

*Este informe recoge la opinión colectiva de un grupo internacional de especialistas y no representa necesariamente el criterio ni la política de la Organización Mundial de la Salud.*

ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD

SERIE DE INFORMES TECNICOS

Nº 508

**ENSEÑANZA  
Y FORMACION PROFESIONAL  
PARA LA PLANIFICACION  
DE LA FAMILIA  
EN LA ACCION SANITARIA**

**Informe de un Grupo de  
Estudio de la OMS**

ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD

GINEBRA

1972

© Organización Mundial de la Salud 1972

Las publicaciones de la Organización Mundial de la Salud están acogidas a la protección prevista por las disposiciones sobre la reproducción de originales del Protocolo 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor.

Las entidades interesadas en reproducir o traducir en parte o íntegramente alguna publicación de la OMS deberán solicitar la oportuna autorización de la Oficina de Publicaciones y Traducción, Organización Mundial de la Salud, Ginebra, Suiza. La Organización Mundial de la Salud dará a esas solicitudes consideración muy favorable.

Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que se presentan los datos que contiene no implican, por parte del Director General de la Organización Mundial de la Salud, juicio alguno sobre la condición jurídica de ninguno de los países o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La mención de determinadas sociedades mercantiles o del nombre comercial de ciertos productos no implica que la OMS los apruebe o recomiende con preferencia a otros análogos. Salvo error u omisión, las marcas registradas de artículos o productos de esta naturaleza se distinguen en las publicaciones de la OMS por una letra inicial mayúscula.

PRINTED IN SWITZERLAND

## INDICE

	Página
1. Introducción . . . . .	5
1.1 La enseñanza y la formación profesional, un solo concepto . . . . .	6
1.2 Consideraciones generales . . . . .	6
2. La función de las instituciones de enseñanza y formación profesional . . . . .	9
2.1 Incorporación de la planificación de la familia a los planes de estudios de educación sanitaria en grados intermedios y profesionales . . . . .	10
2.1.1 Definición de la función y de los objetivos de las instituciones docentes . . . . .	10
2.1.2 Creación del ambiente apropiado para modificar el plan de estudios . . . . .	11
2.2 Cambio de actitudes . . . . .	13
2.3 Organización de nuevos recursos para la enseñanza . . . . .	14
3. Estrategias para planificar y ejecutar programas de enseñanza y formación profesional del personal sanitario en planificación de la familia . . . . .	15
3.1 Etapas de la planificación . . . . .	16
3.2 Estrategias respecto de objetivos a corto y largo plazo . . . . .	17
4. Formación profesional adaptada al programa . . . . .	18
4.1 El análisis de sistemas aplicado a la formación profesional adaptada al programa . . . . .	18
4.2 Adiestramiento práctico : una necesidad especial de la formación profesional adaptada al programa . . . . .	21
4.3 Aprendizaje y enseñanza en grupo . . . . .	24
4.4 Formación y perfeccionamiento del personal . . . . .	25
4.5 Determinación de la estrategia del adiestramiento . . . . .	25
5. Evaluación de la enseñanza y de la formación profesional . . . . .	26
5.1 Evaluación de la eficacia durante el adiestramiento . . . . .	27
5.2 Evaluación de la eficacia después del adiestramiento . . . . .	27
5.3 Evaluación de las especificaciones del puesto en función de los fines operativos del programa . . . . .	28
5.4 Evaluación de la estrategia del adiestramiento en función de una eficaz ejecución del programa . . . . .	28
6. Recomendaciones . . . . .	29

**GRUPO DE ESTUDIO DE LA OMS SOBRE ENSEÑANZA Y FORMACION  
PROFESIONAL PARA LA PLANIFICACION DE LA FAMILIA  
EN LA ACCION SANITARIA**

*Ginebra, 6-10 de diciembre de 1971*

*Miembros :*

- Dr. A. Adeniyi-Jones, Acting Head, Department of Community Health, College of Medicine, University of Lagos, Nigeria (*Vicepresidente*)
- Profesor K. Bozkowa, Director del Instituto Nacional de Investigación para la Madre y el Niño, Varsovia, Polonia
- Srta. E. M. Edmands, Associate Professor, Maternal and Child Health and Public Health Nursing, School of Public Health, The University of North Carolina, Chapel Hill, N.C., Estados Unidos de América
- Profesor D. V. I. Fairweather, Director, Department of Obstetrics and Gynaecology, University College Hospital Medical School, University of London, Inglaterra (*Relator*)
- Dr. L. A. Fisher, Director, Division of Educational Planning and Assessment, Faculty of Medicine, University of Calgary, Alberta, Canadá (*Presidente*)
- Dr. F. Henao, Jefe del Departamento de Administración del Programa de Salud, Universidad de Antioquia, Escuela de Salud Pública, Medellín, Colombia
- Profesor P. O. Hubinont, Presidente del Departamento de Obstetricia y Ginecología, Director del Servicio de Investigación sobre Reproducción Humana, Universidad Libre de Bruselas, Bruselas, Bélgica
- Dr. K. A. Pisharoti, Director, The Gandhigram Institute of Rural Health and Family Planning, Madurai District, Tamil Nadu, India
- Dr. S. Suwardjono, Presidente de la Junta Coordinadora Nacional de Planificación Familiar de Indonesia, Yakarta, Indonesia
- Dr. Yupha Udomsakdi, Jefe del Departamento de Educación Sanitaria, Facultad de Salud Pública, Universidad de Mahidol, Bangkok, Tailandia

*Representantes de otras organizaciones :*

*Confederación Internacional de Matronas :*

- Sra. M. Abdel-Chehid, Préparatrice à l'enseignement psycho-prophylactique de l'accouchement sans douleur, Policlinique cantonale, Ginebra, Suiza

*Consejo Internacional de Enfermeras :*

- Srta. A. Masson, Infirmière enseignante, Ginebra, Suiza

*Federación Internacional de Ginecología y Obstetricia :*

- Profesor W. Geisendorf, Doyen de la Faculté de Médecine, Université de Genève, Ginebra, Suiza

*Federación Internacional de Planificación de la Familia :*

- Dr. M. Hopcraft, Oficina Regional de Africa de la Federación Internacional de Planificación de la Familia, Nairobi, Kenia

*Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura :*

- Srta. M. Shatton, Especialista de Programa, División de Empleo de Medios de Información en la Educación Extraescolar, UNESCO, París, Francia

*Secretaría :*

- Dr. R. H. O. Bannerman, Médico Jefe, Educación Popular en Cuestiones de Salud de la Familia, OMS, Ginebra, Suiza (*Secretario*)
- Dr. N. R. E. Fendall, Professor of Tropical Community Health, School of Tropical Medicine, Liverpool, Inglaterra (*Asesor temporero*)
- Dra. Betty Mathews, Professor of Community Health, School of Allied Health and Social Professions, East Carolina University, Greenville, N.C., Estados Unidos de América (*Asesora temporera*)
- Dr. D. Štampar, Jefe del Departamento de Planificación de la Familia, Instituto para la Salud de la Madre y el Niño, Zagreb, Yugoslavia (*Asesor temporero*)

# ENSEÑANZA Y FORMACION PROFESIONAL PARA LA PLANIFICACION DE LA FAMILIA EN LA ACCION SANITARIA

Informe de un Grupo de Estudio de la OMS

Del 6 al 10 de diciembre de 1971 se reunió en Ginebra un Grupo de Estudio sobre Enseñanza y Formación Profesional para la Planificación de la Familia en la Acción Sanitaria. Abrió la reunión el Dr. H. Mahler, Subdirector General, que dio la bienvenida a los participantes en nombre del Director General.

## 1. INTRODUCCION

Durante los últimos años, la OMS ha convocado varios grupos de expertos con objeto de revisar los conocimientos y la experiencia sobre los aspectos sanitarios de la planificación de la familia. El presente Grupo se ha ocupado sobre todo de los problemas que plantea la organización de programas de enseñanza y formación profesional en este sector.

En el presente informe se ha examinado la formación profesional del personal sanitario en planificación de la familia según lo oficialmente dispuesto por la 21ª Asamblea Mundial de la Salud.<sup>1</sup> En esa Asamblea se consideró la planificación de la familia desde el punto de vista de una forma de pensar y de comportarse adoptada libremente por el individuo para fomentar la salud personal y familiar que, de modo amplio, contribuye al desarrollo social de la colectividad en general. Se ha considerado como un derecho humano que todo individuo tenga acceso a los servicios de planificación de la familia y que conozca y comprenda esa planificación para poder decidir con libertad y conocimiento de causa respecto a su práctica. El Grupo encareció la necesidad de dedicar especial atención a la formación profesional del personal para atender a los miembros más jóvenes de la población egresados de la escuela, sobre todo a los solteros de ambos sexos.

El Grupo también apoyó los puntos siguientes :

- a) que la planificación de la familia es una medida sanitaria ;

---

<sup>1</sup> *Act. Of. Org. mund. Salud*, 1968, 168, 21 (resolución WHA21.43).

b) que el fomento de la planificación de la familia depende no sólo del personal sanitario, sino también del de otras disciplinas ; y

c) que los servicios de salud, tanto en los sectores públicos como en los privados, deben dirigir los aspectos sanitarios de la planificación de la familia.

### **1.1 La enseñanza y la formación profesional, un solo concepto**

A los efectos del presente informe la enseñanza y la formación profesional se refieren a un solo concepto que abarca todos los procesos necesarios para que el personal sanitario tenga la oportunidad de adquirir los conocimientos teóricos y prácticos, las formas de pensar y la competencia necesarios para la preparación vocacional o profesional, la orientación de las actividades o la enseñanza permanente. Entre esos procesos se cuentan el análisis y la proyección de las necesidades de formación del personal sanitario ; la concepción de estrategias nacionales o regionales de formación profesional para atender necesidades de personal ; la organización y la integración de la planificación de la familia en los programas de estudios de las universidades y de las escuelas vocacionales o profesionales ; el establecimiento de programas de estudios para los cursos de formación profesional adaptada al programa ; y los procedimientos, evaluación e investigaciones relativos al proceso de enseñanza y aprendizaje. El Grupo ha puesto de relieve que puede disponerse fácilmente de los métodos aplicados con éxito a la enseñanza y formación profesional en otras ciencias de la salud y que el personal de planificación de la familia debiera recurrir a ellos.

### **1.2 Consideraciones generales**

Anteriores grupos de expertos de la OMS han considerado importante repetidas veces que todo el personal sanitario adquiriera algunos conocimientos sobre planificación de la familia en el curso de su formación, lo cual significa que dicha planificación debe enseñarse en las escuelas para personal sanitario de todas las categorías.

La reproducción humana, la planificación de la familia y la dinámica demográfica debieran formar parte integrante del programa de estudios universitarios o básicos. En la enseñanza superior, se plantea el problema de introducir las enseñanzas sobre planificación de la familia, al nivel necesario, en los programas de estudios ya sobrecargados de las escuelas de medicina e instituciones sanitarias afines. Se ha visto, sin embargo, que es factible realizar esto sin imponer mayores esfuerzos a los estudiantes. Se ha señalado también que mientras el programa de estudios debiera tomar en consideración, naturalmente, las tareas para las que se prepara al estudiante,

un programa de estudios « demasiado orientado hacia un empleo »<sup>1</sup> sería desventajoso para la preparación profesional básica.

Pero no basta con tener en cuenta a los estudiantes universitarios. En último término debe darse la oportunidad de seguir estudios postbásicos o de ampliar sus estudios universitarios al personal seleccionado para desempeñar las funciones docentes y las de supervisión, administración, comunicación, evaluación e investigación. Al mismo tiempo que se despliegan esas actividades o aun antes de iniciarlas deben establecerse programas y servicios de enseñanza para esa gran cantidad de personas en cuyos estudios básicos no estaba incluida la planificación de la familia. Para ponerse al día se necesitan periódicamente cursos de actualización o programas de educación permanente.

Cuando se inicia una nueva actividad, suele ocurrir que el personal escasea y que no es posible prescindir de él para otras funciones ni aun por breve tiempo. Además, a veces no se dispone en el país de instalaciones apropiadas para la enseñanza especializada, por lo que puede ser conveniente enviar personal al extranjero para ampliar sus estudios en cursos breves y estudiar otros tipos de programas. Es la solución que han escogido muchos países.

La enseñanza y la formación profesional del personal para una amplia gama de funciones en la planificación de la familia es una vasta empresa que requiere muchos métodos diferentes y la colaboración de diversos organismos, por ejemplo los de salud pública, enseñanza, planificación económica y comunicaciones. Además, como ha señalado el Grupo de Estudio de la OMS sobre Educación Sanitaria en la Planificación de la Familia<sup>2</sup> « los aspectos sanitarios de la planificación de la familia en relación con las necesidades y los objetivos de las distintas familias variarán de unos países a otros y entre las regiones de un mismo país. También tiene que haber diferencias en el orden de prioridades, necesidades, objetivos, personal sanitario disponible y otros recursos de los diversos países. Del mismo modo habrá variaciones en la organización de los servicios destinados a alcanzar esos objetivos y atender esas necesidades, así como en los métodos adoptados y en las actividades desarrolladas para establecer el contacto entre los servicios y la población. Esas diferencias determinarán las tareas educativas que habrán de realizarse en relación con aspectos asistenciales de la planificación de la familia, especialmente en los servicios de higiene maternoinfantil. »

De lo anterior se deduce claramente la necesidad de estudiar muchas variables cuando se organiza un programa de adiestramiento de personal sanitario en planificación de la familia. Sin embargo, hay algunos principios que al parecer pueden aplicarse en general.

<sup>1</sup> *Org. mund. Salud Ser. Inf. técn.*, 1967, N° 351.

<sup>2</sup> *Org. mund. Salud Ser. Inf. técn.*, 1971, N° 483, pág. 6.

En primer lugar, hay que determinar el volumen total de la formación profesional, es decir, el número de personas, por categorías, que deben prepararse, las funciones que deben desempeñar y su anterior preparación vocacional o profesional en salud pública y en planificación de la familia. Es indispensable que este proceso dependa del otro más importante, el de planificación del personal sanitario. Por desgracia, existe la tendencia tradicional a separar la enseñanza para las profesiones sanitarias del proceso de planificación sanitaria<sup>1</sup> y, en la medida en que las instituciones docentes no intervienen en la planificación sanitaria, la enseñanza y la formación profesional pueden fácilmente quedar aisladas y no guardar ninguna relación con las necesidades sanitarias del país. Concretamente, la planificación del personal sanitario supone la determinación de los tipos y de la cantidad de personal disponible o que debe prepararse para ejecutar, dentro de los servicios de salud, un conjunto de programas sanitarios o un solo programa, por ejemplo, el de planificación de la familia. Aunque las variaciones del personal disponible y de las instalaciones para servicios imponen inevitables diferencias de un país a otro por lo que respecta a la categoría de personal que desempeña una tarea determinada, apenas hay variación en el propósito de esa tarea. Cuando hay que decidir quién es competente para desempeñar una tarea no debe tenerse en cuenta únicamente la instrucción recibida sino elegir, dentro de circunstancias determinadas, al miembro disponible del personal sanitario más adecuado para realizar esa tarea.<sup>2</sup> Se ha instado a quienes se ocupan de la planificación de personal a considerar las funciones y tareas específicas que deben realizarse como la base más apropiada para el análisis de un empleo. En relación con la enseñanza y la formación profesional, la clara definición de las funciones de un empleo es un instrumento importante para planificar programas de estudios, pues las características del empleo sirven de vínculo entre los objetivos del programa y los del adiestramiento.

Todo el personal sanitario debiera recibir formación orientada según el empleo. Al preparar los planes de estudio del personal que va a adiestrarse deben estudiarse detenidamente su experiencia y sus conocimientos básicos previos. Además, conforme a lo antes señalado, es mejor definir los objetivos en términos del comportamiento o del rendimiento deducidos de las funciones del empleo, y el contenido de la enseñanza debe elegirse de manera que satisfaga esos objetivos.<sup>3</sup> Varios grupos han enumerado las etapas por las que debe pasar la determinación sistemática del contenido del curso basada en la descripción del empleo.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> *Org. mund. Salud Ser. Inf. técn.*, 1971, N° 481, pág. 52, sección 8.3.1.

<sup>2</sup> *Org. mund. Salud Ser. Inf. técn.*, 1971, N° 476, pág. 46, sección 4.4.1.

<sup>3</sup> *Org. mund. Salud Ser. Inf. técn.*, 1970, N° 456, pág. 20.

<sup>4</sup> Véase, por ejemplo, *Org. mund. Salud Ser. Inf. técn.*, 1971, N° 483, págs. 24-29.

Es sumamente importante supervisar a los nuevos tipos de personal para asegurar la calidad de los servicios ofrecidos. Además, como principio general, en un programa de planificación de la familia todos los miembros del personal, independientemente de su formación básica o de sus funciones, deben estar bien enterados de los aspectos sanitarios del tema.

En conclusión, se han ideado muchos métodos diferentes para la enseñanza y formación profesional del personal en los aspectos sanitarios de la planificación de la familia. Los anteriores grupos de expertos de la OMS han examinado detenidamente muchos aspectos de tan importante asunto. Sin embargo, es necesario seguir investigando las formas de impulsar la función directiva y la colaboración más intensas, respecto a los programas de salud pública, de las universidades y de otras instituciones de formación sanitaria; la planificación de estrategias para organizar o robustecer la enseñanza y la formación profesional; la aplicación de principios de evaluación a la enseñanza y a la formación profesional, y las investigaciones sobre educación relacionadas con la planificación de la familia. Esos temas se han considerado en el presente informe.

## **2. LA FUNCION DE LAS INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA Y FORMACION PROFESIONAL**

Las universidades tienen una función vital que desempeñar en la organización de la enseñanza relativa a la planificación de la familia. Su carácter directivo puede dar prestigio y distinción al tema de la planificación de la familia. Además, las universidades se hallan en situación ideal para ayudar a otras instituciones docentes a organizar y desarrollar programas de enseñanza y formación profesional, facilitándoles consultores, profesores visitantes y acceso a sus servicios de biblioteca y laboratorio.

La función directiva de la universidad es necesaria sobre todo para organizar cursos de grado y de perfeccionamiento en asignaturas como biología de la reproducción, la salud y la planificación de la familia, administración de programas de planificación de la familia, la educación sanitaria en la planificación de la familia y demografía. Convendría también que las universidades tomaran la iniciativa en la organización de seminarios y grupos de estudio sobre planificación de la familia y dinámica demográfica, preparación de profesores, establecimiento de métodos de enseñanza más eficaces y promoción de investigaciones fundamentales y aplicadas a la enseñanza y formación profesional para actividades sanitarias y planificación de la familia.

Las características del comportamiento relacionado con la procreación, y la evaluación de las actividades de planificación de la familia son materias en que los administradores, los médicos, los especialistas en ciencias psico-

sociales, los estadísticos y otros especialistas necesitan más amplios estudios de nivel universitario.

## **2.1 Incorporación de la planificación de la familia a los planes de estudios de educación sanitaria en grados intermedios y profesionales**

En general se admite que la planificación de la familia debiera ser una de las materias integrantes de los planes de estudios actuales para preparar personal sanitario en universidades y otras instituciones docentes. Por desgracia, esos planes suelen estar sobrecargados y su ampliación puede tropezar con cierta resistencia. Este problema debe afrontarse con objetividad, por ejemplo, averiguando qué factores impiden la adición de nuevas asignaturas y cuáles facilitan una modificación del plan de estudios.

### *2.1.1 Definición de la función y de los objetivos de las instituciones docentes*

Prescindiendo del grado de rigidez que caracterice las estructuras o planos de la enseñanza, las instituciones docentes deben establecer métodos para su propia renovación y la de sus programas.

Esas instituciones tropiezan frecuentemente con dificultades a causa de su incapacidad para modificar o replantear sus funciones. Por ejemplo, hay muchas escuelas de medicina que aún no han considerado seriamente si deben enseñar a sus estudiantes los conceptos, principios y procedimientos de la planificación de la familia en el nivel que necesita el médico. Esta materia se descarta en muchas ocasiones por no considerarla apropiada para el estudiante de medicina, puesto que posteriormente en el ejercicio de su profesión aprenderá más sobre el tema, o por creerla impropia de una escuela de medicina, puesto que el plan de estudios está ya sobrecargado con asignaturas más importantes o más difíciles. Se plantea el problema fundamental de definir la función que corresponde a la institución. Pero son pocas las instituciones que se han preocupado por definir sus objetivos y establecer una lista de sus prioridades. No tener registrados esos datos de forma accesible a todos los interesados significa en muchas ocasiones que la administración y el profesorado están a merced de alguna oficina gubernamental o de un grupo con intereses especiales que desean presionar sobre la institución. A falta de un claro enunciado surgen múltiples objetivos, por lo menos en el orden operativo, y pronto el personal tiene que multiplicarse tratando de satisfacer las esperanzas de demasiadas personas o de demasiados proyectos de programa. Una lista de objetivos claros reduciría los efectos de demandas múltiples y a menudo contradictorias, permitiendo a la administración distinguir entre los objetivos adecuados y los inadecuados y entre las tareas posibles y las imposibles.

La existencia de una lista de prioridades para la institución permitiría a los directivos de la administración encontrar la mejor solución para los

conflictos presupuestarios, sobre todo si están sometidos a revisión anual. Habría que preferir unas tareas educativas específicas sobre otras, pues ninguna institución dispone de una cantidad ilimitada de tiempo, medios y personal.

Esas listas de prioridades permitirían de un modo especial que la institución modificara conscientemente su orientación en cualquier momento por contar con el consentimiento general sobre las modificaciones que debieran hacerse a los objetivos o prioridades. Sin embargo, la simple existencia de esas listas no garantiza la flexibilidad de orientación que necesita toda institución para atender necesidades súbitas o extraordinarias. Es necesario que exista una comunicación libre y abierta entre la administración, el personal y los estudiantes en lo relativo a los fines de la institución. Al participar cada vez más los estudiantes en la definición de las normas institucionales y al interesarse el personal cada vez más en expresar sus opiniones sobre la orientación que sigue la institución, es preciso que la expresión general de los problemas forme parte sistemática de las actividades de esa institución. El grado en que todos los interesados comprendan la necesidad de modificar los objetivos o los métodos determina el grado en que pueden ser eficaces las innovaciones didácticas.

### 2.1.2 *Creación del ambiente apropiado para modificar el plan de estudios*

Es mucho más difícil la tarea de modificar en la práctica los planes de estudios e incorporarles nuevos conceptos y asignaturas. Con frecuencia, una comisión supervisora del programa, a la que suele denominarse comisión del plan de estudios, se encarga de identificar las modificaciones necesarias del contenido de esos planes. Sin embargo, aunque los miembros de esa comisión entienden que es necesario modificar el plan de estudios, raras veces consiguen que el resto del personal docente o la administración apoyen sus recomendaciones, si no han tratado previamente de conseguir que el profesorado y los estudiantes estén dispuestos a aceptar la reforma. Esto puede conseguirse simplemente adoptando una serie de medidas que creen el ambiente apropiado para la aceptación de las innovaciones necesarias.

En una primera etapa se hará comprender la necesidad de una reforma, lo cual significa que la comisión del plan de estudios en particular y los estudiantes, el profesorado y la administración en general deben conocer a qué razón obedece la incorporación de nuevos conceptos y asignaturas. Por ejemplo, una personalidad que goce de prestigio entre profesores y estudiantes puede redactar un trabajo en que se refleje la situación, se destaquen las deficiencias del plan existentes en opinión del autor y se invite a que todo el mundo haga sus comentarios al respecto. Normalmente, para estimular esos comentarios se convoca a todas las partes interesadas a una reunión general y se solicitan sus opiniones sobre el trabajo. También

podrían pedirse comentarios por escrito acerca del documento y reunirlos en una oficina central, por ejemplo, la del presidente de la comisión del plan de estudios. O bien puede enviarse el trabajo a grupos claramente identificados por la administración como rectores de la política educativa, solicitando el comentario de un grupo oficial a las ideas en él contenidas. Las respuestas deben resumirse, independientemente de los medios de acopio y transmisión, y se envía a todas las partes interesadas un documento final con las ideas del trabajo original y con los comentarios de los grupos interrogados. La comisión del plan de estudios, si adopta claramente el plan resultante, debe enviarlo al grupo administrativo encargado de su revisión y ejecución.

En segundo término, para crear un ambiente favorable a la reforma del plan de estudios hay que establecer algún organismo que pueda convertir en realidad las modificaciones consideradas. La comisión del plan de estudios puede elegir de nuevo entre varias posibilidades. En primer lugar puede proclamarse oficialmente como « agente modificador » de la institución, estando por lo tanto dispuesta a resistir los embates de la mayor parte de la oposición generada por las modificaciones propuestas. En segundo lugar, la comisión puede disponer que los instructores encargados del curso asuman la plena responsabilidad de la integración de las nuevas materias, pedirles pruebas de que los estudiantes comprenden mejor los objetivos del programa después de haberse modificado el plan de estudios y apoyarlos en su revisión de ese programa. Habría otra posibilidad: formar un grupo especial con la misión de poner en práctica y experimentar la reforma propuesta. La comisión del programa de estudios determinaría la composición de este grupo, que estaría formado por representantes de todas las opiniones, tanto positivas como negativas, sobre las modificaciones del programa consideradas, y presidido por uno de los miembros de la comisión del plan de estudios. Este grupo se encargaría de vigilar en un estudio piloto los efectos de la reforma del plan de estudios y de informar luego a la comisión del plan de estudios recomendándole las modificaciones que debieran adquirir carácter permanente.

Al crearse un ambiente favorable para la revisión del plan de estudios la institución como tal debe aclarar, en una tercera etapa, los problemas planteados por el plan de estudios existente. Esto supone una exploración diagnóstica de dicho plan y en muchas ocasiones es necesario reunir nuevos datos, especialmente de información sobre la labor de antiguos graduados del programa, con amplios detalles sobre sus reacciones ante las experiencias de su propio aprendizaje. También la comisión del plan de estudios debiera encargarse de esta etapa particular, aunque podría delegar esa responsabilidad en una división de investigaciones, por ejemplo.

La cuarta etapa consiste en examinar otros posibles planes para la integración de una nueva asignatura, si el procedimiento adoptado por la comisión tropieza con serias dificultades en su ejecución o no tiene acepta-

ción general. La innovación y la renovación en materia de enseñanza son tareas que exigen aptitudes administrativas particularmente complejas y no es en modo alguno extraordinario que una institución cuyo plan de estudios no se haya modificado durante algún tiempo reaccione de forma previsible (negativa) ante las actividades de los que se proponen mejorar la escuela. Esta reacción se debe en gran parte a presiones y fuerzas no diagnosticadas que actúan sobre los encargados de la revisión; será prudente por eso que la comisión del plan de estudios prevea en lo posible todas las dificultades con que tropezarán sus actividades y prepare la estrategia adecuada para resolverlas.

En la quinta etapa se realiza el acopio y la recopilación de datos concernientes a la eficacia de la reforma y ésta se ha puesto en práctica a título experimental. Los profesores acaso digan que la mera novedad de la reforma puede haber producido los resultados deseados y en algún caso es posible que de hecho tengan razón. De ser así, las modificaciones debieran incorporarse con carácter más permanente y prolongarse el ensayo durante varios años. De ese modo, las intenciones de la comisión del plan de estudios se habrán convertido paulatinamente en cambios reales que supondrán la incorporación de nuevos conceptos y materias al programa escolar. Ninguna comisión de esa índole debe suponer en ningún caso que, simplemente por haber logrado desde un principio que el profesorado adopte las modificaciones del plan de estudios, puede dormirse sobre sus laureles y dejar que los profesores prosigan la tarea. Diversos factores inhiben la reforma de una institución y una comisión del plan de estudios necesita estar constantemente en guardia para neutralizarlos o compensarlos con la mayor rapidez y eficacia posibles. Cuando la reforma del plan de estudios ha llegado a establecerse en el sector de los instructores, debe someterse la revisión oficial del programa a la ratificación final de todo el profesorado. Si se han mantenido abiertos los cauces de la comunicación, todo profesor debe conocer las etapas por las que ha pasado la comisión para llegar a la situación actual y estar dispuesto a reaccionar favorablemente. Esta aceptación final y general de la reforma del plan de estudios facilita la base desde la que profesores y estudiantes podrán identificar toda necesidad de cambio que surja como consecuencia natural de la revisión ordinaria del plan de estudios. En toda institución docente el ciclo se repite así una y otra vez, y solamente son distintos los escenarios.

## **2.2 Cambio de actitudes**

Con frecuencia plantea un problema la necesidad de provocar un cambio en la actitud de profesores, supervisores y estudiantes. Las actitudes se caracterizan por un tipo de comportamiento constante. Si, por ejemplo, un individuo rechaza sistemáticamente las ideas de otra persona o los argumentos que se le formulan en una discusión, su comportamiento

indica obviamente la existencia de una actitud negativa subyacente. Un instructor puede manifestar inconscientemente sentimientos negativos al enseñar una materia que le afecta en lo personal. En ciertas situaciones hay profesores que han encontrado muy penoso el tema de la sexualidad humana; esos individuos no debieran colocarse en la situación de tener que explicar a los estudiantes un tema que de modo manifiesto hiere su sensibilidad. Los mismos alumnos muestran en ocasiones frente a ciertas asignaturas actitudes positivas o negativas que aceleran o impiden el proceso de aprendizaje.

Las actitudes suelen aprenderse emulando el comportamiento de los modelos disponibles. Por ejemplo, un niño pequeño en muchas ocasiones adopta inconscientemente las actitudes de su padre o de su madre. Un joven estudiante de medicina puede impresionarse tanto por la firmeza y la manifiesta habilidad técnica de un cirujano, que quizá desee dedicarse a la cirugía y tal vez comience a imitar incluso los movimientos de ese cirujano. Aunque la identificación es un buen modo de aprender, puede ser un obstáculo para alcanzar la madurez. Los conocimientos son necesarios, pero no bastan para cambiar actitudes. Debe también haber una intensa necesidad a la que el individuo pueda responder.

### **2.3 Organización de nuevos recursos para la enseñanza**

En muchas ocasiones los gobiernos, los grupos profesionales y algunos otros grupos apremian a las instituciones sanitarias para que organicen nuevos programas de estudios o establezcan nuevas instituciones de enseñanza cuando apenas si se ha intentado hacer un análisis preliminar de las necesidades existentes; ahora bien, ese análisis no sólo es conveniente sino también muy factible, puesto que hay diversas maneras de determinar si se necesita un nuevo programa o una nueva institución de enseñanza.

El primer indicio puede ser la evidente imposibilidad del posible usuario de servicios de planificación de la familia de aprovechar los que se le ofrecen. Por lo general, se estudian los problemas de la familia en una zona y se pone en marcha un programa para cambiar la situación. Si al volver a estudiar esa zona los índices no muestran un progreso significativo, evidentemente hay que modificar el programa existente o mejorar el rendimiento del personal.

Otra fuente de información es la labor que se observa en el personal adiestrado en programas anteriores. Es cada vez más corriente la táctica de enviar los graduados recientes a la institución donde se prepararon para obtener información de primera mano que pueda indicar la necesidad de revisar el plan de estudios.

Un tercer método de identificar las necesidades que tienen las nuevas instituciones docentes es el examen de los comentarios y propuestas, y desde luego la labor efectiva de los instructores de los programas existentes. Si un supervisor o un grupo de profesores considera inadecuada la ins-

trucción que se da en los programas existentes queda muy claro que debe establecerse un nuevo programa de formación con nuevos objetivos, experiencia y procedimientos de evaluación.

En muchas ocasiones, el proceso mismo de analizar las limitaciones de un programa de adiestramiento permite identificar claramente los cambios indispensables o la necesidad de elaborar nuevos métodos y estrategias a fin de atender nuevos grupos o destacar diferentes objetivos. Para modificar las instituciones de enseñanza existentes u organizar otras nuevas es indispensable obtener datos que permitan determinar la necesidad de modificaciones y el tipo de éstas. Así pues, la evaluación es por sí misma un proceso central en la reforma de las instituciones docentes y el Grupo de Estudio prevé que el personal de campaña obtendrá un gran provecho de los grupos de estudio patrocinados por la OMS sobre la aplicación de los principios y procedimientos de evaluación a las instituciones docentes para personal sanitario.

### **3. ESTRATEGIAS PARA PLANIFICAR Y EJECUTAR PROGRAMAS DE ENSEÑANZA Y FORMACION PROFESIONAL DEL PERSONAL SANITARIO EN PLANIFICACION DE LA FAMILIA**

Antes de organizar un programa nacional de planificación de la familia, muchos países habrán pasado por una fase de actividades voluntarias y privadas, y habrá algunas personas con conocimientos suficientes para iniciar por lo menos cierta planificación preliminar. El problema fundamental es el de personal.

Como es natural, el establecimiento de un programa de enseñanza y formación profesional presupone la existencia de un plan general de desarrollo en el que esas actividades se consideren partes integrantes de un eficaz programa de acción. Sin embargo, estos programas se inician con excesiva frecuencia antes de comenzar el programa de formación profesional. Incluso cuando no es éste el caso, suele ser demasiado breve el tiempo que transcurre entre la formación profesional y los programas de acción para que una cantidad suficiente de personal pueda terminar su preparación.

Es necesario desarrollar actividades de enseñanza destinadas a preparar personal sanitario para servicios de planificación de la familia en cuatro órdenes: internacional, nacional, regional y local.

En el orden internacional debe recurrirse cuando sea necesario a instituciones extranjeras, principalmente para el perfeccionamiento de personal directivo. Debe procurarse que los dirigentes, actuales o potenciales, lleguen a adquirir un amplio conocimiento de la dinámica demográfica: vastos conocimientos objetivos sobre los aspectos sanitarios de la planificación de la familia; dominio de los principios de planificación, organización,

gestión y evaluación de programas, y asimilación del concepto de equilibrio ecológico dentro del desarrollo nacional.

Las actividades nacionales de formación profesional deben apuntar a organizar y perfeccionar cuadros de profesionales de alta categoría para puestos docentes, clínicos y administrativos.

En la región o provincia, el objetivo debe ser el adiestramiento de una cantidad suficiente de personal con sólida preparación básica para atender las necesidades de los servicios de planificación de la familia tanto en las zonas urbanas como en las rurales.

En el plano local, las actividades han de orientarse a proporcionar medios de formación y de demostración práctica que deben utilizarse en el adiestramiento propio del programa. Otra de las tareas locales importantes es la educación de los usuarios de servicios de planificación de la familia y sobre todo de los dirigentes de la colectividad.

Naturalmente, antes de pensar en la ejecución de un nuevo programa educativo deben investigarse a fondo las posibilidades de utilizar los medios educativos existentes.

### 3.1 Etapas de la planificación

En la primera etapa hay que enseñar a los encargados de organizar el programa la planificación de amplios programas de formación cuyo contenido y duración sean adecuados. Este es un requisito previo que debe satisfacer todo programa de actividades y hay que prever un periodo suficiente para que los estudiantes puedan capacitarse debidamente. Los planificadores también deben darse plena cuenta de que un programa de actividades sólo puede ampliarse con la rapidez que lo permita el ritmo de formación del personal, lo cual hace necesario escalonar y coordinar la ampliación de dicho programa.

La segunda etapa es la formación de profesores, que abarca su instrucción en los planes para organizar el programa, las necesidades de distribución del tiempo y las prioridades. Con excesiva frecuencia, los educadores no participan en el proceso de planificación, no se les consulta ampliamente sobre los requisitos del adiestramiento, ni están enterados de las necesidades de personal.

La tercera etapa es la iniciación de programas de adiestramiento, que deben ir precedidos por cursos piloto y experiencias prácticas cuidadosamente evaluados antes de emprender un programa de enseñanza y formación profesional en gran escala.

La cuarta etapa es la evaluación del rendimiento de los alumnos con un mecanismo de comunicación apropiado que permita la revisión y mejora permanentes de los planes de estudios y de la enseñanza. Una parte esencial de ese proceso de evaluación es la revisión de la descripción del trabajo, inicialmente teórica, conforme a los análisis del puesto efectuados *in situ*.

### 3.2 Estrategias respecto de objetivos a corto y largo plazo

Como resultado de presiones de origen diverso, a menudo se prefiere ejecutar un programa de acción a una planificación a largo plazo. Una situación de esa índole exige una doble estrategia fundada en un criterio pragmático de las necesidades inmediatas y en otro más sistemático del establecimiento de objetivos a largo plazo. En virtud del primer criterio, los planificadores sanitarios, los administradores y los encargados de planificar la enseñanza debieran familiarizarse con programas de planificación de la familia firmemente establecidos en otros países. El personal destinado a funciones directivas en la enseñanza y en los servicios necesitará una formación universitaria adecuada; se facilitarán así la adopción de decisiones y la ejecución del programa.

La estrategia para una planificación a largo plazo consta de las siguientes etapas :

- 1) diagnóstico de los deseos, necesidades y recursos ;
- 2) previsión de la demanda y de la prestación de servicios ;
- 3) determinación de prioridades ;
- 4) formulación de objetivos ;
- 5) definición de las funciones y tareas indispensables ;
- 6) determinación del tipo y cantidad del personal ;
- 7) organización de programas de enseñanza para atender las necesidades de personal ;
- 8) suministro de medios materiales para el programa educativo ; y
- 9) preparación de investigaciones operativas sobre planificación y evaluación.

Por lo común, debe darse la máxima prioridad a la organización de cursos suplementarios para el personal sanitario ya adiestrado. En segundo lugar, deben revisarse los programas de educación fundamental existentes, de modo que la planificación de la familia pase a formar parte del proceso educativo normal. Este aspecto reviste especial importancia cuando los planes de estudios se rigen por estatutos jurídicos.

Cuando sea necesario preparar nuevas categorías de personal para la planificación de la familia, debe considerarse la inclusión en el plan de estudios de otras materias relacionadas con la salud a fin de asegurar la integración de la planificación de la familia en los servicios sanitarios generales. Aunque al principio acaso sea necesario recurrir a instituciones docentes extranjeras, el objetivo urgente y fundamental de todo país es organizar un sistema educativo autosuficiente y amplio. Para algunos países puede ser más económico que el personal de alta categoría, en particular,

se forme en el extranjero, de preferencia en la misma región geográfica. La magnitud de la tarea de formación inmediata puede reducirse procediendo a la organización escalonada por zonas geográficas de los servicios del país e introduciendo paulatinamente actividades seleccionadas de planificación de la familia.

#### **4. FORMACION PROFESIONAL ADAPTADA AL PROGRAMA**

La formación profesional adaptada al programa se refiere específicamente a la formación necesaria para que el personal pueda desempeñar con eficacia las tareas requeridas para alcanzar con éxito los objetivos de un programa de actividades.

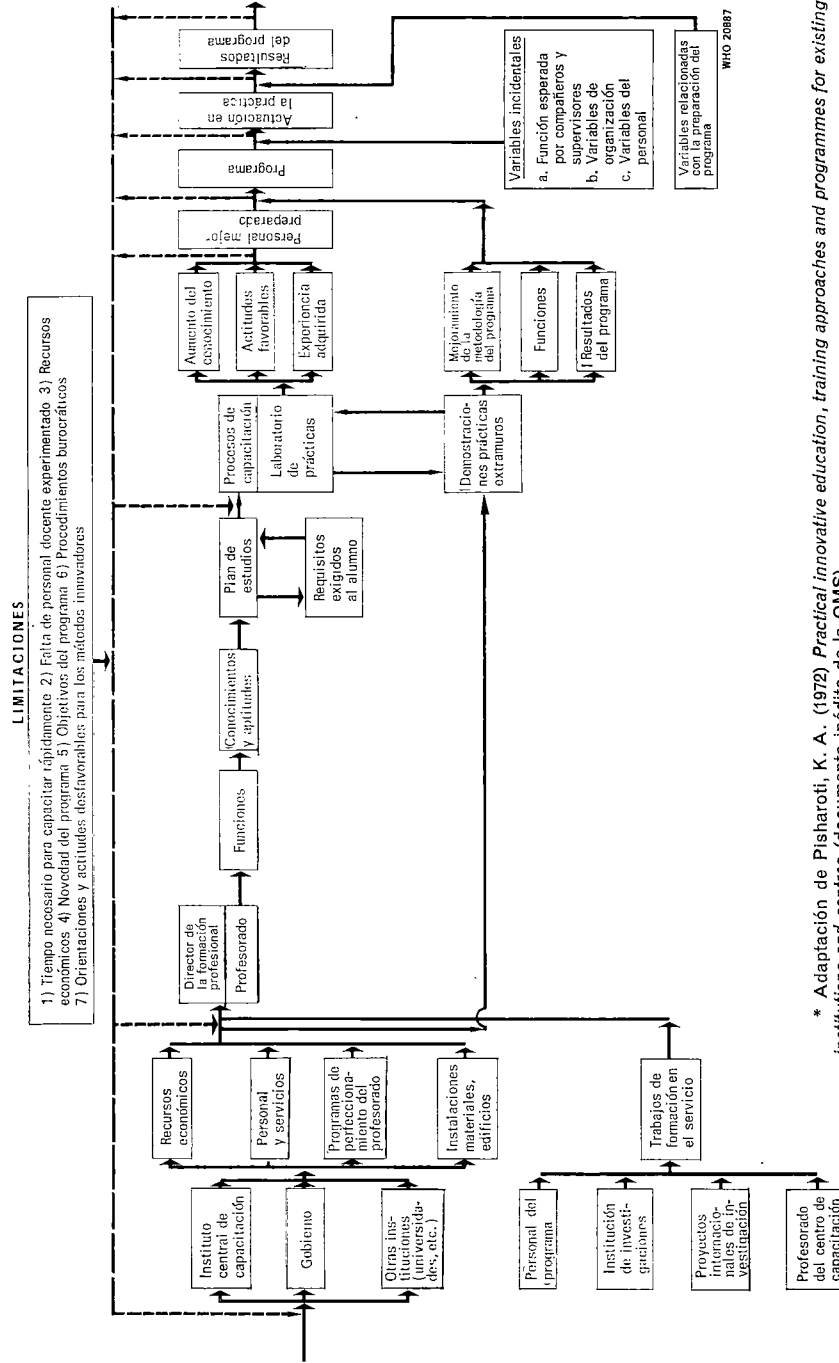
Según el Grupo, en la formación adaptada al programa de actividades se advierte una gran necesidad de formular principios más adecuados. Por desgracia, se tiende a planear y ejecutar el adiestramiento de personal para el programa sin tener en cuenta ni la colectividad ni las funciones a las que se supone debe servir dicho adiestramiento. Es preciso por tanto que los responsables de planificar los servicios y los encargados del adiestramiento colaboren en la preparación de una estrategia para la formación profesional adaptada al programa.

En general, la formación profesional del personal destinado a la planificación de la familia se ha limitado conceptualmente a un modelo de aprendizaje individual. Suele atenderse más la importante cuestión de determinar si el estudiante está aprendiendo lo que el profesor se ha propuesto enseñarle. En muchas ocasiones, poco o nada se piensa en la cuestión igualmente importante de ver si el contenido del curso corresponde suficientemente al tipo de trabajo que será necesario para ejecutar el programa. En consecuencia, lo que el estudiante aprende en realidad no siempre le sirve para desempeñar mejor su tarea. Cuando la formación del personal está aislada de este modo de la planificación y ejecución del programa, se desperdician tiempo, dinero y recursos humanos.

##### **4.1 El análisis de sistemas aplicado a la formación profesional adaptada al programa**

La formación profesional adaptada al programa tiene por objeto ejecutar con éxito el programa de actividades capacitando al personal para que ejerza sus funciones con eficacia. La descripción de las funciones que el personal tendrá que desempeñar en su trabajo es el eslabón entre los objetivos del programa y los de la formación profesional. Esas descripciones de puesto se formulan, se experimentan en la práctica, se modifican y se depuran en un proceso que es uno de los principales elementos del sistema de formación profesional (véase la Fig. 1).

FIG. 1. LA FORMACION PROFESIONAL COMO ESTRUCTURA DE SISTEMAS A BASE DE CONCEPTOS \*



\* Adaptación de Pisharoti, K. A. (1972) *Practical innovative education, training approaches and programmes for existing institutions and centres* (documento inédito de la OMS).

En primer lugar, la descripción del empleo señala tareas concretas y en ella se especifican las formas de proceder necesarias para desempeñar cada tarea. Esas formas serán los objetivos del aprendizaje para el plan de estudios y de ellos el educador deducirá los conocimientos, actitudes y experiencias que el estudiante deberá adquirir para alcanzar cada uno de los objetivos prácticos. En esta etapa, el elemento decisivo es la pericia del educador para identificar la naturaleza y la complejidad del aprendizaje necesario para alcanzar cada objetivo. El éxito depende de la precisión de ese análisis del aprendizaje, porque determinará la organización del plan de enseñanza y la selección de métodos.

Se ha ideado una serie de sistemas de clasificación con el fin de identificar la naturaleza y complejidad del aprendizaje necesario para diversos objetivos prácticos. Las cinco clases de aprendizaje descritas a continuación son una simplificación y adaptación de las de Bloom ;<sup>1</sup> cada clase representa una magnitud creciente de complejidad.

1) *El conocimiento* es la clase de aprendizaje más sencilla y exige del estudiante la adquisición y el recuerdo de información, ideas, hechos y terminología. El comportamiento primario que lo caracteriza consiste en memorizar y poder recordar información. Tanto el método de las conferencias como la lectura con ejercicios de rememoración son útiles para este tipo de aprendizaje.

2) *La comprensión* consiste en captar el significado de una nueva información, relacionándola con conocimientos y experiencias anteriores. Exige que el alumno vuelva a formular la información con sus propias palabras, encuentre ejemplos o analogías e interprete el significado de la información. Entre los métodos apropiados para este nivel de aprendizaje pueden mencionarse las conferencias con debate o la enseñanza programada con respuestas de comprensión.

3) *El análisis y la síntesis* son procesos en los que se organiza o reorganiza material para conseguir un fin particular, por ejemplo, descomponer un problema en partes significativas para ganar en claridad y examinar las relaciones entre ellas o reunir partes para componer un conjunto significativo que antes no aparecía con claridad. Estos procesos obligan a razonar, discernir, formar conceptos, resolver problemas y pensar constructivamente. Entre los métodos adecuados estarían, por ejemplo, la simulación, el estudio de casos, la resolución de problemas y los proyectos de trabajo.

4) *La aplicación* supone la posesión de conocimientos y habilidades y consiste en la capacidad para aplicarlos a nuevas situaciones o a la solución de un problema. Exige cierto análisis de la nueva situación o problema, suficiente comprensión para identificar los conocimientos y habilidades

---

<sup>1</sup> Bloom, B. S., ed. (1956) *Taxonomy of educational objectives, handbook I : cognitive domain*. Nueva York, McKay.

apropiados para su resolución y capacidad para emplearlos en la práctica. En este caso el método de elección es claramente la enseñanza práctica.

5) *La evaluación* consiste en juzgar o estimar la medida en que se alcanza un objetivo o una solución deseada, o bien en juzgar si el método elegido para alcanzar un objetivo es el mejor de que se dispone. Obliga al alumno a aplicar criterios de éxito (determinados interna o externamente) para juzgar sobre una actividad y a sopesar los valores en juego cuando se adoptan decisiones sobre posibles modos de acción. Los métodos para ayudar a los alumnos a adquirir competencia en materia de evaluación debieran ocuparles en actividades tales como el establecimiento de prioridades, la identificación de los criterios empleados al elegir entre posibles modos de acción, la justificación de las conclusiones extraídas, etc.

Estos son los procesos indispensables del sistema de adiestramiento destinado a preparar al estudiante para que domine un conjunto de funciones profesionales. Cuando se han terminado esos procesos, los servicios de evaluación del sistema pueden encargarse de evaluar la eficacia del adiestramiento en el contexto más amplio de las necesidades del sistema sanitario.

#### **4.2 Adiestramiento práctico : una necesidad especial de la formación profesional adaptada al programa**

Como la formación profesional adaptada al programa está orientada más bien hacia el rendimiento que hacia la materia de enseñanza, es indispensable que el alumno tenga oportunidades para practicar los objetivos prácticos en condiciones parecidas en todo lo posible a las del empleo. Un modo de facilitar esas oportunidades es organizar una zona de demostración y de enseñanza práctica.

Si bien el objetivo principal de una zona de este tipo es proporcionar a los alumnos experiencia de campaña (tanto de observación como práctica), también tiene algunas otras funciones útiles. Puede ser necesario confirmar o modificar algunos de los supuestos en que se basan los programas de planificación de la familia. También puede ser necesario modificar un método de enseñanza a medida que avanza el programa. Una zona de demostración y de enseñanza práctica ayuda al profesorado del centro de formación a preparar nueva información sobre la organización del programa y a volver a definir las funciones de los empleos basándose en los nuevos conocimientos adquiridos. Además, sirve como laboratorio social en el que los instructores pueden adquirir nuevas habilidades y promover su propio desarrollo profesional.

Una zona de demostración y de enseñanza práctica permite a los alumnos relacionar los conocimientos teóricos con los verdaderos problemas prácticos; adquirir aptitudes en unas condiciones de trabajo análogas a las

que encontrarán posteriormente en sus actividades, y ensayar su propia competencia y adquirir seguridad en sí mismos. En dicha zona los instructores pueden enriquecer sus enseñanzas gracias al estrecho contacto con un programa operativo, idear y ensayar nuevos métodos y materiales y aplicar los conocimientos de sus propias disciplinas a los problemas de organización del programa sanitario y de planificación de la familia. La zona de demostración y de enseñanza práctica también ofrece ventajas a los administradores del programa, pues puede servir de zona piloto para ensayar sistemas de prestaciones sanitarias y de planificación de la familia y otros procedimientos operativos.

Es muy importante la elección del emplazamiento de la zona de demostración y de enseñanza práctica. Han resultado útiles las normas siguientes :

- 1) La zona debe estar lo más cerca posible de la institución de adiestramiento.
- 2) Debe disponerse de buenas comunicaciones de modo que todos los servicios de la zona sean accesibles en la medida de lo posible durante todo el año.
- 3) Debe haber una dotación completa de personal, vehículos y servicios como en el tipo predominante de prestación de servicios sanitarios y de planificación de la familia.
- 4) Debe crearse y mantenerse un ambiente psicológico que induzca a la actuación productiva.
- 5) La zona no debe utilizarse como zona de demostración práctica para ningún otro programa ni institución.

Una vez elegido el emplazamiento, uno de los primeros problemas que deben resolver los profesores y administradores es el de la relación administrativa entre la institución de adiestramiento y la zona seleccionada. Una solución sería que el personal de la zona dependiera administrativamente del director del centro de adiestramiento con el objeto de asegurar el funcionamiento eficaz de la zona. Esta solución tiene sus limitaciones, aunque presenta la ventaja de dejar al profesorado en libertad de organizar programas y de utilizarlos para la formación profesional. El programa de planificación de la familia es sólo un aspecto de la actividad total del centro de salud ; como la dirección administrativa debe atender naturalmente a la totalidad del programa sanitario en la zona de demostración y de enseñanza práctica y no solamente a los programas de planificación de la familia, esa responsabilidad tan amplia representa una pesada carga para los profesores encargados de la formación profesional y puede distraerles de su misión principal de enseñar. También debe aumentarse el número de profesores para que puedan ocuparse de las necesarias actividades adicionales. Para no abrumar a la dirección administrativa, puede encargarse de

la dirección técnica del personal de la zona de demostración al director de formación profesional. En este segundo caso, el director tendría libertad de reorganizar los sistemas de trabajo de la planificación de la familia en la zona de demostración y de enseñanza práctica, y de organizar un programa modelo previa consulta con los interesados. También debería poder organizar la formación profesional en esa zona en la forma en que fuera necesaria.

Sólo puede obtenerse un programa modelo si se coordinan las actividades de la institución de enseñanza con las del personal de la zona y con las de otras instituciones locales. En los países en desarrollo, la experiencia ha demostrado que deben participar en esta tarea departamentos como los de agricultura, educación y desarrollo de la colectividad. También deben participar en la planificación y ejecución del programa los representantes de los usuarios de los servicios que se establecen. Para facilitar la coordinación entre los distintos organismos debe constituirse una comisión de planificación y ejecución compuesta por: 1) el director de las instituciones docentes, 2) los funcionarios encargados de los servicios sanitarios y de la planificación de la familia en el distrito donde esté situada la zona de demostración y enseñanza práctica, 3) los médicos de los centros de salud primarios, 4) los representantes de los departamentos de asistencia social, 5) los representantes del público en general y 6) los representantes de los organismos locales. El director de las instituciones de enseñanza puede ser quien convoque esa comisión cuando sea necesario para facilitar la organización del programa.

Con frecuencia se formulan preguntas acerca de la medida en que el profesorado central debe encargarse de organizar programas en la zona, además de atender sus propias tareas docentes. En una zona de demostración y enseñanza práctica que disponga del personal de un centro sanitario primario normal, el personal docente y el de los servicios de salud deberán encargarse por igual de la organización de un programa modelo. El personal del centro de salud se encargará de las actividades cotidianas, mientras que el personal docente multidisciplinario tendrá la misión de ayudar y guiar al primero a organizar programas. Esa misión puede ser de apoyo y consistir en ayudar a planificar, ejecutar y evaluar los programas en diversos planos. Puede establecerse una relación útil si los miembros del personal docente se avienen a desempeñar funciones paralelas a las de sus colegas del centro de salud. Por ejemplo, el médico conferenciante podría pasar a ser homólogo del médico del centro de salud y el instructor de educación sanitaria podría ser equivalente del educador de la colectividad. De este modo, el personal docente se mantendría totalmente familiarizado con los programas desarrollados en la zona y podría ayudar con mayor eficacia a sus colegas a mejorar la ejecución del programa y la resolución de problemas. Otra ventaja de ese procedimiento es que proporciona un mecanismo útil de comunicación sobre las funciones del empleo y los

métodos de trabajo a los encargados de la administración del programa y de los estudios de organización de programas.

Una de las primeras etapas en la organización de la zona es la identificación y atención de las necesidades de formación del personal sanitario de plantilla que trabaja en la zona. Esa formación puede consistir en orientación inicial, formación profesional orientada según el empleo, formación permanente en el empleo o cursillos de perfeccionamiento cuando se juzguen necesarios. La orientación inicial comprenderá un estudio del propósito y alcance de los servicios de la zona, las funciones y obligaciones del profesorado del centro de formación y del de la zona de demostración, y medidas de coordinación.

#### **4.3 Aprendizaje y enseñanza en grupo**

El Grupo ha estudiado las ventajas e inconvenientes del aprendizaje y de la enseñanza en grupo con métodos de adiestramiento para fomentar el trabajo en colaboración. La idea de organizar este tipo de trabajo obedece al principio de que, en la prestación de servicios y en la enseñanza de la planificación de la familia es necesario coordinar los elementos procedentes de diferentes disciplinas para satisfacer debidamente las necesidades del usuario. Cada miembro del grupo sanitario tiene contribuciones humanas y técnicas que hacer tanto en favor de los usuarios como de sus compañeros de trabajo.

El aprendizaje en grupo permite que los componentes de éste entiendan la responsabilidad total del grupo como tal, las funciones de cada uno de ellos en el cumplimiento de las obligaciones del grupo, la necesidad de compartir entre varios una misma función y los procesos necesarios al trabajo en común, tanto para conseguir la satisfacción interna del grupo como para suministrar servicios de alta calidad. Teniendo esto en cuenta, es probable que el aprendizaje en grupo sea más eficaz si se inicia solamente después que cada miembro se ha familiarizado a fondo con su propia función e identidad profesional o vocacional.

En el proceso de enseñanza en grupo varios profesores aprenden a trabajar en colaboración para fomentar el aprendizaje. Su utilidad depende de la capacidad de los instructores procedentes de varias disciplinas para ayudar a los alumnos a examinar un tema tanto en profundidad como desde diferentes puntos de vista. Acelera el aprendizaje por investigación y contribuye a adquirir tolerancia respecto de las diferencias. La enseñanza en grupo es un método difícil y complejo basado en la dinámica de grupo. Su uso eficaz depende de que los profesores interesados hayan recibido una formación adecuada en dinámica de grupo y también de que por su temperamento y personalidad tengan amplia tolerancia para las diferencias individuales.

#### **4.4 Formación y perfeccionamiento del personal**

En general, no se reconoce debidamente el hecho de que la formación y el perfeccionamiento del personal son elementos que necesariamente deben acompañar toda reforma institucional. Bien está modificar la naturaleza de los medios y recursos y las situaciones de los programas educativos, pero el factor decisivo es la capacidad del personal docente, independientemente del grado de instrucción o de aprendizaje que se proporcione.

En la formación y el perfeccionamiento del personal lo más importante es definir claramente la función de cada uno de sus miembros. La descripción del puesto debe tener la precisión necesaria para que se pueda efectuar una autoestimación ajustada a la realidad. El objetivo último no es que el supervisor observe e informe constantemente sobre las actividades de cada miembro del personal sino más bien que el mismo profesor posea los conocimientos, experiencia y actitudes que conducen a una autoestimación voluntaria, eficiente y ajustada a la realidad. Solamente se pueden adquirir estas cualidades por medio de repetidos ensayos de autoevaluación con un supervisor que ayude a definir los aspectos positivos y los puntos débiles de la preparación profesional de modo que se puedan aprovechar los primeros y contrarrestar los segundos.

También urge dar mayor importancia a la función educadora del supervisor y animarle a que estimule el interés de cada uno de los miembros del personal.

#### **4.5 Determinación de la estrategia del adiestramiento**

Definir la estrategia del adiestramiento más adecuada en determinadas circunstancias no consiste en elegir simplemente entre distintas posibilidades. Hay que adoptar una serie de decisiones sobre el modo de atender más eficazmente una necesidad de personal competente para el programa. Entre los factores importantes se cuentan la cantidad de personal por adiestrar, los recursos disponibles o que es necesario obtener, las diferentes categorías de personal que se necesitan teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencias actuales así como la calidad del trabajo que exigen sus puestos, la naturaleza del aprendizaje y la premura del tiempo.

Las decisiones sobre la estrategia del adiestramiento son de importancia capital porque esa estrategia determina la dirección, el volumen y el momento de aplicación de los factores que componen la enseñanza. La estrategia del adiestramiento responde a cuestiones del tipo siguiente: ¿Qué tipos de personal hay que preparar primero: profesores, supervisores o personal que atiende al público? ¿En qué forma se espera que trabaje el personal conjuntamente o que coordine sus actividades? ¿Deben prepararse por separado o como grupos funcionales las diferentes categorías de personal o bien deben combinarse ambas posibilidades? ¿En qué sitios

puede realizarse mejor el adiestramiento para atender las necesidades del programa : en centros de formación, en servicios del programa, por ejemplo, oficinas de distrito, en centros de recepción o deben combinarse estas u otras posibilidades ?

No todas las necesidades de adiestramiento de un programa pueden atenderse a la vez, por lo que se impone una estrategia que especifique el modo como deben distribuirse los recursos y el calendario que debe seguir el adiestramiento.

## 5. EVALUACION DE LA ENSEÑANZA Y DE LA FORMACION PROFESIONAL

Para evaluar la eficacia del personal en relación con su experiencia en la enseñanza y en la formación profesional es imprescindible definir claramente lo que se entiende por estos términos. La enseñanza puede definirse como una modificación planificada en el comportamiento del estudiante durante un periodo determinado. Esta definición supone diversas consideraciones. En primer lugar se da importancia al comportamiento del estudiante, ya que la eficacia del programa se refleja en el comportamiento que aquél observe al terminar su adiestramiento y no en el de los instructores o de alguna otra persona. En segundo lugar, en la definición se da importancia a la duración limitada del programa, calculada por el personal que lo tiene a su cargo como el tiempo que necesita la mayoría de los estudiantes para alcanzar los objetivos establecidos por ese programa. En tercer lugar, los términos « modificación planificada » indican que el programa lleva una cierta dirección o impulso que reconocen el personal y los estudiantes y que, de no modificarse efectivamente el comportamiento del alumno en el curso del programa, no hay ninguna indicación de que la experiencia haya sido verdaderamente educativa. El cambio lleva implícito el crecimiento, por lo menos si el programa pretende ser educativo, y el crecimiento puede expresarse cuantitativamente sólo midiendo el rendimiento de los estudiantes al comenzar y al terminar el programa, así como en futuras ocasiones durante su carrera.

Como se deduce de lo antedicho, la organización de toda experiencia educativa o de formación consta de tres etapas lógicas. Primera : fijar objetivos al programa, expresados en términos del comportamiento que se desea en el alumno, de modo que al graduarse pueda desempeñar su función profesional o vocacional con la mayor eficacia posible. Segunda : preparar experiencias de aprendizaje que permitan al alumno alcanzar los objetivos del programa en el grado que los profesores consideren necesario. Tercera : organizar y ejecutar un programa de evaluación que mida el grado en que el alumno ha alcanzado los objetivos fijados al principio. Si se analizan e interpretan los datos sobre la actuación del alumno al final del

programa, el personal a cargo de éste se verá obligado a examinar de nuevo y a modificar los objetivos originales en virtud de sus propias experiencias y de las del alumno durante el curso. Así pues, se juzga a cada uno de los estudiantes basándose en criterios establecidos y el resultado es la evaluación del rendimiento. Es indispensable que la eficacia del personal se evalúe siempre en función de las tareas bien definidas que se espera se desempeñen en el pleno ejercicio de la profesión después de haber terminado el periodo de enseñanza y formación profesional.

El fin último de la evaluación de la eficacia del personal es preparar un individuo con instrucción y preparación tales que aprovechen al máximo sus capacidades y cuya conciencia de las propias posibilidades y limitaciones corra parejas con el deseo de utilizar las primeras y contrarrestar las segundas. En otras palabras, la evaluación del personal lleva a la auto-evaluación y también a la autorrealización. En consecuencia, todos los programas de enseñanza y de formación profesional deben juzgarse según la medida en que producen graduados capaces de evaluarse a sí mismos y dispuestos a hacerlo periódicamente.

### **5.1 Evaluación de la eficacia durante el adiestramiento**

Para establecer un plan de estudios eficaz se debe comenzar por formular los objetivos de la enseñanza. En segundo lugar, debe determinarse la cantidad y complejidad de los conocimientos que el alumno ya posee al ingresar en el programa de formación. Como las experiencias y los intereses de cada persona son únicos, no hay ningún alumno cuya eficacia profesional coincida con la de otro al comenzar el programa. Tampoco puede esperarse que al terminar el programa alcancen exactamente el mismo nivel en todos los objetivos, sobre todo si se piensa que el aprendizaje es de carácter individual y que cada persona tiende a progresar con diferente rapidez.

No debe olvidarse que el aprendizaje también lo determina la satisfacción personal. El estudiante necesita alguna recompensa para aprender con eficacia y una de las mejores que puede recibir es enterarse de la calidad de su labor. Al fin y al cabo, la mayoría de las personas quieren trabajar bien y la información precisa sobre la calidad de sus progresos les ayuda a mejorar su tarea. Así pues, la información compartida y la modificación del convenio original enseñanza-aprendizaje entre profesores y alumnos sirven de puntos de referencia al estudiante para progresar en su aprendizaje.

### **5.2 Evaluación de la eficacia después del adiestramiento**

En cuanto el estudiante asume sus obligaciones efectivas de tipo profesional o vocacional, debe reforzarse el proceso de revisión periódica del programa de adiestramiento. Debe continuar la supervisión, pero la responsabilidad que supone la revisión del trabajo de un individuo deben

compartirla por igual el graduado y su nuevo jefe. Particularmente en este momento pueden recogerse dos tipos de información muy útiles. El primero es sobre la medida en que los alumnos han alcanzado los objetivos prácticos del programa de enseñanza. Se contesta a la pregunta: «¿ Han conseguido los profesores enseñar lo que pretendían? ». El segundo tipo de evaluación se refiere a la idoneidad de las decisiones sobre lo que debía enseñarse, por la capacidad del graduado para desempeñar las funciones de su puesto. Para esta evaluación, efectuada una vez que el graduado se ha impuesto de su tarea durante varios meses, es preciso que el alumno indique los aspectos de su programa de adiestramiento que considera beneficiosos para su eficacia actual y los que considera inútiles o perjudiciales.

Respecto al adiestramiento adaptado al programa, también es importante en ese momento pedir información al jefe del graduado acerca de las tareas que éste debe desempeñar en su puesto. Si ha habido cambios en la descripción del puesto, al compararlos con el análisis del puesto y los objetivos prácticos formulados para el curso de adiestramiento se descubrirá cualquier discrepancia que merezca atenderse o modificarse.

Por último, es necesario evaluar las variables del ambiente de trabajo que facilitan o impiden la aplicación de los nuevos conocimientos adquiridos por el estudiante. La investigación indica que un individuo debe contar con el estímulo y el apoyo del jefe y de los colegas para actuar de modo distinto al que solía antes de su adiestramiento. La evaluación de esas variables es importante porque si un individuo no trabaja conforme a su preparación, tal vez no se necesite modificar el curso de adiestramiento sino actuar dentro del sistema para mejorar el ambiente de trabajo.

### **5.3 Evaluación de las especificaciones del puesto en función de los fines operativos del programa**

Acaso el estudiante haya aprendido debidamente y desempeñe bien las funciones profesionales propias de su puesto, pero su eficacia puede ser insuficiente si se consideran los objetivos del programa que deben alcanzarse con ese puesto. De ser así, es preciso analizar y probar en la práctica la descripción misma del puesto para determinar las modificaciones que puedan necesitarse. Debe procederse así especialmente cuando el puesto es nuevo, abarca una serie de nuevas relaciones funcionales con otro personal sanitario o se destina a estimular tipos particulares de respuestas del usuario o de formas de utilizar los servicios.

### **5.4 Evaluación de la estrategia del adiestramiento en función de una eficaz ejecución del programa**

La evaluación de la estrategia del adiestramiento en función de su capacidad para suministrar personal competente en los puntos geográficos del sistema y en el momento en que sea necesaria para ejecutar eficazmente

el programa es un proceso administrativo en que el sistema de adiestramiento se considera en relación con el sistema de programas más amplio al que sirve. A este respecto deben formularse las preguntas siguientes: ¿Guarda la debida relación el tiempo asignado para los distintos tipos de adiestramiento con la calidad del cambio de comportamiento necesario de las diversas categorías de personal? ¿Son adecuadas para la tarea la calidad y la cantidad de profesores? ¿Se distribuyen con la mayor eficacia para desempeñar las funciones didácticas los medios y los servicios coadyuvantes? ¿La distribución del personal durante el proceso de adiestramiento permite establecer un volumen crítico (es decir, el número mínimo de personal preparado que se necesita en cualquier servicio de programa para influir sobre los objetivos de ese programa)?

Muy pocas veces se ha evaluado la influencia del adiestramiento sobre la eficacia del programa, lo cual se debe en parte a que es muy difícil medir los resultados funcionales que pueden atribuirse exclusivamente al adiestramiento prescindiendo de otras variables, pero se debe también a que se tiende a evaluar el aprendizaje de los alumnos únicamente durante su formación y al final de la misma, sin proseguir luego esa evaluación. Si se considera el adiestramiento adaptado al programa como un subsistema del sistema más amplio de los programas de servicios de salud, se pueden identificar los puntos de interdependencia. Esos puntos (la relación entre las estrategias del adiestramiento y los objetivos del programa sanitario, la relación entre las funciones del puesto y las reacciones del usuario, la relación entre los planes de estudio y las funciones del puesto y el proceso de enseñanza-aprendizaje) pasan a ser luego focos para el análisis de evaluación.

## 6. RECOMENDACIONES

- 1) La prestación y promoción de servicios de planificación de la familia debe considerarse como una tarea que debe compartir el personal sanitario con otros tipos de personal cuya contribución puede ser necesaria al buen éxito.
- 2) La enseñanza y la formación profesional en planificación de la familia deben aplicar teorías y métodos pedagógicos que se han ensayado con éxito en la enseñanza y formación profesional en general.
- 3) La enseñanza de la reproducción humana, la planificación de la familia y la dinámica demográfica debe incorporarse en todos los planos y en todas las etapas de la educación y formación del personal sanitario.
- 4) Donde exista la necesidad de nuevos tipos de personal para fomentar la planificación de la familia tanto en sectores clínicos como no clínicos, deben organizarse programas de adiestramiento congruentes con las necesidades locales.

5) El administrador del programa de adiestramiento debe ocuparse al principio de planificar las necesidades de formación de personal, tanto de los servicios como sanitario, para garantizar que los planes de enseñanza y adiestramiento tendrán relación directa con las necesidades del servicio.

6) Antes de iniciar el programa de actividades debe darse una preparación adecuada y apropiada al personal que se ocupa de los servicios de planificación de la familia.

7) Entre los objetivos con máxima prioridad debe incluirse la formación de profesores de todas las categorías para enseñar planificación de la familia y dinámica demográfica.

8) Las universidades deben ser las primeras en promover de manera prominente los programas de enseñanza y formación profesional. Deben dar importancia a los cursos de planificación de la familia y de dinámica demográfica y, siempre que sea posible, establecer departamentos o servicios dedicados a estas materias, de modo que la mayoría de los estudiantes puedan recibir enseñanzas sobre ellas. De este modo es posible reunir las diferentes disciplinas que contribuyen a aumentar los conocimientos en este sector, y pueden presentarse de forma coordinada o integrada la reproducción humana, la planificación de la familia y la dinámica demográfica.

9) La formación y el perfeccionamiento de personal deben reconocerse como elementos que necesariamente tienen que acompañar a toda reforma y progreso institucionales independientemente del nivel de la instrucción o del aprendizaje.

10) La universidad y el personal de campaña deben emprender estudios de investigación y de campaña bien orientados, basados en los resultados de la evaluación periódica del programa de enseñanza, con el fin de fomentar el mejoramiento de los planes de estudio y el establecimiento de métodos de enseñanza y de aprendizaje más eficaces.

11) Las instituciones de enseñanza y formación profesional deben reconocer y destacar la necesidad de cambiar actitudes, como ocurre con los aspectos técnicos de la planificación de la familia.

12) Deben facilitarse materiales de adiestramiento y publicaciones sobre planificación familiar a todos los que se ocupan de esta actividad, cualquiera que sea su disciplina particular.

#### NOTA

El Grupo de Estudio agradece en particular el concurso de los siguientes funcionarios de la OMS: Dr. A. L. Banks, Consultor, División de Salud de la Familia; Srta. E. Barton, Asesora Regional de Enfermería, Oficina Regional para Africa; Dra. Ida van

Dijk, Asesora Regional de Salud de la Madre y del Niño, Oficina Regional para el Pacífico Occidental ; Sra. L. Haas, Consultora de Salud de la Familia, División de Salud de la Familia ; Sra. E. Lewis, Enfermera Consultora, División de Salud de la Familia ; Dr. F. Mortara, Consultor, División de Enseñanza y Formación Profesional, y Dr. S. A. Zafir, Asesor Regional de Salud de la Familia, Oficina Regional de la OMS para el Mediterráneo Oriental.

---

**ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD  
SERIE DE INFORMES TECNICOS**

<i>Informes recientes y en preparación :</i>		Precio		
Nº		p.	\$	Fr. s.
473	<b>Métodos de regulación de la fecundidad : progresos recientes de las investigaciones y los estudios clínicos</b> Informe de un Grupo Científico de la OMS (52 páginas) . .	30	1,00	3,—
474	<b>Residuos de plaguicidas en los alimentos</b> Informe de la Reunión Conjunta de 1970 del Grupo de Trabajo de Expertos de la FAO sobre Residuos de Plaguicidas y del Comité de Expertos de la OMS en Residuos de Plaguicidas (58 páginas) . . . . .	30	1,00	3,—
475	<b>Comité de Expertos de la OMS en Insecticidas</b> 19º informe (21 páginas) . . . . .	20	0,60	2,—
476	<b>La planificación de la familia en la acción sanitaria</b> Informe de un Comité de Expertos de la OMS (71 páginas)	40	1,25	4,—
477	<b>Comité Mixto FAO/OMS de Expertos en Nutrición</b> Octavo informe (131 páginas) . . . . .	40	1,25	4,—
478	<b>El uso de cannabis</b> Informe de un Grupo Científico de la OMS (49 páginas) . .	30	1,00	3,—
479	<b>Comité de Expertos de la OMS en Fiebre Amarilla</b> Tercer informe (61 páginas) . . . . .	30	1,00	3,—
480	<b>Asistencia médica individual y seguridad social</b> Informe de un Comité Mixto de Expertos OIT/OMS (86 páginas) . . . . .	40	1,25	4,—
481	<b>Estudios sobre personal de salud</b> Informe de un Grupo Científico de la OMS (64 páginas) . .	30	1,00	3,—
482	<b>Principios y problemas de evaluación y ensayo de la acción mutagénica de los medicamentos</b> Informe de un Grupo Científico de la OMS (20 páginas) . .	20	0,60	2,—
483	<b>La educación sanitaria en la planificación de la familia</b> Informe de un Grupo de Estudio de la OMS (51 páginas)	30	1,00	3,—
484	<b>Tratamiento y evacuación de desechos sólidos</b> Informe de un Comité de Expertos de la OMS (38 páginas)	30	1,00	3,—
485	<b>Desarrollo humano y salud pública</b> Informe de un Grupo Científico de la OMS (43 páginas) . .	40	1,00	4,—
486	<b>Comité de Expertos de la OMS en Patrones Biológicos</b> 24º informe (67 páginas) . . . . .	50	1,25	5,—
487	<b>Comité de Expertos de la OMS en Especificaciones para las Preparaciones Farmacéuticas</b> 24º informe (92 páginas) . . . . .	60	1,50	6,—
488	<b>Evaluación de los aditivos alimentarios</b> 15º informe del Comité Mixto FAO/OMS de Expertos en Aditivos Alimentarios (46 páginas) . . . . .	40	1,00	4,—
489	<b>Consecuencias de los sistemas didácticos individuales y en pequeños grupos para la enseñanza de la medicina</b> Informe de un Grupo de Estudio de la OMS (31 páginas)	40	1,00	4,—
490	<b>Métodos de acopio y notificación de datos sobre abastecimiento público de agua</b> Informe de un Grupo Científico de la OMS (26 páginas) . .	30	0,75	3,—
491	<b>Planificación y organización de servicios de laboratorio de salud</b> Quinto informe del Comité de Expertos de la OMS en Servicios de Laboratorio de Salud (40 páginas) . . . . .	40	1,00	4,—