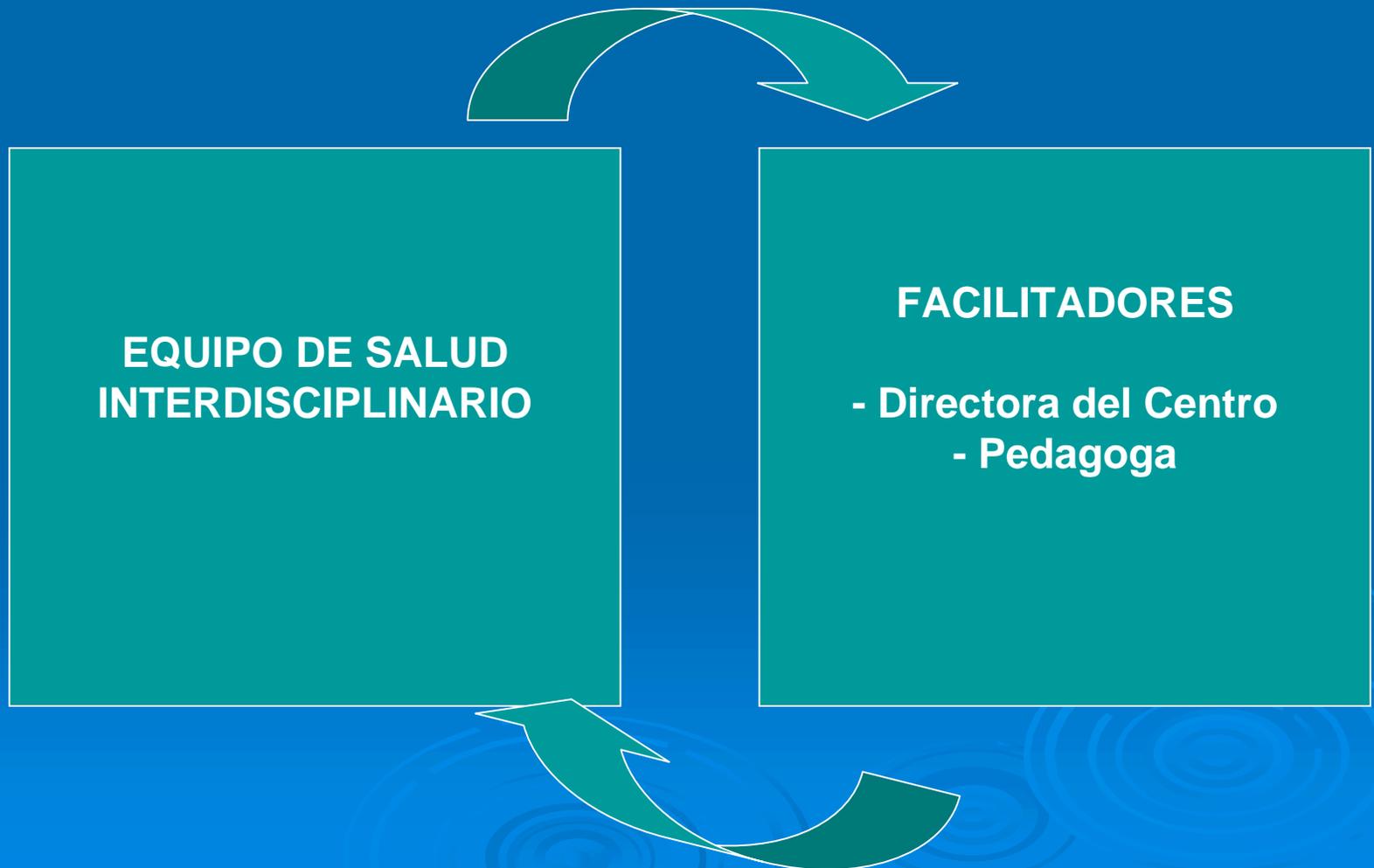


*EPS: Una estrategia de
intervención educativa dirigida
al equipo de trabajo del
Centro de Salud “Jardines del
Hipódromo”*

Dra. Silvia Da Luz y Lic. Adriana Careaga

9° Seminario DPMC
1er Seminario Regional
4 al 6 de octubre 2007
Colonia - URUGUAY

¿Quiénes somos?



¿Cómo empezamos?

- Un poco de historia....
- 2005 - 2006 Asunción de la Dirección.
Necesidades de capacitación del equipo.
- Programa de capacitación
- Agosto 2006 Reuniones con un grupo motivado para el cambio.
- Conformación de una comunidad de aprendizaje.



¿Qué es una comunidad de aprendizaje?

Es un grupo de personas con intereses compartidos en determinado aspecto del desarrollo humano y que participan en actividades de aprendizaje colectivas que educan y crean lazos entre aquellos que participan.

Soporte conceptual de la EPS

- Equipo de Salud aprende en el lugar de trabajo a partir de los problemas que surgen en la práctica con un abordaje interdisciplinario con reflexión crítica.
- Se basa en una pedagogía problematizadora.
- Apunta a dignificar la función pública.
- Aprendizaje a lo largo de la vida de la persona y con los otros.
- Su meta es mejorar la organización, la gestión y la calidad de atención al usuario.

Proceso de implementación de la estrategia

- 2006-2007 – Reuniones quincenales de dos horas de duración con suspensión de actividades del centro.
- Organización y logística.
- Metodología de trabajo: Presentación general de la estrategia de EPS.
- Pequeños grupos a partir de una pregunta disparadora: *¿Qué problemas visualizan en el Centro de Salud?*.

Problemas identificados

- Usuarios ven al centro como cómplice de un sistema que no soluciona el mecanismo de referencia y contrarreferencia con el tercer nivel de atención.
- Mal funcionamiento del archivo.
- Falta de información y comunicación entre los diferentes grupos que trabajan en el centro así como el desconocimiento de los roles y actividades desarrollado por cada uno.

Metodología

- Se relaciona el marco teórico de la EPS, de la teoría de la organización, de la comunicación, del aprendizaje , de la motivación con los problemas que surgen en la práctica.
- Pregunta disparadora para la reflexión crítica:
¿Cómo nos gusta que nos atiendan?
- Trabajo en pequeños grupos.
- Presentación de cada uno de los grupos de las actividades que desarrolla cada uno de los sectores. (a lo largo del año)

Problema

Meta

A lo que se aspira llegar

Brecha

Realidad

Lo que es

EPS
Educación desde el
trabajo

Algunos ejemplos

- Programa de Violencia doméstica.
- Programa del Adulto Mayor.
- Programa de Odontología: Trabajo por Uruguay (MIDES)
- Historias clínicas (Internos- Formación de pre-grado)

Capacitación



Presentaciones y soluciones

- A partir del grupo “grande” surgen las soluciones de los problemas planteados desde un enfoque global y participativo.
- Rico intercambio entre los integrantes.
- En cinco minutos se informa el estado de situación de cada grupo que presentó anteriormente.

Cierres y aperturas

- Al final de cada reunión se cierra con un aplauso para celebrar lo aprendido y el crecimiento personal y colectivo.
- Se refuerza el sentido de la estrategia de EPS.
- Se constituye un espacio privilegiado de información.

Evaluaciones

- Encuestas de satisfacción al usuario y a los participantes.
- Observaciones de las facilitadoras a través de un registro sistemático de las diferentes instancias.
- Logros

¿Qué dicen las encuestas?

- Según la percepción de los usuarios:
- El centro de Salud es visto como muy bueno en un 11.6% , bueno en un 63.2%, regular 16.1%, deficiente 2.6% , malo 3.2% y NC 3.2%
- Aplicada en Agosto 2007
- Proyección de aplicación Agosto 2008 para medir efectos de la estrategia de intervención educativa.

Encuesta a los participantes

- ¿Cómo se siente trabajando en esta modalidad de capacitación ? Mayo 2007

POSITIVA – COMODA – (94%) (N=45)

Muy satisfecha y enriquecida por los intercambios que resultan de las charlas entre todos los compañeros.

Me he enriquecido. Es una forma buena de trabajo que hace que nos esforcemos en ser cada día mejores.

Aprendiendo cada día más. Sin presiones.

Es muy productivo desde el punto de vista del aprendizaje del primer nivel.

Esta modalidad te compromete más en el desempeño del Centro.

Es una forma correcta en lo que las opiniones de todos apuntan a fortalecer los esfuerzos hacia fines concretos.

CON REPAROS (2%)*Me siento muy motivado más por la motivación personal que por el estímulo o interés en muchos integrantes del grupo.*

NEGATIVA (4%)*Es poco práctico en la realidad de la cantidad de usuarios que el centro atiende diariamente. (R.44)Nunca salgo satisfecha. Es una pérdida de tiempo para nosotros y para el usuario (R 45)*





Logros

Desde las percepciones de los participantes:

- Sentimiento de pertenencia.
- Intercambio con los compañeros.
- Solución de los problemas en la práctica.
- Crecimiento personal .
- Mejora de la atención al usuario.

Las facilitadoras observan:

- Ambiente colaborativo.
- Aumento de la autoestima.
- Mejora en la capacidad de resolución de conflictos.
- Aumento de propuestas de trabajo en actitud crítica

Otros logros

- Permanencia en el tiempo (un año)
- Reuniones periódicas
- Actividades en conjunto
- Asistencia regular (promedio sesenta)

Proyecciones y desafíos

- Evaluaciones continuas.
- Encuestas al usuario (2008).
- Publicación de la experiencia.
- Extensión de la experiencia a otros equipos.
- Inclusión participativa de los estudiantes del pregrado. (Internos)
- Mayor participación de los residentes y de los docentes de la Facultad de Medicina.
- Inclusión de los usuarios en el proceso de educación.

Nuestro aprendizaje

- Aprender la estrategia en la práctica día a día.
- Trabajar desde distintos enfoques, trayectorias y biografías.
- Vencer resistencias.
- Escuchar al otro.
- Profundizar competencias de trabajo en equipo.
- Enriquecimiento sin repetición innecesaria de los discursos.
- Modestia.
- Pasión por lo que se hace.

Crecer juntos....desde el pie.



Muchas gracias por su atención.