

ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD

PROGRAMA DE ADIESTRAMIENTO EN SALUD PARA CENTRO-
AMERICA Y PANAMA (PASCAP)

EDUCACION PERMANENTE EN SALUD

Aportes conceptuales y metodológicos
para su programación a nivel local.

Armando Campos S.*

PASCAP, 1989.

*Consultor PASCAP.

INDICE GENERAL

PRESENTACION

PRIMERA PARTE : MARCO DE REFERENCIA

CAPITULO I	: ANTECEDENTES Y CONCEPTOS BASICOS.....	1
CAPITULO II	: EDUCACION PERMANENTE EN SALUD. ASPECTOS GENERALES.....	4
CAPITULO III	: LA EDUCACION PERMANENTE EN SALUD Y SU CONTEXTO ESTRATEGICO_Y OPERACIONAL.....	16

SEGUNDA PARTE : PROPUESTA METODOLOGICA

CAPITULO IV	: LA EDUCACION PERMANENTE EN SALUD A NIVEL LOCAL. LINEAMIENTOS PROGRAMATICOS GENERALES...	35
CAPITULO V	: ELABORACION DE LA INFORMACION DE BASE.....	39
CAPITULO VI	: EL COMPONENTE DE CAPACITACION EN EDUCACION PERMANENTE EN SALUD.....	55
CAPITULO VII	: INTEGRACION COMUNIDAD-SERVICIOS: FORMAS COPARTICIPATIVAS DE EDUCACION PERMANENTE EN SALUD.....	82
CAPITULO VIII	: ENRIQUECIMIENTO EDUCATIVO DEL TRABAJO.....	89
CAPITULO IX	: COMENTARIOS FINALES.....	92

INDICE DE CUADROS

Cuadro Nº	Titulo	Pagina
1	Esquema de relaciones expuestas en Capítulo III.....	32
2	Ejes programáticos de la Educacion Permanente en un Sistema Local de Salud.....	38
3	Elaboración de la "Informacion de Base" Cuadro sinóptico.....	54
4	Un modelo para la determinación de necesidades de capacitacion. Esquema secuencial.....	68
5	Relación entre capacidades requeridas, objetivos y contenidos de aprendizaje.....	71
6	Principales componentes metodológicos de la Educación Permanente en Salud en un SILOS, ordenados segun ejes de programacion diferenciados.....	94

PRESENTACION

Este documento expone un conjunto de relaciones conceptuales y propuestas metodológicas concernientes a la Educación Permanente en Salud, contextualizandola en su marco óptimo de desenvolvimiento: los Sistemas Locales de Salud. En consecuencia, su contenido se sustenta en la estrecha relación existente entre dos materias que han recibido una alta prioridad estratégica en las políticas de la Organización Panamericana de la Salud. (OPS)

Seria necesaria una extensa relación de antecedentes para ilustrar a cabalidad las inquietudes que se han generado en el seno de la Organización, durante las últimas dos décadas, en el sentido de encontrar las opciones más eficaces y eficientes para apoyar regionalmente el desarrollo de los recursos humanos en salud. Es claro, sin embargo, que paulatinamente, en un proceso dinamizado por reconceptualizaciones y debates críticos, se ha ido consolidando una perspectiva orientada hacia la conformación de un quehacer basado en el potencial educativo del propio trabajo: La Educación Permanente.

Como expresión concreta de tales inquietudes, tenemos la Propuesta de Reorientación de la Educación Permanente de Personal de Salud en la Región de las Américas, entregada en 1987 por el Programa Regional de Desarrollo de Recursos Humanos de la OPS y cuya elaboración conceptual prosigue en varios foros, como por ejemplo en la Reunión de Consulta sobre Educación Permanente (México, 1988).

La Educación Permanente en Salud ha sido altamente valorada también en las sucesivas Reuniones del Sector Salud de Centroamérica y Panamá (RESSCAP). Es precisamente en virtud de los mandatos emanados de las II y III RESSCAP que el Consejo Técnico Asesor de PASCAP aprobó, en junio de 1988, cuatro "ejes estratégicos" de cooperación técnica, destinados a funcionar como vectores de sistematización programática en las labores de este programa.

Entre esos ejes, el denominado "Desarrollo de estrategias, tecnologías e insumos innovadores para el aprendizaje en los sitios de trabajo" configura para PASCAP una línea de acción fundamental, en el sentido de colaborar con los países de la subregión en la puesta en marcha de procesos de Educación Permanente en Salud adecuados a sus respectivas particularidades.

Por todos estos motivos y atendiendo a sugerencias y recomendaciones de los Señores Directores Generales de Salud, PASCAP decidió producir este trabajo, como un aporte adicional a los procesos descentralizados de educación permanente. La elaboración de este documento, que nos complacemos en entregar a los países de la subregión, fue responsabilidad de un funcionario de nuestra sede, el M.Sc. Armando Campos, quien contó además con el aporte de revisiones y sugerencias por parte de los compañeros de PASCAP y del Programa Regional de Recursos Humanos de la OPS.

El texto muestra la preocupación del autor por identificar con claridad el contexto estratégico que da nuevo sentido y urgencia a la Educación Permanente en Salud, extendiéndose incluso en algunos pormenores que reflejan una intencionalidad informativa que va más allá de los límites estrictos que pudieran asignársele al tema central. También explora el sentido de "lo permanente" en dicho proceso, para lo cual se remite a los nexos fundamentales entre Educación, Trabajo y Salud.

En su aspecto más sustantivo, el texto propone y desarrolla cuatro dimensiones programáticas para orientar la realización de la Educación Permanente en Salud a nivel local: la capacitación continua, la integración comunidad-servicios, el enriquecimiento educativo del trabajo y la elaboración de la "información de base". Se trata de cuatro dimensiones que se articulan y alimentan mutuamente, aunque como el propio autor lo hace notar, su despliegue puede ser desigual según las condiciones específicas en que se produzca.

Por último, y sin perjuicio de las precisiones operativas que aparecen brevemente en diversas partes del documento, es importante resaltar que no pretende ser una "guía estructurada" sino un bosquejo razonado para el tratamiento metodológico de un tema abierto al diálogo y ante el cual un razonable entusiasmo puede a veces conducirnos a soslayar su complejidad y riqueza.

Rodrigo A. Barahona H.
Director PASCAP

P R I M E R A P A R T E

M A R C O D E R E F E R E N C I A

CAPITULO I

ANTECEDENTES Y CONCEPTOS BASICOS

Históricamente, la Educación Permanente es una propuesta que emerge dentro del campo general de la Educación de Adultos durante el primer cuarto del presente siglo en Europa Occidental. El término mismo se registra en Gran Bretaña en 1919.

Posteriormente experimentó radicales redefiniciones. En la Conferencia General de la UNESCO de 1966 (París) fue considerada como un sector prioritario del programa de la organización para los años siguientes. En la Tercera Conferencia de Educación de Adultos (Tokio, 1972) fue planteada como el marco de ubicación y determinación de la Educación de Adultos en general, convirtiéndose desde entonces en la línea dominante del debate pedagógico internacional.

En su transformación, el concepto de Educación Permanente se tradujo en una forma de respuesta a las crisis y problemas del neocapitalismo de los países desarrollados. Problemas que, para los ideólogos de esta corriente y para otros cuyo campo no es específicamente pedagógico, tienen un modo y causa fundamental: la velocidad de los cambios que el ritmo cada vez más intenso del desarrollo tecnológico provoca en todos los niveles (social, económico, cultural) y que afectan particularmente a la población económicamente activa.

Siguiendo a Pierre Furter, uno de los autores más influyentes en este terreno, tales problemas, que dan sentido a la Educación Permanente, se definen de la siguiente manera:

a) Explosión del saber o aumento de los conocimientos que se estiman necesarios para una actividad. Pese a la expansión de los planes de estudios, un gran número de adultos queda sin poder adquirir los conocimientos requeridos a los distintos niveles.

b) Obsolescencia del saber: Los conocimientos adquiridos en la educación regular se vuelven frecuentemente obsoletos ante los veloces cambios que se producen en todos los niveles, especialmente en la producción. Esto requiere su "reciclaje", "puesta al día" o "actualización".

c) Cambios en la estructura del empleo y en la distribución de los profesionales durante una misma generación, lo cual demanda "conversiones" profesionales para las cuales no resulta suficiente la formación recibida.

d) Discrepancias entre el nivel de aspiraciones educacionales y la capacidad del sistema actual para satisfacerlas, lo que afecta especialmente a los sectores populares.

e) Extensión del tiempo libre que puede ser aprovechado por el adulto para su desarrollo personal.

f) Participación creciente de las poblaciones en el desarrollo, lo cual requiere de una apertura de los canales de comunicación entre los que toman decisiones, los que las implementan y las poblaciones.

g) Necesidad de programas de integración cultural, provocada por los desequilibrios, conflictos y rupturas que el cambio social trae consigo.

De los problemas expuestos se desprenden algunas características básicas de la Educación Permanente:

i) Continuidad: La educación es un proceso, no un "bien" que se alcance de una vez por todas. Por consiguiente, la acción pedagógica de la educación permanente debe crear las condiciones para que todos los hombres tengan la posibilidad de educarse a lo largo de su vida, autoformándose y capacitándose en forma continua para ser agentes de desarrollo.

ii) Todas las instituciones, grupos y unidades de servicio son reconocidas como agencias educativas y a un mismo nivel de importancia.

iii) Vinculación a los procesos de desarrollo: la Educación Permanente debe "aproximarse a la vida" tomando en cuenta al adulto dentro del campo socio-profesional, socio-político y socio-cultural.

iv) Reactivación cultural: los contenidos y valores de las distintas manifestaciones de la creatividad popular deben ser recuperados y todos los medios de comunicación utilizados para hacer llegar, a todos los adultos, bienes y elementos culturales para su continua formación.

Esta doctrina educativa, que acabamos de resumir tomando como guía un texto de Barquera (1), ha sido objeto, tal como este mismo autor lo plantea, de una intensa polémica.

Las críticas más radicales plantean que la Educación Permanente envuelve la "utopía de repartir y recrear el saber de todos los grupos sociales", y sigue aferrada al mito de que, al incrementarse la funcionalidad del sistema, se solucionan mecánicamente los problemas de justicia social, vistos como disfuncionalidades corregibles de ese mismo sistema.

En el presente documento se asumirá el punto de vista, ya anticipado por varios autores, en el sentido de que esta opción pedagógica no debe ser aceptada o rechazada en bloque, sino evaluada examinando sus modos concretos de inserción en el desarrollo social.

Por otra parte, considerada de manera global, la Educación Permanente es en América Latina una práctica muy incipiente, una "mera propuesta (1).

Por tales motivos, nuestro análisis se centrará en un campo particular de desarrollo e implementación programática de la Educación Permanente: el desarrollo de recursos humanos para la Salud.

Debidamente ubicada dentro de las políticas, estrategias y tácticas operacionales que actualmente prevalecen en el campo de la Salud Pública, y vinculada a metas específicas de este sector de programación social, la Educación Permanente tiene importantísimas posibilidades de contribución.

BIBLIOGRAFIA CAPITULO I

1.- Barquera, Humberto: **Las principales propuestas pedagógicas en América Latina.** En: *Lecturas sobre Educación de Adultos en América Latina* (Compiladores: Pablo Latapí y Alfonso Castillo). Centro Regional de Educación de Adultos y Alfabetización Funcional para América Latina (CREFAL). México, 1985. (Serie Retablo de Papel Nº14)

Nota: Varios de los trabajos recopilados en este libro son de interés para el tema tratado en este Capítulo.

CAPITULO II

EDUCACION PERMANENTE EN SALUD. ASPECTOS GENERALES

1.- Fundamentos

Las cuestiones planteadas por los fundamentos de la Educación Permanente en Salud (EPS) pueden no resultar de interés para todas las personas involucradas en este asunto, pero de todos modos conviene hacer un intento por demostrar que esta propuesta no es simplemente una "manera de programar" la educación del personal en servicio, sino una acción de gran riqueza que pone en relación tres dimensiones fundamentales de la vida social e individual: la Educación, el Trabajo y la Salud.

Educación y Salud

En su sentido más amplio, el concepto de Educación abarca todas las experiencias mediante las cuales los individuos modifican sus procesos cognoscitivos y de comportamiento social, en un contexto concreto de relaciones sociales y culturales.

En un sentido más restringido, se refiere a acciones emprendidas deliberadamente por organizaciones, grupos e individuos para realizar la enseñanza y aprendizaje de determinados conocimientos, valores y capacidades.

Tal diferenciación es importante, porque la Educación, en sentido amplio, está sujeta a inevitables transformaciones mientras que, en su sentido más restringido, puede sufrir un mayor o menor grado de estancamiento.

Por lo menos dos modos de estancamiento pueden darse en el proceso educativo como quehacer formal e institucionalizado: Uno, que por supuesto afectará a quienes permanecen como educandos, consiste en la reproducción de un saber relativamente estático, basado en la reiteración de nociones, hábitos e informaciones transmitidas al margen de los avances del conocimiento científico y de los cambios sociales. Otro, que consiste en la marginación educacional de determinados individuos o sectores.

La marginación educativa puede adoptar a su vez dos formas principales: Una, que consiste en la separación prematura de la persona con respecto al sistema educativo o en su no ingreso. Otra, que es la más importante para nuestro interés, se produce cuando un individuo cesa su actividad educativa una vez que ha alcanzado un determinado nivel formativo, aunque esto no le ocasione dificultades para obtener empleo o para mantenerse ocupado.

Esta segunda forma de marginación educativa afectará el desarrollo personal del individuo, cuyo desenvolvimiento intelectual y cultural podrá verse empobrecido. Pero, y esto es lo más importante, si una persona que se encuentra trabajando interrumpe su proceso educativo, sus capacidades decrecerán progresivamente, ya que no podrá enfrentar los requerimientos de situaciones que cambian incesantemente. Aunque esto pueda parecer paradójal, este desfase puede afectar más gravemente a aquellos trabajadores cuya formación es más compleja y especializada, ya que éstos normalmente enfrentarán cambios teóricos y técnicos más acelerados en el desempeño de sus labores.

Como podemos constatar fácilmente, en las condiciones y posibilidades de salud de una sociedad dada acontece incesantemente un doble proceso de cambio: en los problemas, necesidades y demandas de los diferentes sectores y en la concepciones, estrategias y metodologías con que se intenta darles respuesta. De este modo, para el trabajador de la Salud, la necesidad de continuar incesantemente su desarrollo educativo se justifica al menos por dos razones:

a) Por su necesidad de comprender el sentido de su quehacer laboral y el significado social de los procesos en que se encuentra inserto: la producción social de la Salud.

b) Por la necesidad de actualizar su formación ante las demandas de una realidad dinámica y cambiante como es la salud de un pueblo.

Educación y Trabajo

La relación entre Educación y Trabajo parece obvia, hasta el punto de que pareciera innecesario discutirla más a fondo.

Sin embargo, cuando se reflexiona acerca de los fundamentos de la Educación Permanente, es esencial remitirse a los vínculos entre Trabajo y Conocimiento. Sólo así adquiere pleno sentido el principio siguiente:

 La Educación Permanente es un proceso que tiende a tornar educativo el propio trabajo más que agregarle actividades adicionales de aprendizaje.

Veamos:

1) El Trabajo es una actividad específicamente humana cuyas cualidades esenciales son:

- Es **intencional**: se encuentra siempre dirigida a fines de transformación, dentro del contexto específico de la producción de bienes y servicios.
- Es **consciente**: implica la representación anticipada de sus propios fines.
- Es **social**: involucra relaciones de cooperación entre individuos coactuantes y, lo que es muy importante, toda actividad laboral se apoya sobre transformaciones y conocimientos previamente producidos. Pensemos, por ejemplo, todo lo que ha tenido que ocurrir en la Historia de la Humanidad para que podamos efectuar un acto tan "simple" como ver un reloj y decir la hora.

Puede decirse, en este sentido, que el trabajo aislado no existe, porque incluso el individuo que trabaja solitariamente se encuentra vinculado al legado y aporte de muchos otros.

- Se encuentra sujeta a una "normatividad": aunque puedan darse posibilidades de variación, muy amplias a veces, las actividades laborales se encuentran siempre predeterminadas por diversas condiciones (propiedades de los objetos a transformar, características de los destinatarios, factores socio-técnicos, etc).

11) El trabajo tiene siempre un contenido "antropogenético": Al producir su mundo material, el ser humano se transforma también a sí mismo. En otras palabras, el trabajo no es simplemente una actividad que afecte objetos distintos al trabajador, siempre encierra consecuencias fundamentales para el trabajador mismo.

Muchos y fundamentales son los aspectos de este contenido antropogénético. El Trabajo tiene un papel esencial en la conformación de toda sociedad, en la formación de la personalidad, en la producción de la salud, etc. Para nuestros fines, es importante resaltar su papel como productor de conocimiento:

Las distintas representaciones acerca de la realidad que prevalecen en un pueblo se encuentran fundamentalmente ligadas a su manera de producir sus condiciones materiales de existencia. Por ejemplo, todos conocemos en algún grado las particularidades que muestra el conocimiento social del trabajador campesino, cuya actividad se despliega más ligada a los ritmos y condiciones de la naturaleza.

Esta relación social entre Trabajo y Conocimiento se manifiesta también, por supuesto, en cada individuo. Y este es precisamente el punto que debemos resaltar:

En toda actividad laboral se utilizan conocimientos, aunque estos puedan variar significativamente en cuanto a su origen, forma de aplicación y contenido intelectual.

Su origen puede ser básicamente empírico -es decir, puede provenir de la experiencia laboral cotidiana, culturalmente transmitida- o constituir productos avanzados de la ciencia y la tecnología. Estos conocimientos de diverso origen pueden complementarse y también entrar en mutuas contradicciones, pero en cualquier caso su verificación, modificación o reproducción pasan por su aplicación a la práctica productiva.

Su forma de aplicación abarca desde la percepción e interpretación de determinadas claves, señales o situaciones hasta la toma de decisiones y la evaluación de los propios actos.

Su contenido intelectual variará desde niveles muy fragmentarios y simples, con predominio de un razonamiento concreto, hasta elevados niveles de abstracción.

Tanto la forma de aplicación como el contenido intelectual del conocimiento utilizado para trabajar se encuentran condicionados por la organización del proceso de trabajo. La fragmentación de las tareas, la estandarización

de las decisiones, la estructura funcional de los grupos de trabajo, las comunicaciones, son algunos de los más importantes aspectos en este sentido.

No obstante, el Trabajo involucra mucho más que la aplicación y reproducción de conocimientos. Es un nexo con toda la realidad que vivimos.

Nuestra experiencia dentro de esta actividad social nos provee múltiples claves para interpretar la naturaleza transformada y la sociedad a la cual pertenecemos.

Según el contenido de nuestra actividad laboral, prestamos atención selectiva a determinados aspectos o significados del mundo, en tanto que otros quedan en un plano secundario o simplemente escapan a nuestro entendimiento.

Todo esto puede ser modificado, desde luego, por nuestros intereses personales y por nuestra participación en otras actividades: artísticas, políticas, etc. Pero nuestro quehacer laboral siempre influye sobre nuestra manera de ver la realidad y de percibirnos nosotros mismos como parte de ella.

En general, el Trabajo es una fuente fundamental de conocimiento.

De lo sumariamente expuesto se desprende una consideración de la mayor importancia para entender el sentido de la Educación Permanente: **toda actividad laboral implica vínculos cognoscitivos con la realidad, aún en ausencia de actividades educativas programadas** e incluso en condiciones muy desfavorables o limitantes para el ejercicio de cualidades específicamente humanas, como el pensamiento.

Dicho en breve, siempre se aprende al trabajar.

Es preciso, sin embargo, no idealizar la situación planteada: Si bien es cierto que el Trabajo trae consigo siempre procesos de aprendizaje, éstos pueden conducir a ideas erróneas, evidencias falsas e incluso a una diversidad de hábitos y creencias nocivos para el trabajador. Por esto, el aprendizaje laboral no debe quedar sin programación, ni siquiera en actividades de contenido muy rico y diversificado, porque siempre existe la posibilidad y la necesidad de enriquecer el contenido cognoscitivo del trabajo.

Por otra parte, dado que el Trabajo es un quehacer esencialmente cooperativo, la capacitación correspondiente también debe serlo. En este sentido, la programación coordinada del aprendizaje laboral es una manera de mejorar la cohesión social entre los trabajadores y de dar bases más sólidas al proceso de trabajo.

En conclusión:

 La Educación Permanente no se propone producir aprendizaje donde supuestamente no lo hay, sino canalizar creativa y sistemáticamente la producción y adquisición de conocimiento en el contexto real de trabajo. O sea, se propone organizar programáticamente un proceso que se da de todos modos, aunque con diversos riesgos en caso de no ser participativamente ordenado.

Las relaciones de sentido que acabamos de exponer permiten entender donde radica, en primer término, "lo permanente de la Educación Permanente":

1º) En la posibilidad de todo ser humano de acceder a un desarrollo personal incesante, a lo largo de toda su vida.

2º) En que el trabajo es fuente permanente de conocimientos y, por lo tanto, se requieren acciones igualmente permanentes para organizarlo educativamente.

2.- Características generales de la Educación Permanente

La Educación Permanente es una forma de Educación de Adultos que se caracteriza por su desarrollo constante, sin punto de finalización, y articulado con la experiencia laboral cotidiana.

En las bases filosóficas y doctrinales de la Educación de Adultos se presentan algunas importantes divergencias. Sin desconocer este aspecto polémico, que se hace presente también en la Educación Permanente, es posible retener las siguientes características de esta última:

a) **Superación constante:** La Educación Permanente se propone contribuir al desenvolvimiento constante de las potencialidades de pensamiento crítico y creativo y de las capacidades de los participantes.

No tiene por tanto un carácter "remedial". Muchas veces los programas educativos para personal en servicio se enfrentan al desinterés o a la franca hostilidad de los destinatarios a causa de que éstos interpretan la oferta educativa que se les hace como una descalificación o desvaloración personal, como un juicio acerca de su incompetencia o "ignorancia".

Por eso es que resulta tan importante, a la hora de implementar programas de educación permanente en determinadas instituciones, proceder a su legitimación, es decir, a fomentar una toma de conciencia acerca de dos aspectos: Primero, que nadie deja de necesitar educación, por avanzados que sean sus conocimientos y habilidades. Segundo, que la educación en servicio puede tener objetivos de ajuste y corrección de capacidades, pero no se limita a ello, puesto que el crecimiento de la persona es un proceso inacabable.

b) **Fundamento dialógico:** Todos pueden enseñar a todos, todos pueden aprender de todos.

La Educación Permanente se basa en el intercambio de experiencias y de conocimiento entre personas que comparten una práctica laboral y problemas a resolver.

Siempre será conveniente y a veces indispensable contar con personal especializado para asesorar la programación de las actividades, aportar tecnología educativa o conocimientos específicos, etc. Pero el sujeto activo principal de la Educación Permanente es el grupo de trabajo.

La Educación Permanente se fundamenta en la unidad de lo diverso: quienes en ella participan puede entregar diversos aportes, según su experiencia y formación, en un clima de aprendizaje mutuo. Además, siempre que sea pertinente y posible, incorpora la contribución de los destinatarios de los correspondientes servicios.

c) Base interdisciplinaria: La Educación Permanente admite actividades de interés específico para determinadas profesiones o especialidades, pero su principal interés radica en la producción e intercambio de conocimientos para resolver problemas comunes.

En este punto dos precisiones son importantes:

- El Trabajo interdisciplinario implica la elaboración de enfoques o perspectivas comunes ante los problemas estudiados y manejados. No es una simple sumatoria de aportes diversos. Esta perspectiva común no excluye las diferencias de criterio que puedan surgir. Más bien las incorpora creativamente al proceso educativo.
- A menudo se piensa que el trabajo interdisciplinario es un quehacer reservado a profesionales o especialistas. En la Educación Permanente el concepto es más amplio e incluye a toda persona capaz de aportar al conocimiento y abordaje práctico de determinados problemas.

d) Motivación intrínseca: Muchas veces los programas de educación en servicio basan su atractivo en la entrega de ciertos incentivos, materiales o no materiales, extrínsecos a las actividades de aprendizaje. En la Educación Permanente es posible y a veces conveniente incluir tales incentivos, pero es fundamental entender que las motivaciones más importantes serán de orden intrínseco, es decir, provenientes del deseo de superación de la gente y de los logros obtenidos con el proceso educativo.

Como en la Educación Permanente el trabajo es el eje del aprendizaje, normalmente los participantes podrán verificar sus logros en su propio desempeño. Podrán experimentar así un sentimiento de progreso personal y un mayor orgullo respecto al significado de su trabajo y de sus propias capacidades.

Se ha comprobado que el aprendizaje resulta más efectivo, en el contexto de la Educación Permanente, cuando:

- Es percibido por el trabajador como relevante para sus intereses.

- Los trabajadores pueden participar activamente en la formulación de problemas y en la búsqueda de las correspondientes soluciones, en la discusión de los hallazgos y en la aplicación del conocimiento a situaciones concretas.

La Educación Permanente puede facilitar decisivamente el logro de ambas cosas.

3.- La Educación Permanente en Salud (EPS)

La Educación Permanente ha encontrado en el Sector Salud un campo extraordinariamente promisorio, sobre todo a partir de las transformaciones que, a nivel internacional, se han ido gestando en las políticas, estrategias y tácticas operacionales de la Salud Pública, particularmente durante la última década.

La necesidad de replantear la concepción educativa y los procesos pedagógicos aplicados en el sector salud proviene especialmente de los retos originados por la meta "Salud para todos en el año 2.000".

Como se verá luego con más detalle,* la estrategia mundialmente difundida bajo el concepto de Atención Primaria de Salud y la creciente generalización de una de sus principales tácticas operacionales -los Sistemas Locales de Salud- han determinado profundas demandas de reorientación en el desarrollo de los recursos humanos en salud, de los procesos de comunicación y cooperación entre éstos y las comunidades y, en general, de las acciones educativas emprendidas por los sistemas nacionales de salud.

La Organización Panamericana de la Salud, durante los años 70, promovió varias propuestas de EPS inspiradas por la preocupación de contribuir a la extensión de la cobertura en salud, tal como se desprendió del Plan Decenal entonces vigente. En contraste con esta política, las concepciones prácticas aplicadas confinaban a la EPS a ser un mecanismo para el mantenimiento y extensión de la competencia profesional, sobre todo en el ámbito de la profesión médica. De un objetivo de transformación del conjunto institucional se pasaba así a una concepción profesionalizante, de impacto más limitado.(1)

* En el Capítulo III se realiza una discusión algo más amplia acerca del contexto estratégico de la EPS.

La mencionada situación fue corroborada por el Informe del Grupo de Consulta sobre los Programas de Educación Continua* para el Personal de salud, reunido en 1975, en el cual se consignó que:

"...la mayoría de los programas de educación continua responden a las necesidades de grupos profesionales o a preocupaciones de orden académico, no contribuyen a mejorar significativamente los servicios de salud - y por lo tanto a satisfacer las necesidades de la población - ni constituyen un elemento de redistribución educativa que permita un cambio en las relaciones técnicas o sociales del trabajo del sector salud" (2).

En esa misma oportunidad, el análisis de los programas existentes mostró que bajo los conceptos de Educación Permanente o Continua se agrupaban actividades de diversa índole. La mayoría de ellas realizadas por el sector público, principalmente para médicos y enfermeras y concentradas en las grandes ciudades y áreas urbanas.

La concepción dominante consideraba la Educación Permanente como un proceso de enseñanza-aprendizaje que se inicia al cabo de la formación básica para actualizar y mejorar la capacitación de individuos y grupos, como una respuesta educativa ante el desarrollo de la ciencia y la tecnología y como un mecanismo para combatir la obsolescencia de conocimientos y técnicas.(1)

El desarrollo posterior de la EPS muestra interesantes precisiones conceptuales, aunque permanecen vigentes diversos problemas conceptuales y metodológicos.

Según Brito y Mercer (1), dos tendencias se manifiestan hoy en lo que concierne a las relaciones entre proceso educacional y salud:

- La que resalta el papel de la EPS como medio para dar continuidad a los procesos de formación inicial y destaca los objetivos de mantenimiento, incremento o mejoramiento de la competencia del trabajador ante sus propias funciones. Enfatiza pues el mejoramiento de la práctica técnica.

* En la actualidad se prefiere decir Educación Permanente en Salud en lugar de "Educación Continua...". Sin embargo, conservaremos esta segunda expresión cuando se trate de citas bibliográficas en que ella aparezca.

- La que resalta una orientación de la EPS hacia la promoción humana, la dimensión participativa del trabajo en equipo y la integración de los componentes de la educación y del servicio, enmarcándola en el contexto del trabajo en salud. Se orienta pues hacia el cambio simultáneo de la práctica técnica y de la práctica social.

Como dicen los propios autores citados, no se trata de tendencias excluyentes, sino de énfasis diferentes. Su compatibilidad se ve demostrada por la Propuesta de Reorientación de la Educación Permanente de Personal de Salud en la Región de las Américas, entregada en 1987 por el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos de la OPS.(3). Esta nos servirá de guía en las formulaciones programáticas que se exponen más adelante.

BIBLIOGRAFIA CAPITULO II

(1) Brito, Pedro y Mercer, Hugo: Educación Permanente en Salud: un instrumento para el cambio. Trabajo presentado en Reunión Regional sobre Educación Permanente en Salud. Querétaro, México. Mimeo. México, octubre 1988.

(2) Organización Panamericana de la Salud. Programa de Educación Continua para el Personal Salud en América Latina y el Caribe. Informe Grupo de Consulta. Washington. 1975. Documento mimeografiado.

(3) Organización Panamericana de la Salud. Programa de Recursos Humanos en Salud. Educación Permanente de Personal de Salud en la Región de las Américas. Propuesta de Reorientación. Publicación Nº 77, Serie de Desarrollo de Recursos Humanos. 1987.

OTRAS REFERENCIAS PARA EL ESTUDIO DEL TEMA

4.- Mejia, Alfonso: Educación Continua. Rev. Educación Médica y Salud. Vol. 20, Nº1 (1986)

5.- Vidal Carlos; Giraldo, Luis E. y Jouval, Henry: La Educación Permanente en Salud en América Latina. Rev. Educación Médica y Salud, Vol. 20, Nº 1 (1986)

6.- Organización Panamericana de la Salud: **Educación Continua.** Serie de Desarrollo de Recursos Humanos Nº 29, Washington, 1978.

7.- Clasen, María Alice y Casas, María Eugenia: **Contribución a la formulación de un marco conceptual de educación continua en salud.** Vol. 21. Nº 1 (1987).

8.- Haddad, Jorge; Mojica, María Jesús y Chang, Mayra Isabel: **Proceso de Educación Permanente en Salud.** Rev. Educación Médica y Salud, Vol. 21, Nº1 (1987).