprender el aprendizaje de los adultos:

- El adulto se motiva a aprender cuando tiene necesidades.

- La orientación para aprender se centra en la vida.
- Tiene necesidad de autodirigirse profundamente.
- Las diferencias individuales se incrementan con la edad.

Por su parte, Felix Adam (1987) refiere tres principios básicos para el diseño de experiencias de aprendizaje para adultos: Participación, horizontalidad y flexibilidad.

- La participación constituye un elemento fundamental para el que adulto aprendiente se involucre en su propio proceso de aprendizaje. En atención a sus características y necesidades, no puedes ser un mero receptor, sino que requiere interactuar y participar en la toma de decisiones.
- En este mismo sentido, el principio de horizontalidad se refiere a la importancia de propiciar una relación directa en la que el adulto sea considerado como tal, sin una diferenciación jerárquica dispar con el docente o facilitador.
- Finalmente, resulta importante diseñar un plan flexible que permita la intervención del adulto-alumno para modificar o adaptar la propuesta a sus necesidades o intereses.

Entonces, la andragogía, entiende al participante como el centro del proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que debe ser este quien decida que aprender, cómo aprender y cuando. Es así como algunos docentes afirman que no hay proceso de enseñanza. De este modo, y de acuerdo con sus necesidades, intereses, y su experiencia, el alumno, llegará al desarrollo y adquisición de conocimiento, habilidades y actitudes que generarán el éxito de su aprendizaje (Caraballo, 2007).

De este modo, para Marrero (2004), la Andragogía es un proceso de desarrollo del ser humano que le sirve para acceder a la autorrealización, y a la transformación personal, y del contexto en el que se encuentra.

El proyecto está dirigido a estudiantes universitarios, sujetos andragógicos con historias de vida y conocimientos previos. Aprenden de experiencias de compañeros y construyen nuevo saber, son participantes activos (Knowles et al., 2001). Las metodologías deben considerar su capital cultural como punto de partida.

Según Knowles et al. (1998) el aprendizaje en adultos puede crear mejores instituciones y sociedades. El modelo andragógico tiene 3 niveles: metas y propósitos, diferencias individuales y situacionales, y principios básicos del aprendizaje adulto.

Se destacan 6 principios:

I- Necesidad de saber: El estudiante necesita saber de antemano qué aprenderá y para qué.

II- Autoconcepto: El adulto es responsable e independiente. Se debe pasar de dependencia a autodirección.

III- Experiencias previas: Se deben considerar al planificar, el aprendizaje es un cambio.

IV- Disposición para aprender: Aumenta al aplicar conocimientos a la vida real.

V- Orientación del aprendizaje: Se motiva al mejorar desempeño y resolver problemas reales. Algunas estrategias son: objetivos claros, dosificar información, facilitar reflexión, combinar información nueva y experiencias, considerar nivel de formación, resumir y retomar aprendido, decisiones sobre contenidos, entender capacitación como proceso multidireccional, poner en práctica lo aprendido.

VI- Motivación para aprender: Hay obstáculos, pero estímulos internos y externos motivan.

Desafíos y Oportunidades en la Implementación de la Andragogía en la Enseñanza Universitaria

La integración de la andragogía en la enseñanza universitaria plantea desafíos y, al mismo tiempo, abre oportunidades valiosas para potenciar el aprendizaje de adultos. Uno de los desafíos clave radica en la necesidad de cambiar paradigmas educativos arraigados, donde la figura del docente como transmisor de conocimientos suele predominar. La andragogía exige un cambio hacia un enfoque más participativo, donde el adulto alumno sea un agente activo en su proceso de aprendizaje.

La motivación, como señala Knowles, es esencial para el aprendizaje adulto, y aquí es donde surge una oportunidad: diseñar programas educativos que aborden directamente las necesidades y aspiraciones de los adultos en formación. Esto implica una adaptación constante de los contenidos y métodos de enseñanza para hacerlos relevantes y significativos para los adultos, quienes buscan aplicar inmediatamente lo aprendido en su vida y contexto laboral.

La participación activa, la horizontalidad y la flexibilidad, según los principios de Adam, también representan oportunidades para fortalecer la enseñanza

universitaria. Fomentar la interacción, eliminar barreras jerárquicas y permitir la adaptabilidad en los planes de estudio contribuye a un ambiente educativo más enriquecedor y adaptado a las necesidades cambiantes de los adultos estudiantes.

Sin embargo, la implementación efectiva de la andragogía requiere un cambio cultural y una capacitación adecuada del personal docente. La transición de un modelo centrado en el profesor a uno centrado en el estudiante demanda una revisión de las prácticas pedagógicas y una apertura a nuevas estrategias didácticas que promuevan la participación y la autodirección del aprendizaje.

En conclusión, la andragogía en la enseñanza universitaria ofrece una perspectiva valiosa para la educación de adultos, pero su éxito depende de superar desafíos arraigados y capitalizar las oportunidades para crear entornos educativos más flexibles, participativos y adaptados a las características y necesidades de los estudiantes adultos.

La aplicación de los principios andragógicos en la educación universitaria presenta desafíos específicos que requieren estrategias adaptativas para optimizar el aprendizaje de los estudiantes adultos. Uno de los principales desafíos radica en la diversidad de experiencias previas y conocimientos de los estudiantes, lo que demanda una planificación educativa flexible y personalizada. La estrategia clave aquí es reconocer y valorar la heterogeneidad del grupo, aprovechando las experiencias previas como punto de partida para la construcción de nuevos saberes.

La transición del autoconcepto dependiente hacia la autodirección es otro desafío importante. La estrategia para abordar este aspecto implica diseñar actividades que fomenten la responsabilidad y la toma de decisiones en el proceso de aprendizaje. La participación de los estudiantes en la definición de metas y objetivos puede ser una herramienta efectiva para promover esta autodirección.

La disposición para aprender, otro principio destacado, también presenta desafíos relacionados con la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. La estrategia aquí es incorporar actividades y situaciones de aprendizaje que permitan a los estudiantes aplicar lo aprendido a situaciones reales, mejorando así su motivación y comprensión del contenido.

La orientación del aprendizaje y la motivación para aprender son aspectos interconectados que requieren estrategias específicas. Establecer objetivos claros, dosificar la información de manera adecuada, facilitar momentos de reflexión y conectar la nueva información con las experiencias previas son estrategias clave

para fomentar la orientación del aprendizaje. Por otro lado, motivar a través de estímulos internos y externos implica reconocer y superar obstáculos, brindando un entorno de apoyo y reconocimiento de los logros.

En conclusión, la implementación de la andragogía en la educación universitaria demanda un enfoque estratégico y adaptativo. Superar los desafíos implica diseñar experiencias de aprendizaje flexibles, promover la autodirección, y crear un entorno que motive y reconozca los esfuerzos de los estudiantes adultos en su búsqueda de conocimiento y desarrollo personal.

1.5- Procesos Formativos en el aula-Estrategias de Enseñanza

Para Rajadell (2001) la metodología es una intervención planificada por el docente considerando factores como la materia, el grupo, los objetivos, recursos, curriculum, postura personal y respuesta de los estudiantes.

Las estrategias según Woods (citado en Garcia Labandal, 2018) son formas de lograr metas más amplias. Deben ser cuidadosamente pensadas considerando los saberes que se quieren transmitir y el perfil del estudiante como futuro profesional y actor social.

Una estrategia docente es una actuación potencialmente consciente en las dimensiones de saber, saber hacer y ser (Rajadell 2001). Para cada dimensión existen diversas estrategias y actividades:

- Para la dimensión del saber (cognitivo) se usan exposiciones, lecturas, charlas.
- Para la dimensión del saber hacer (acciones en contextos) se usa dramatización, role playing.
- Para la dimensión del ser (actitudes y valores) se usa trabajo grupal, talleres, seminarios.

Las estrategias se clasifican en:

- Enseñanza directa: conducción directa del docente.
- Enseñanza indirecta: conducción indirecta, centrada en la actividad de los estudiantes. Introduce situaciones para que deriven conceptos por su cuenta. Promueve exploración y producción de lo experiencial a lo conceptual.

Este proyecto usa estrategias indirectas o de descubrimiento. Dentro de estas se encuentra:

- Solución de problemas: Permite analizar e interpretar la realidad. Se parte de una situación conflictiva para llegar a una solución. El coordinador ayuda a evacuar dudas, promueve comunicación y planes de acción reflexivos.
- Trabajo a partir de imágenes: Permite exponer diferentes puntos de vista sobre un tema y promueve discusión y debate.
- Material audiovisual: Permite la reflexión y problematización de categorías vistas.
- Escucha de especialistas: Permite identificar dimensiones de análisis, conceptos, enfoques y posturas sobre la problemática.

En cuanto a interacciones en clase (Ortiz Carrión, 2011), se proponen:

- Distribuidas: Combinan simétricas y asimétricas, con acceso libre al conocimiento y relaciones entre estudiantes y con docente.
- Simétricas: Entre pares, generan habilidades cognitivas y sociales.
- Simétricas y paralelas: Entre alumnos, generan más habilidades sociales que cognitivas.

En síntesis, la metodología implica una planificación considerando múltiples factores. Las estrategias deben ser pensadas en función de los saberes, el perfil del estudiante y objetivos. Este proyecto usará estrategias indirectas que promuevan la participación, reflexión y construcción colectiva de conocimientos.

1.6- La evaluación en el ámbito universitario

Finalmente, resulta importante considerar en la propuesta, las actividades evaluativas que permitan, identificar debilidades y fortalezas en los estudiantes con miras a promover mejoras y valorar resultados.

En este sentido, la evaluación constituye un proceso reflexivo, sistemático y riguroso de indagación de la realidad, que atiende al contexto que considera global y cualitativamente, ocupándose de lo explícito y lo implícito. Se rige por principios de utilidad, participación y ética. La evaluación se concibe como el proceso de recopilación, producción y distribución de información con el objeto de tomar decisiones. (Sánchez y Zorzoli, 2017, p. 28).

Se trata de una actividad entrelazada con la enseñanza, requiere ser programada y diseñada reflexivamente. Implica un ejercicio en el marco de la planificación de la

enseñanza que permite anticipar qué, cómo y cuándo se recogerán evidencias para acompañar los aprendizajes y tomar decisiones acerca de su calificación. (Anijovich y Cappelletti, 2017, p.75). Sin embargo, tal como señala Santos Guerra (2017), en la práctica, la evaluación se está utilizando para medir, comparar, clasificar y controlar a los alumnos, en vez de comprender, mejorar y potenciar la calidad de los aprendizajes.

Es por esto por lo que Perrenoud (2015), destaca la evaluación formativa, como una evaluación disruptiva que propone desplazar la regulación de los aprendizajes. El autor propone considerar como formativa toda práctica de evaluación continua que pretenda contribuir a mejorar los aprendizajes en curso. López Pastor y Pérez Pueyo (2017) agregan que este tipo de evaluación tiene como finalidad principal mejorar el proceso de enseñanza y de aprendizaje, ya que el estudiante tiene la posibilidad de desarrollar un mejor control sobre sus propios procesos.

La evaluación en el ámbito universitario enfrenta actualmente diversas tendencias y desafíos que demandan una revisión crítica de los métodos y propósitos de este proceso. Una tendencia emergente es la búsqueda de enfoques más holísticos y auténticos que vayan más allá de la simple medición de conocimientos. La evaluación debe considerar no solo lo explícito, sino también lo implícito, y abordar la calidad de los aprendizajes desde una perspectiva global y cualitativa.

En este contexto, la evaluación formativa se destaca como una tendencia crucial. Perrenoud (2015) la define como una herramienta disruptiva que va más allá de la medición y clasificación, proponiendo un enfoque que contribuye directamente a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Sin embargo, la aplicación efectiva de la evaluación formativa enfrenta desafíos, como la necesidad de una planificación reflexiva y la superación de prácticas arraigadas que la limitan a un simple instrumento de control.

Otro desafío significativo radica en la concepción misma de la evaluación. La tendencia hacia una evaluación centrada en la medición, comparación y clasificación, en lugar de comprender, mejorar y potenciar los aprendizajes, es una realidad que requiere una transformación profunda. Santos Guerra destaca esta discrepancia y aboga por una evaluación que se enfoque en el desarrollo del

estudiante, promoviendo su autorregulación y participación activa en sus procesos de aprendizaje.

La incorporación de métodos de evaluación más flexibles y adaptados a las características individuales de los estudiantes también se presenta como una tendencia importante. La diversidad de estilos de aprendizaje y trayectorias educativas demanda enfoques evaluativos que respeten y valoren estas diferencias, permitiendo a cada estudiante desarrollar un mejor control sobre sus propios procesos.

En conclusión, la evaluación universitaria se encuentra en un momento de transformación, con la necesidad de adoptar tendencias más formativas, auténticas y centradas en el desarrollo integral de los estudiantes. Superar los desafíos actuales implica repensar los propósitos y métodos evaluativos, promoviendo una cultura que valore la mejora continua y la participación activa de los estudiantes en su propio aprendizaje.

1.7- Metodología y Estrategias de Enseñanza: Hacia un Aprendizaje Significativo

La metodología educativa, según Rajadell (2001), se configura como una intervención cuidadosamente planificada por el docente, tomando en cuenta diversos factores como la materia a enseñar, las características del grupo de estudiantes, los objetivos de aprendizaje, los recursos disponibles, el currículo establecido, la postura personal del docente y las respuestas de los estudiantes a las estrategias empleadas.

Las estrategias de enseñanza, según Woods (citado en García Labandal, 2018), se conciben como formas específicas de lograr metas más amplias en el proceso educativo. Estas estrategias deben ser meticulosamente pensadas, considerando tanto los conocimientos que se desean transmitir como el perfil de los estudiantes, quienes son tanto futuros profesionales como actores sociales.

Rajadell (2001) propone que las estrategias docentes abarcan las dimensiones de saber, saber hacer y ser. En la dimensión cognitiva o del saber, se emplean

estrategias como exposiciones, lecturas y charlas. Para la dimensión del saber hacer, relacionada con las acciones en contextos específicos, se recurre a estrategias como la dramatización y el role playing. En la dimensión del ser, vinculada a actitudes y valores, se aplican estrategias como el trabajo grupal, talleres y seminarios.

En el ámbito de las estrategias de enseñanza, se distingue entre enseñanza directa, donde el docente guía de manera directa, y enseñanza indirecta, centrada en la actividad de los estudiantes, fomentando la exploración y producción de conocimientos a partir de experiencias. Este proyecto adopta estrategias indirectas o de descubrimiento, con un énfasis particular en:

Solución de Problemas: Esta estrategia proporciona una base sólida para analizar e interpretar la realidad. Se parte de situaciones problemáticas que requieren solución, promoviendo la participación activa, la comunicación y la reflexión sobre planes de acción.

Trabajo a partir de Imágenes: Facilita la exposición de diferentes perspectivas sobre un tema, fomentando la discusión y el debate entre los estudiantes. El uso de imágenes estimula la creatividad y la diversidad de opiniones.

Material Audiovisual: Permite la reflexión y la problematización de las categorías previamente abordadas. El uso de recursos audiovisuales enriquece el proceso de aprendizaje al brindar una dimensión visual y auditiva.

Escucha de Especialistas: Proporciona a los estudiantes la oportunidad de acceder a distintas dimensiones de análisis, conceptos, enfoques y posturas sobre la problemática estudiada, ampliando así su perspectiva.

En relación con las interacciones en clase (Ortiz Carrión, 2011), se proponen modalidades distribuidas, simétricas y simétricas-paralelas. Estas modalidades buscan fomentar la participación equitativa, el acceso libre al conocimiento y la generación de habilidades cognitivas y sociales entre los estudiantes.

En síntesis, la elección de la metodología y estrategias de enseñanza en este proyecto implica una planificación minuciosa, considerando la diversidad de factores

que influyen en el proceso educativo. Se busca crear un ambiente que promueva la participación activa, la reflexión crítica y la construcción colectiva de conocimientos, apuntando hacia un aprendizaje significativo y duradero.

2. Reflexión sobre la praxis

La tarea de enseñar no solo implica transmitir conocimientos, sino también influir en la formación integral de los estudiantes. En este sentido, las prácticas de enseñanza son el crisol donde se forjan las experiencias educativas que moldearán el pensamiento, las habilidades y las actitudes de quienes participan en ellas.

Como bien afirmó John Dewey, "La educación no es preparación para la vida; la educación es la vida misma". Este enfoque resalta la importancia de que las prácticas de enseñanza no sean meros vehículos para la transmisión de información, sino que se conviertan en experiencias significativas que conecten con la realidad y los intereses de los estudiantes. La eficacia de la enseñanza radica en su capacidad para contextualizar el conocimiento, permitiendo a los estudiantes ver su aplicabilidad en situaciones reales.

Al reflexionar sobre la práctica educativa, es esencial tener presente la perspectiva andragógica de Malcolm Knowles. Según él, "Los adultos necesitan ser participantes activos en el diseño y la evaluación de su instrucción". Esta afirmación resalta la importancia de fomentar la autonomía y la participación activa de los estudiantes en su proceso de aprendizaje. Las prácticas de enseñanza deben trascender el papel tradicional del educador como único poseedor del saber, invitando a los estudiantes a ser arquitectos de su propio conocimiento.

La evaluación formativa, como propone Perrenoud (2015), también merece un espacio reflexivo. La evaluación no debe limitarse a medir y clasificar, sino que debe convertirse en una herramienta para comprender, mejorar y potenciar los aprendizajes. Esta perspectiva desafía la concepción convencional de la evaluación y nos invita a pensar en la retroalimentación como un medio para el crecimiento y la autorregulación del estudiante.

En este contexto, las palabras de Paulo Freire resuenan: "La educación no cambia el mundo, cambia a las personas que van a cambiar el mundo". Las prácticas de enseñanza tienen el poder de transformar no solo el conocimiento de los estudiantes, sino también sus perspectivas, su capacidad crítica y su compromiso con la sociedad.

En conclusión, las prácticas de enseñanza deben ser un terreno fértil para la construcción de experiencias educativas enriquecedoras. Al adoptar enfoques como la andragogía, la evaluación formativa y la contextualización del conocimiento, podemos crear entornos educativos que inspiren y empoderen a los estudiantes, preparándolos para ser agentes de cambio en el mundo. La enseñanza, cuando se concibe como una herramienta de transformación, se convierte en el vehículo para sembrar las semillas del conocimiento que florecerán en el futuro.

La idea de este proyecto surge de la experiencia en el campo práctico de la enfermería y de la presencialidad de las clases.
En el momento que he ido al campo practico con los alumnos me di cuenta de la dificultad de los enfermeros recibidos, que no son licenciados, que tienen en la comunicación y en la gestión. Por eso decidí plantear este proyecto intermedio entre el pregrado y grado profesional.
Por consiguiente, gracias a la formación recibida en esta especialización, a los aportes de cada docente y lo que cada una de las materias transitadas han dejado en mí, he logrado diseñar un curso de Extensión sobre Estrategias de Comunicación y Gestión para graduados de Enfermería que aborda una problemática real de la situación de los enfermeros graduados y que todavía no son licenciados.
Las bases de este proyecto se cimentan en la perspectiva del constructivismo, en el que el estudiante deja de ser un simple receptor de contenidos y se vuelve activo y constructor de su propio aprendizaje. Este aprendizaje lo construye sobre sus experiencias y conocimientos previos.
Se involucra con la visión vigotskiana y pretende generar un espacio en que los aprendices se apropien de las prácticas y herramientas culturales en una interacción permanente con el docente y sus pares promoviendo un aprendizaje colaborativo y recíproco. De esta forma, en este proyecto, se persigue resaltar la importancia que la aproximación tiene, en cuanto al proceso de andamiaje, la negociación mutua de los significados y la construcción conjunta.

En este caso es un estudiante adulto donde se pueden observar los conceptos como andragogía que es la educación en adultos.
Resulta imposible sentir completo este espacio de reflexión sin apelar a la memoria, “la memoria es selectiva, omite ciertas informaciones, agrega otras, archiva versiones de hechos que valoramos como positivas y rechaza otras versiones sin tener necesariamente conciencia de este proceso” (Anijovich, 2009).

Apelando a la memoria, queda en claro que este recorrido que me permitió conocer los modelos, armar microclases, sentirme docente a través de las prácticas, que me animó a entender de investigación y me motivó a generar un proyecto donde situar todos los objetivos logrados durante la especialización. Este trayecto de dos años en el que me sentí tan acompañada no fue sólo una experiencia formativa, fue gratificante, como esta profesión de dar, cuidar y ayudar al prójimo en la enfermería.

Bibliografía

Adam, F. (1987). *Andragogía y Docencia Universitaria*. Caracas: Editorial Andragogic de la Federación Interamericana de Educación de Adultos (FIDEA).

Agrech G. y Rosa M. (2022). *Curso de administración y gestión de los servicios de enfermería.* Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Medicina.

Anijovich, R., Camilloni, A., Cappelletti, G., Hoffmann, J., Katzowicz, R., Mottier Lopez, L. (2006). *La Evaluación significativa.* Buenos Aires: Paidós. Voces de la Educación.

Anijovich, R. y Cappelletti, G. (2020). La evaluación como oportunidad. Paidós, Voces de la Educación. *Praxis Educativa*, 21 (1), 67-69.

Angulo, J.F. (2008). La voluntad de distracción. Las competencias en la universidad. En: Sacristán Pinilla - Competencias profesionales 863 JG, Pérez AI, Martínez JB, Torres J, Angulo F, Álvarez JM. (Eds), Educar por competencias, ¿qué hay de nuevo? Madrid: Ediciones Morata, S. L.

Arcos, F. (2022). *Estrategias psicológicas para mejorar las habilidades sociales en alumnos de la carrera de Enfermería.* Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Escuela de Posgrado.

Bates, M., & Bautista, A. (2008). La educación continua y la capacitación del profesional de enfermería. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica* [revista en Internet], 16(3), 115-117.

Becerra Ramírez, J. (2020). Entorno Virtual de Aprendizaje para la enseñanza de Administración en Enfermería. *Revista Electrónica de Investigación en Docencia Universitaria,* 2 (2), 27-52.

Caraballo, R. (2017). La andragogía en la educación superior. *Investigación y Posgrado* V.22 n.2 Caracas.

Catalano, A. (2004). *Competencia laboral: diseño curricular basado en normas de competencia laboral.* Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo.

Cortés, M. (2011). Comunicación enfermera/paciente: reflexión sobre la relación de ayuda. *Revista Esp Com Sal*, 2(1), 55-61.

De Cordero, M. G. A. (2002). Actualización en enfermería, una responsabilidad profesional. *Rev Enferm IMSS*, 10(1), 3-5.

Díaz, B.A. (2005). El enfoque de las competencias en el campo del currículo. En: Agüera E, Vásquez JJ, Wietse de Vries M. *Retos y perspectivas de la educación superior.* Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Espín Falcón, J. et al. (2020). Actualización sobre los contenidos de actuación y responsabilidad médico-legal en atención primaria de salud. *Revista Cubana Educación Médica Superior*, 34(1), 1- 13.

Hospital Británico de Buenos Aires (2017). *Escuela de enfermería del Hospital Británico.* Recuperado de: https://www.hospitalbritanico.org.ar/Page/PageContent/Historia

Lindemann, E. (1944). Symptomathology and management, acute grief. *American Journal of Psychiatry,* 101, 141-148.

López Pastor, V. y Pérez Pueyo, A. (2017). *Evaluación formativa y compartida en educación*. España: Universidad de León.

Martínez, H. (2013). El enfoque por competencias desde la perspectiva del desarrollo humano. Aspectos básicos y diseño curricular. *Av. psicol.* 21(1) enero-julio.

Morazán, E. M. (2016). *Diagnóstico y estrategias de comunicación organizacional para el Hospital Metropolitano*. Tesis de Postgrado presentada en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/16/16_1533.pdf

Ochoa, N. (2016). *Intercomunicación en enfermería como variable de seguridad del paciente.* Trabajo final de la Especialidad de enfermería en el cuidado del paciente crítico, presentado en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba. Recuperado de: http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/ochoa-n.pdf

Ordoñez Mancera, J. D. (2020). *Diseño e implementación del plan de mejoramiento de la división de enfermería.* Trabajo final presentado en la Universidad Autónoma de Bucaramanga, Facultad de Ciencias de la Salud, Programa de Enfermería. Recuperado de: https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12229/2020_Tesis_Javier%20Dar%c3%ado_Ord%c3%b3%c3%b1ez_Mancera.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perrenoud, P. (2015). *La evaluación de los alumnos: de la producción de la excelencia a la regulación de los aprendizajes.* Buenos Aires. Ediciones Colihue.

Posada, A. (1911). La extensión universitaria. *Archivos de pedagogía y ciencias afines,* 8(23), 217-232.

Sánchez, S. y Zorzoli, N. (2017). *Gestión de una articulación educativa sustentable.* Buenos Aires: NOVEDUC.

Santos Guerra, M. A. (2017). *Evaluar con el corazón. De los ríos de las teorías al mar de la práctica.* Buenos Aires: Homo Sapiens Ediciones.

Secretaria de extensión Universitaria y Bienestar estudiantil UBA. Extensión. Recuperado de: https://www.uba.ar/internacionales/contenido.php?id=425

Secretaria de Extensión Universitaria y Bienestar estudiantil. Cursos de extensión. Recuperado de: http://seube.filo.uba.ar/cursos-de-extensi%C3%B3n

Serrano, J. y Pons, R. (2011). El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *REDIE vol.*13 no.1 Ensenada.

UBA. Ciencias Médicas. Licenciatura en Enfermería. Recuperado de: https://www.fmed.uba.ar/index.php/carreras/licenciatura-en-enfermeria/plan-de-estudios

Villares, J.E.; Ruiz, A.; López, M.P. y Sáinz, R. (2000). La satisfacción profesional en el equipo de atención primaria: oportunidades de mejora. *Cuadernos de Gestión*. Vol. 6, pp. 60-67.

Vítolo, F. (2010). Seguridad del paciente en terapia intensiva. *Fasc.II;* Pág. 23;24. Recuperado de: Cedim.com.ar.

Anexos

Anexo 1:

Plan curricular de la carrera de Enfermería

PRIMER AÑO	
Para cursar	**Aprobar**
Anatomofisiología	Introducción al Conocimiento de la Sociedad y del Estado e Introducción al Pensamiento Científico
Química Biológica	Introducción al Conocimiento de la Sociedad y del Estado e Introducción al Pensamiento Científico
Física Biológica	Introducción al Conocimiento de la Sociedad y del Estado e Introducción al Pensamiento Científico
Introducción a la Enfermería en Salud Pública	Introducción al Conocimiento de la Sociedad y del Estado e Introducción al Pensamiento Científico
Introducción Cs. Psicosociales	Introducción al Conocimiento de la Sociedad y del Estado e Introducción al Pensamiento Científico
Enfermería Médica I	Introducción al Conocimiento de la Sociedad y del Estado e Introducción al Pensamiento Científico
Deontología I	Introducción al Conocimiento de la Sociedad y del Estado e Introducción al Pensamiento Científico
Microbiología-Parasitología	Introducción al Conocimiento de la Sociedad y del Estado e Introducción al Pensamiento Científico
Nutrición	Introducción al Conocimiento de la Sociedad y del Estado e Introducción al Pensamiento Científico
Enfermería Salud Pública I	Introducción al Conocimiento de la Sociedad y del Estado e Introducción al Pensamiento Científico

SEGUNDO AÑO	
Para cursar	**deberá:**
Enfermería en Salud Materno Infantil	**Aprobar:** Introducción a la Enfermería en Salud Pública; Introducción a las Ciencias Psicosociales; Microbiología y Parasitología; Anatomofisiología; Nutrición. **Regular:** Enfermería médica I; Enfermería en Salud Pública I.
Psicología Evolutiva	
Enfermería en Salud Mental	
Enfermería en Salud Publica II	
Enfermería Medica II	
Enfermería Quirúrgica	
Dietoterapia	

TERCER AÑO	
Para cursar	**Deberá**
Enfermería Psiquiátrica	**Aprobar:** Todas las asignaturas de 1er. Año; Dietoterapia y Psicología Evolutiva. **Regular:** Enf. En Salud Mental; Enf. En Salud Pública II; Enf. Médica II, Enf. Quirúrgica; Enf. En Salud Materno Infantil.
Deontología II	
Enfermería Obstétrica	
Enferme ría Pediátrica	
Introducción a la Administración en Enfermería	

Anexo 2:

Lea atentamente y resuelva en grupo las siguientes preguntas:

1. ¿Qué es la empatía desde su punto de vista?
2. Según el concepto de empatía, reflexionen en grupo ¿Qué opinión tienen después que haber visualizado el video?
3. Elijan uno de los personajes vistos, ¿Cómo lo atenderían si les tocara esa unidad de cuidados? ¿Cómo sería la atención con la familia?
4. ¿Es lo mismo empatía que simpatía? Fundamenten su respuesta

Anexo 3:

El concepto de empatía

1

Dos pájaros estaban muy felices sobre la misma planta, que era un sauce. Uno de ellos se apoyaba en una rama, en la punta más alta del sauce; el otro estaba más abajo, en la bifurcación de unas ramas.

Después de un rato, el pájaro que estaba en lo alto dijo para romper el hielo:

—¡Oh, qué bonitas son estas hojas tan verdes!

El pájaro que estaba abajo lo tomó como una provocación y le contestó de modo cortante:

—Pero ¿estás cegato? ¿No ves que son blancas?

Y el de arriba, molesto, contestó:

—¡Tú eres el que está cegato! ¡Son verdes!

Y el otro, desde abajo, con el pico hacia arriba, respondió:

—Te apuesto las plumas de la cola a que son blancas. Tú no entiendes nada, so tonto.

El pájaro de arriba notaba que se le encendía la sangre y, sin pensarlo dos veces, se precipitó sobre su adversario para darle una lección.

El otro no se movió. Cuando estuvieron cercanos, uno frente a otro, con las plumas encrespadas por la ira, tuvieron la lealtad de mirar los dos hacia lo alto, en la misma dirección, antes de comenzar el duelo.

El pájaro que había venido de arriba se sorprendió:

—¡Oh, qué extraño! ¡Fíjate que las hojas son blancas!

E invitó a su amigo:

—Ven hasta arriba, adonde yo estaba antes.

Volaron hasta la rama más alta del sauce y esta vez dijeron los dos a coro:

—¡Fíjate que las hojas son verdes!

Y eso es lo que hay detrás de la empatía: el arte de mirar desde el punto de vista del otro para comprender. "Nacemos con ojos pero no con mirada. Para ver, basta con dirigir los ojos hacia el estímulo en cuestión. Para mirar hay que poner en marcha también el corazón".[1]

Anexo 4: Casos para estudios

Caso 1: Se encuentra un grupo de enfermeros, para la capacitación de la técnica de lavado de manos. En este caso se trata de enfermeros de diferentes salas, del turno noche.

Ellos deben ir saliendo, un enfermero por horario de capacitación, y son 3 enfermeros por sala, ya que no pueden dejar sin atención el servicio.

Las salas son 8 en total de toda la clínica.

¿Cómo organizaría dicha capacitación?, ¿En qué horarios la establecería?, ¿Cuáles serían, a su criterio, los objetivos a lograr en la capacitación?

Caso 2: En una empresa de internación domiciliaria, se organiza una capacitación de cuidados paliativos. Asisten 10 enfermeros de domicilios cercanos a la empresa de salud.

La capacitación dura 5 encuentros, un día a la semana, en un horario por la mañana.

Los que dictan la capacitación son 2 Lic. En Enfermería y 1 medico. Todos especialistas en cuidados paliativos.

¿Qué temas daría en dicha capacitación? ¿En qué día y horario la establecería?, ¿Cuáles serían, a su criterio, los objetivos a lograr en la capacitación?

Caso 3: En una empresa de insumos médicos, se organiza una capacitación de colocación de vías periféricas. Asisten 20 médicos residentes.

La capacitación dura 2 encuentros, un día a la semana, en un horario por la tarde.

Los que dictan la capacitación son 2 Lic. En Enfermería.

¿Cómo organizaría dicha capacitación?, ¿En qué horarios la establecería?, ¿Cuáles serían, a su criterio, los objetivos a lograr en la capacitación?

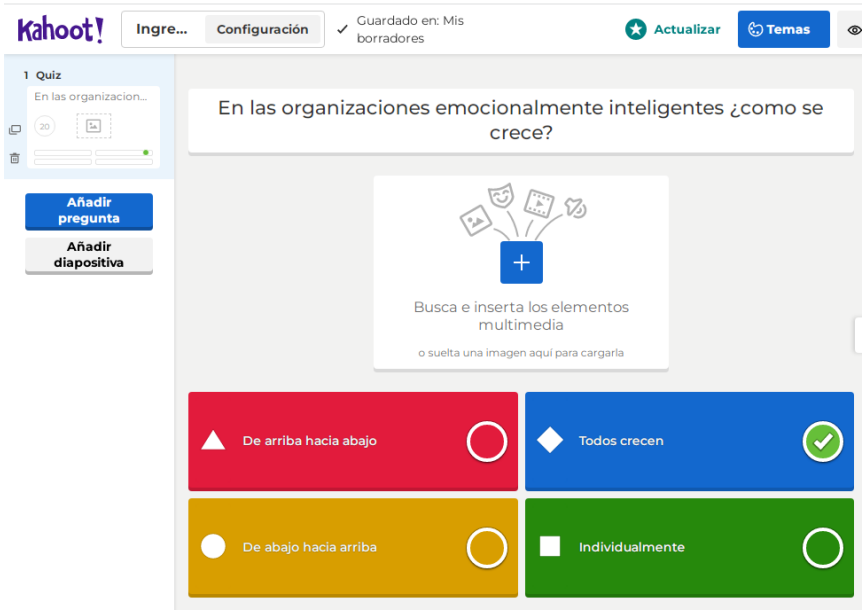
Caso 4: En un hospital Nacional, se organiza un curso de urgencias psiquiatrías. Asisten médicos y enfermeros.

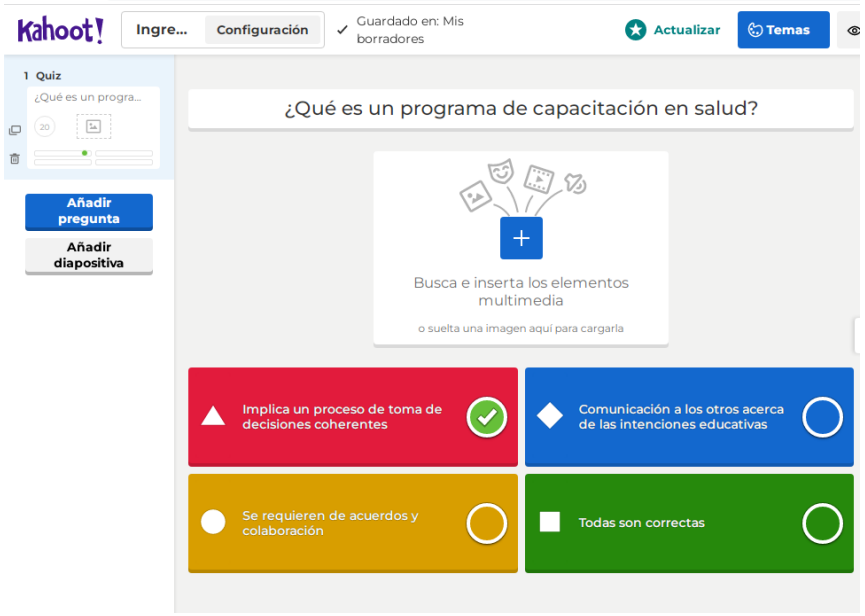
La capacitación dura 6 meses, un día a la semana, en un horario por la mañana.

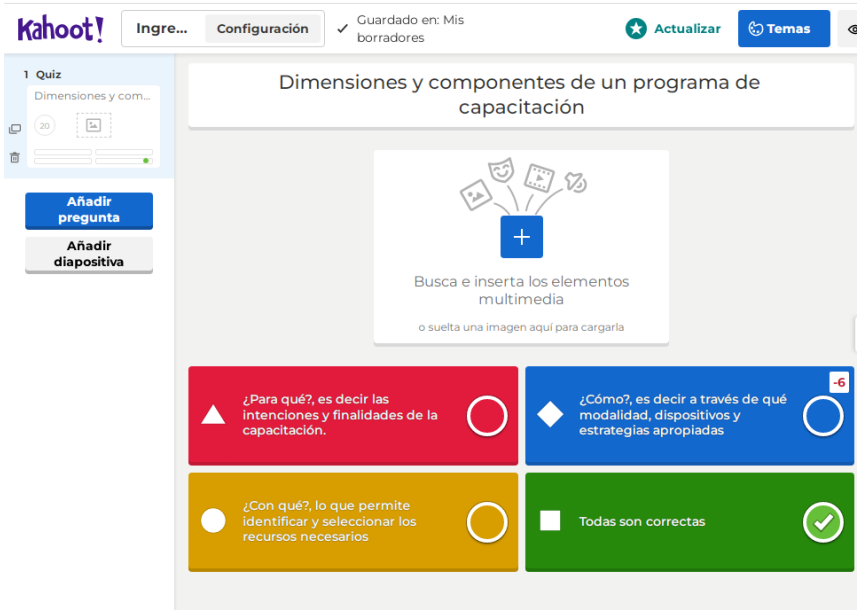
Los que dictan la capacitación son 1 médico y 1 Lic. En Enfermería.

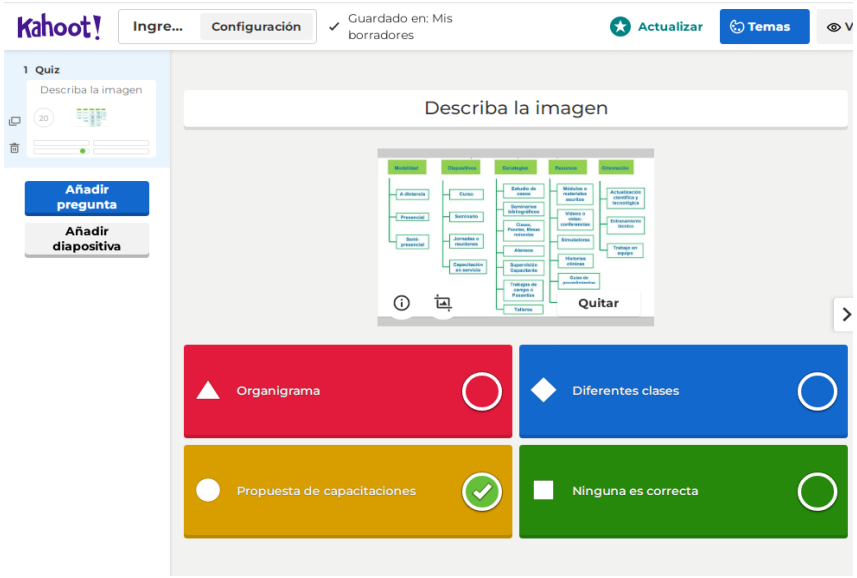
¿Qué temas daría en dicha capacitación? ¿En qué día y horario la establecería?, ¿Cuáles serían, a su criterio, los objetivos a lograr en la capacitación?

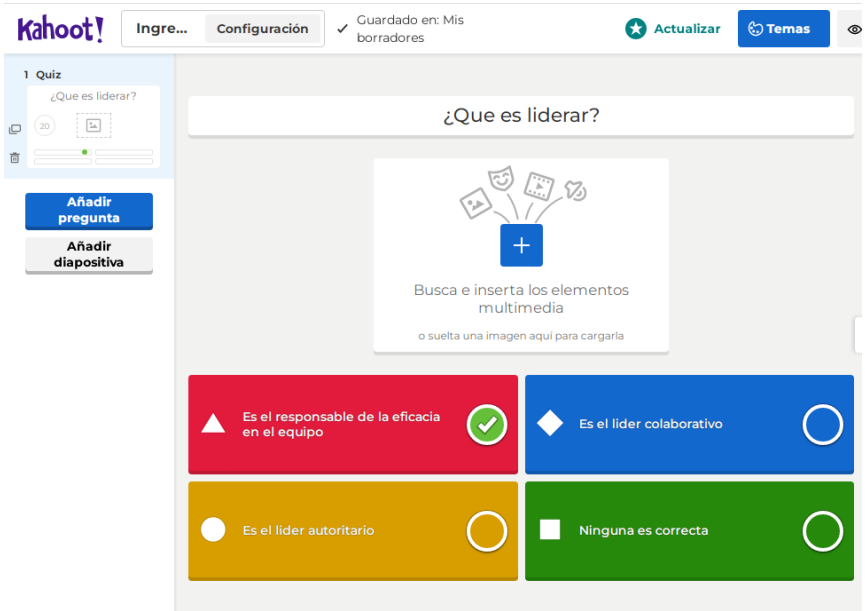
Anexo 5:


Kahoot!
Ingre...
Configuración
Guardado en: Mis borradores
Actualizar
Temas
1 Quiz
En las organizacion...
Añadir pregunta
Añadir diapositiva
En las organizaciones emocionalmente inteligentes ¿como se crece?
Busca e inserta los elementos multimedia
o suelta una imagen aquí para cargarla
De arriba hacia abajo
Todos crecen
De abajo hacia arriba
Individualmente


Kahoot!
Ingre...
Configuración
Guardado en: Mis borradores
Actualizar
Temas
1 Quiz
¿Qué es un progra...
Añadir pregunta
Añadir diapositiva
¿Qué es un programa de capacitación en salud?
Busca e inserta los elementos multimedia
o suelta una imagen aquí para cargarla
Implica un proceso de toma de decisiones coherentes
Comunicación a los otros acerca de las intenciones educativas
Se requieren de acuerdos y colaboración
Todas son correctas


Kahoot!
Ingre...
Configuración
Guardado en: Mis borradores
Actualizar
Temas
1 Quiz
Dimensiones y com...
Añadir pregunta
Añadir diapositiva
Dimensiones y componentes de un programa de capacitación
Busca e inserta los elementos multimedia
o suelta una imagen aquí para cargarla
¿Para qué?, es decir las intenciones y finalidades de la capacitación.
¿Cómo?, es decir a través de qué modalidad, dispositivos y estrategias apropiadas
-6
¿Con qué?, lo que permite identificar y seleccionar los recursos necesarios
Todas son correctas


Kahoot!
Ingre...
Configuración
Guardado en: Mis borradores
Actualizar
Temas
1 Quiz
Describa la imagen
Añadir pregunta
Añadir diapositiva
Describa la imagen
Quitar
Organigrama
Diferentes clases
Propuesta de capacitaciones
Ninguna es correcta


Kahoot!
Ingre...
Configuración
Guardado en: Mis borradores
Actualizar
Temas
1 Quiz
¿Que es liderar?
Añadir pregunta
Añadir diapositiva
¿Que es liderar?
Busca e inserta los elementos multimedia
o suelta una imagen aquí para cargarla
Es el responsable de la eficacia en el equipo
Es el lider colaborativo
Es el lider autoritario
Ninguna es correcta

Anexo 6:

Verdadero o falso

Verdadero	Falso
El técnico puede administrar medicación.	
	El auxiliar puede administrar medicación.
El auxiliar puede realizar higiene y confort.	
Ambos rellenan registros	
	El técnico no puede realizar HGT.
Ambos realizan contención verbal.	
	Ambos realizan contención mecánica.
	El auxiliar puede abrir un consultorio de enfermería.

Anexo 7: Casos

Caso 1: La Vocación Temprana. María, una estudiante de secundaria apasionada por la medicina desde temprana edad, está considerando sus opciones educativas. Quiere saber si debe enfocarse en una formación técnica o seguir un camino hacia la educación superior en salud. María destaca por su dedicación y habilidades en biología y química. ¿Cuál sería la mejor opción educativa para María y qué factores debería considerar?

Caso 2: Carrera en la Práctica Clínica. Juan es un técnico en enfermería con años de experiencia en el campo. Ahora, está interesado en avanzar en su carrera y asumir roles más avanzados en la atención médica. Debe decidir si continuar su formación con un pregrado en enfermería o si optar por una especialización en enfermería. ¿Qué opción le brindaría mayores oportunidades profesionales y satisfacción personal?

Caso 3: El Estudiante Multifacético. Andrés tiene un interés genuino tanto en la atención clínica como en la investigación en salud. Está buscando una trayectoria educativa que le permita explorar ambas áreas. ¿Debería optar por un pregrado en medicina o una licenciatura en ciencias de la salud con énfasis en la investigación? ¿Cómo podría combinar sus intereses de manera efectiva?

Caso 4: La Perspectiva de Carrera en el Campo Administrativo. Ana trabaja en la administración de un hospital y tiene experiencia en gestión de recursos y políticas de salud. Quiere avanzar en su carrera y está considerando si debería optar por una maestría en administración de salud o un MBA en salud. ¿Cuál de estas opciones la prepararía mejor para desempeñar un papel de liderazgo en el sistema de salud? ¿Cuáles son las ventajas y desafíos de cada camino?

Anexo 8: Role playing

En una empresa de vacunación se encuentran 3 enfermeros y un líder, se trata de una capacitación laboral, donde estos enfermeros se encuentran ingresando a esta empresa a trabajar. Por lo que el líder tiene la pauta de capacitar a dichos enfermeros.

Ya avanzada la mañana, se presenta dicha situación:

Líder: recuerden que ustedes deben vacunar tanto a niños como a adultos. Es su responsabilidad saber el calendario de vacunación, estar al día con las vías de administración y estar entrenados en seguridad e higiene.

Enfermero 1: ¿y qué pasa si nos olvidamos de alguna vacuna?, ¿tenemos forma de chequear el calendario?

Enfermero 2: si a mí también me preocupa eso, porque puede pasar que nos pongamos nerviosos y nos olvidemos.

Líder: quédense tranquilos que en la valija donde llevan el material siempre hay un calendario de vacunación al día por si ocurren estas situaciones. Lo importante es mantenerse seguros y capaces de lo que se encuentran haciendo, y no transmitir inseguridad al paciente.

Enfermero 3: genial, es muy bueno lo del machete en la valija, eso, por lo menos a mí, me mantiene más tranquila. Ya que lo de las vías de administración te lo aprendes, pero el calendario es muy amplio y hay muchas vacunas.

Líder: recuerden que más allá de todo, si se olvidan o no, ustedes deben mostrar seguridad a la hora de actuar, ya que son la imagen de la empresa, y por eso los estamos capacitando para que salgan y puedan demostrar todo su conocimiento.

Igual hoy es el primer día, así que tranquilos, falta mucho para que salgan al campo a vacunar. Lo importante es que sigan los pasos que vayan aprendiendo aca, y con mi ayuda van a poder aplicar la técnica sin dificultad.

Enfermero 2: Si, nosotros lo preguntamos por si las dudas, sabemos que falta bastante antes de salir al campo. Pero siempre puede pasar un imprevisto y necesitamos un machete, más porque estamos solos.

Líder: Bueno sigamos adelante con el curso, tomen apuntes, que eso les va a ayudar.

Luego del siguiente role playing, defina:

¿Qué tipo de líder es? ¿Directivo, supervisor, orientativo, delegador?

¿Qué pudieron obtener de esta conversación? Desarrollen virtudes y defectos de este líder.

¿Desarrollen el objetivo que tenía propuesto este líder? ¿Creen que dando esta solución puede lograr dicho objetivo?

¿Cuáles son los pasos para implementar el liderazgo?

¿Qué consejo le daría a este líder? ¿Y a los enfermeros?

Anexo 9:

Instrumento: Encuesta

Nombre: (Opcional)_____

Fecha:_____

De acuerdo con su nivel de percepción indique el nivel de logro alcanzado en el Curso de Extensión de Estrategias de comunicación y gestión para graduados de Enfermería en cada una de las siguientes preguntas.

Marque con una X la casilla que corresponda en la escala de 1 a 5, donde el 1 representa el menor nivel de logro y 5 el máximo nivel:

Preguntas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
¿Considera que la cursada del Curso de Extensión de estrategias de comunicación y gestión para graduados de Enfermería te aporto los conocimientos teóricos para aplicarlos a la práctica?					
¿El orden de las unidades de contenidos del programa te ayudó a integrar los temas al estudiar?					
¿Las actividades realizadas en clase te fueron claras y útiles?					
¿Crees que los temas que abarca el programa son útiles para tu futura vida profesional?					
¿Consideras que el curso te aportó las competencias necesarias, o al menos algunas de ellas, para afrontar con un nivel menor de dificultad la atención en la práctica diaria de tu profesión?					
¿Consideras que el rol docente favoreció el aprendizaje y la adquisición de conocimientos?					
¿Cuál es tu grado de satisfacción con respecto a la exposición oral del docente?					

¿Qué mejoras propondría a partir de su experiencia?:

_____

_____

_____

_____

¡Muchas gracias por sus respuestas!