

SEGURIDAD SOCIAL

AÑO XVIII

EPOCA III

Núm. 57

PRIMER CONGRESO AMERICANO
DE MEDICINA
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

MAYO-JUNIO

1969

MEXICO, D. F.

PUBLICACIÓN BIMESTRAL DE LAS SECRETARÍAS
GENERALES DE LA C.I.S.S. Y DE LA A.I.S.S.
ORGANO DE DIFUSIÓN DEL CENTRO INTERAMERICANO
DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD SOCIAL.

Conferencia Interamericana de Seguridad Social



**Centro Interamericano de
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.

IMPORTANCIA DE LOS SERVICIOS SOCIALES EN LAS PRESTACIONES MEDICAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL	67
I. Antecedentes	67
Introducción	67
II. El cuadro conceptual de los Servicios Sociales en los Países Latinoamericanos	72
III. Diferentes tipos de Prestaciones Sociales	78
Vejez	79
Invalidez	80
Enfermedad y todas las Contingencias	80
IV. Relación de las Prestaciones Sociales con la Prestación Médica en la Seguridad Social	86
LA FORMACION DEL PERSONAL DE SERVICIO SOCIAL	99
1. Breve consideración sobre la preparación general del per- sonal de Servicios Sociales	99
2. Preparación del personal de Servicio Social en la Seguridad Social. Consideraciones previas	101
Formación, ¿para qué?	101
Adiestramiento en el Empleo	102
Adiestramiento para el trabajo en equipo	103
Adiestramiento para interpretar adecuadamente la Seguridad Social	105
ENFERMERIA EN LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
Importancia de los Servicios de Enfermería en el otorgamiento de las Prestaciones Médicas de la Seguridad Social	113
ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE ENFER- MERIA EN LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	129
I. Introducción	129
II. Antecedentes	129
III. Situación actual	131
A. Aspectos relacionados a la doctrina de la Seguridad Social en el Grupo de Enfermería	132
B. Aspectos relacionados a la determinación de las necesidades de los Servicios	133
C. Aspectos relacionados a la Administración del Personal de Enfermería	134
C.1 Escasez del Personal	135
C.2 Ausentismo	136
C.3 Deshumanización de las actividades del Personal de Enfermería	140

LA FORMACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	145
I. Consideraciones Generales	145
II. Concepto y Metodología de la Educación en Servicio para el Personal de Enfermería	148
A. Definición	148
B. Pasos de la Planificación	148
C. Programas según áreas de necesidades	150
III. Conclusión y Recomendaciones	152
IV. Resumen	153

REHABILITACION EN LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Panorama de la Rehabilitación en las Instituciones Americanas de Seguridad Social	159
Introducción	159
Antecedentes	161
Estado Actual	163
Análisis y Comentario	164
Conclusiones	175
Recomendaciones	175
Anexo A	176
Anexo B	180

ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE REHABILITACION EN UNA INSTITUCION DE SEGURIDAD SOCIAL 205 |

Objetivo	205
Planificación	206
Ventajas de la Planificación y Organización de Servicios y Unidades de Rehabilitación dentro de un Régimen de Seguridad Social	206
Organización	207
Experiencias	232
Conclusiones	233
Recomendaciones	234
Bibliografía	234

FORMACION DE PERSONAL PARA REHABILITACION	243
Introducción	243
Formación de Personal para Rehabilitación	246
La Formación del Fisiátra	247
La Formación del Personal Técnico	248
La Formación del Personal Auxiliar	250
La Enfermera de Rehabilitación	251
El Trabajador Social	251
El Psicólogo	252
El Consejero Vocacional	253
El Foniatra	254
El Ortesista	255
Conclusiones	256
QUIMICA CLINICA EN LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
Seminario de Química Clínica	261
Informe Final	261
EXPOSICION	267
Precusores de la Seguridad Social	267
Filosofía y Normas de la Seguridad Social	268
Geografía Americana de la Seguridad Social	268
Carteles Conmemorativos	268
Bibliografía y Documentación	268
Instituciones Nacionales y Estadísticas de Seguridad Social	269
Sección Audio-Visual	269

LA FORMACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LAS
INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

PONENTE: COMITÉ PERMANENTE INTERAMERICANO DE
SEGURIDAD SOCIAL.

MARÍA ELENA MEDINA MORA.

LA FORMACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

I. CONSIDERACIONES GENERALES:

Conducir al personal que da servicio dentro de la Seguridad Social hacia los conocimientos necesarios y a una comprensión de los principios que rigen su labor, es propiciar la formación de actitudes, hábitos y procedimientos de trabajo eficaces, es tarea que recompensa en la elevación de la calidad del servicio que se presta, en una mayor agilidad del mismo, en un bienestar del personal al propiciar su desarrollo y por consecuencia en la evolución misma de las Instituciones de las que este personal forma parte.

Si desde los primeros años de la Seguridad Social en nuestros países, se ha considerado necesaria la formación del personal que iba integrándose a los servicios, en estos días se torna indispensable y urgente planear y realizar los programas continuos de enseñanza a diferentes niveles, por razón de las siguientes exigencias que se están viviendo:

1. Aumento constante y acelerado de personal.
2. Grupos heterogéneos en cuanto a preparación básica y aspectos socio-culturales.
3. Inclusión de otros niveles y categorías de personal.
4. Movilización frecuente del mismo.
5. Atención más compleja y especializada.

De acuerdo a estos cambios y exigencias, las Jefaturas de los diferentes servicios de la Seguridad Social, como uno de los aspectos más importantes de su responsabilidad administrativa deben analizar las necesidades actuales y futuras de preparación de su personal y elaborar programas de educación continua.

Dentro del personal que labora en las Instituciones de Salud, una alta cifra corresponde al Departamento de Enfermería, alcanzando en muchas unidades más del cincuenta por ciento del número de sus empleados.

Los programas de educación en los servicios de enfermería, adquieren importancia especial cuando consideramos ese alto número de personal involucrado y la medida en que su preparación afecta la calidad de los cuidados, que se prestan durante las veinticuatro horas del día y determina las características terapéuticas o negativas del ambiente que rodea al paciente.

El movimiento constante del personal de enfermería, situación común en la mayoría de nuestros países, hace más compleja y difícil la educación en servicio programada por las jefaturas de enfermeras. Un ejemplo de reciente experiencia muestra la naturaleza y frecuencia de estos cambios: en 1968 para cubrir las necesidades de enfermería de los 11 hospitales del Distrito Federal, dependientes del Instituto Mexicano del Seguro Social, ingresaron 412 personas y se realizaron 210 ascensos que corresponden a cargos de mayor responsabilidad: estudiantes que laboraban como auxiliares y cuyo reciente título de enfermera les acreditó el ascenso y personal con estudios de postgrado para quienes se pidió el nombramiento de especialistas o de jefes de piso, efectuándose además, los cambios de este personal al servicio correspondiente. Para estos grupos fue necesario trazar programas de orientación a las primeras y de adiestramiento en habilidades relacionadas con su nuevo cargo para las segundas. La oportunidad para promover la mejora personal y avance en su ramo debe abarcar a los 14,401 miembros del personal de enfermería de este organismo social.

La heterogeneidad de las características y preparación del personal de enfermería que labora en las Instituciones de Seguridad Social de nuestros países, justifican la necesidad de programas de adiestramiento y actualización en servicio, a la vez que dificulta su realización. Es ilustrativo del caso, citar que el personal titulado que trabaja en el Instituto Mexicano del Seguro Social, proviene de las 86 escuelas que existen en la República. Además de ser producto de escuelas con distintas características, la preparación de este personal data de hace 25, 15, 5 ó menos años.

En cuanto al personal auxiliar de los hospitales, la procedencia es aún más heterogénea. Nos encontramos con tres grandes divisiones: personal auxiliar con cursos formales, personal auxiliar con cursos teóricos y personal auxiliar empírico.

Los cursos formales duran de 9 ó 10 meses a 2 años de duración, con una preparación teórico práctica, un examen y un diploma.

Hay cursos de capacitación de tres meses con teoría y práctica supervisada, existen también cursos informales de duración variable y práctica deficiente, cuyo contenido teórico es impartido por médicos o enfermeras voluntarios, sin programa bien definido, con el que se busca solamente la "capacitación social" de las estudiantes. Entre muchos, se citan los cursos de Patrullas "W", las Organizaciones Privadas, el Instituto Nacional de la Juventud, las Academias Vázquez, Institutos de Superación o cursos por correspondencia del ST. Joseph School, con 40 lecciones y expedición de diploma y por último, los cursos de los Centros Parroquiales.

Un tercer grupo está formado por personal empírico con práctica de varios años, que busca su crédito a través de una carta de recomendación.

A medida que las instituciones de seguridad social en un mismo país o de éste con otros países estrechan sus relaciones, la comunicación es más frecuente y profunda, se establece el intercambio de inquietudes, se aviva el interés por alcanzar las metas aún no logradas se aprovechan las experiencias ajenas y se estimula la interacción ya que el fin que se persigue tiene un denominador común. Prueba de ello es el grupo profesional aquí reunido y que nos permite llevar al cabo este Seminario. Se a integrado el grupo no solamente con las dirigentes de enfermería de las instituciones de seguridad social de varios países, se cuenta también con la participación de autoridades y profesoras en materia de educación en enfermería que trabajan en la formación de la enfermera y en la formación de la especialista o dirigente del mañana.

Las inquietudes sobre el tema que nos ocupa son múltiples y semejantes en todos los países. La preparación de la futura auxiliar, la educación básica de las alumnas de enfermería y los estudios superiores para la profesional se antojan como asuntos inaplazables. Pero por la gran importancia que reviste y no estar precisamente bajo el control de las jefaturas de enfermeras, se registran, para ser tratados adecuadamente en futuras ocasiones ya que la repercusión en la calidad de los servicios de enfermería, es afectada favorablemente o desfavorablemente por el bagaje de conocimientos del grupo humano que lo compone.

Podemos anticipar que en el curso del próximo decenio, los servicios de enfermería no solamente tendrán que hacer provisión para cubrir las necesidades educativas ya mencionadas, sino también se enfrentarán con una inmensa pero estimulante tarea; participar en la extensión de la asistencia médica a toda la población lo que impondrá a las dirigentes de la profesión, la responsabilidad de mantener la calidad del servicio independientemente de las demandas numéricas.

Los programas de educación en servicio asumen un papel de especial importancia en vista de estas amplias perspectivas de la Seguridad Social. Convendría que las enfermeras encargadas de los servicios de enfermería, fuéramos más conscientes de la necesidad de la preparación constante del personal, de la urgencia de planificación de los distintos programas de enseñanza y de la metodología de los mismos.

II. CONCEPTO Y METODOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN EN SERVICIO PARA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA:

A. *Definición.*

Es de justicia social que los jefes se preocupen por brindar a los empleados, para que desempeñen con entusiasmo sus funciones, la oportunidad de continuar su preparación durante su jornada de trabajo.

Esto se propicia a través de la educación en servicio, la cual para nuestros fines se define como "El programa desarrollado por una institución u organismo a fin de ayudar al personal a aprender y/o ampliar su preparación para realizar un trabajo de enfermería más eficiente" (1), logrando a la vez atención de mejor calidad y mayor satisfacción en el desempeño de sus labores.

B. *Pasos de la Planificación:*

Para que los programas de educación en servicio para el personal de enfermería cumplan con sus propósitos, es conveniente que las encargadas de la preparación de los mismos revisen los pasos de la planificación comprendida en los siete puntos siguientes:

1. Determinar las necesidades.
2. Interpretar la información obtenida.
3. Formular el contenido de los cursos.

(1) Coulter, Pearl Parvin: "Educación en el Servicio y Educación continua en el Servicio para las Enfermeras". Recopilación de trabajos No. 2, OPS/OMS, Washington, D.C. 1965, Pág. 116.

4. Proveer los recursos humanos y materiales.
5. Promover la asistencia.
6. Supervisar la aplicación práctica y
7. Evaluar los resultados.

El primer paso de la planificación nos pide realizar un estudio orientado a mostrar la calidad del cuidado de enfermería que proporciona el personal e identificar las necesidades no atendidas. Puede realizarse a través de: entrevistas individuales para obtener información específica, de conversación informal recopilando la información recibida y sugerencias espontáneas y mediante la aplicación de cuestionarios anónimos en los que se encuentre una lista de tópicos para señalar intereses y además un renglón para sugerencias.

La interpretación de la información obtenida nos dirá cuántas personas necesitan más preparación y de qué tipo, con qué frecuencia deben reunirse, qué horario es el más conveniente y cuáles son los tópicos de preferencia.

Como guía del temario para formular su contenido, se utilizará la información obtenida e interpretada, enfocando los temas en base a las necesidades, señalando el tiempo destinado para cada tema y los métodos de enseñanza más adecuados para lograr el propósito de los programas, seleccionando al personal docente de acuerdo a los recursos humanos de que se dispone y realizando la coordinación conveniente.

La educación en servicio hace posible que el personal encauce su interés de superación. Para llevar al cabo con eficacia su cometido es necesario que cuenten las unidades sanitario asistenciales de la Seguridad Social con recursos humanos; cuerpo docente y alumnado, con facilidades físicas: aulas, ambiente confortable, equipo y material didáctico adecuado así como una buena biblioteca.

Desde el punto de vista de la economía, la educación en servicio aumenta la estabilidad del personal y por lo mismo la disminución de desatinos y aumento en la eficacia del trabajo por lo que en el presupuesto de todo servicio de salud, debe tenerse en cuenta una partida para gastos de docencia.

Deberán tomarse las medidas necesarias para promover la asistencia del grupo en cuestión, utilizando la divulgación oportuna del programa con el contenido y horario de las clases. Valiéndose además del uso de pizarrones con anuncios, avisos en el momento de las informaciones varias y motivando personalmente a los candidatos.

Preparar y programar con especial cuidado la supervisión que se deberá llevar al cabo sobre el trabajo del grupo en adiestramiento, en relación a la aplicación de los temas, para prestar ayuda en caso de duda o inseguridad en el desempeño de sus funciones y propiciar el desarrollo del personal al favorecer el aprovechamiento de la competencia ya adquirida, enriqueciéndola con nuevos conocimientos o destrezas.

Independientemente de la evaluación que las jefes de enfermeras hagan de sus servicios, deberán programar la realización y evaluación de la enseñanza continuada para conocer si se lograron los objetivos, como reaccionó el personal, y qué cambios se produjeron en cuanto a los problemas que se identificaron en el primer paso de la planeación, relativos a la calidad de las técnicas y procedimientos de enfermería, a la eficiencia del servicio, a la atención de las necesidades de los pacientes, a la habilidad en el manejo de las relaciones humanas y a la satisfacción del personal en su trabajo. Este proceso de evaluación servirá para determinar las mejoras o previsiones a tomarse en cuenta en cursos posteriores.

C. *Programas según Areas de Necesidades:*

Los pasos de la planificación nos darán los elementos esenciales para estructurar los programas de educación en servicio los cuales se pueden englobar en cuatro capítulos generales de acuerdo a las diferentes áreas de necesidades del personal.

- I. Introducción a la Institución y orientación a su trabajo.
- II. Adiestramiento en las habilidades relacionadas con su trabajo.
- III. Actualización de los conocimientos y ayuda al desarrollo continuo del personal.
- IV. Formación de dirigentes.

Los propósitos de la orientación inicial van encaminados a familiarizar al nuevo empleado en su trabajo para hacerlo miembro activo del hospital lo más pronto posible.

El contenido del curso les dará a conocer, la política de la Institución, qué persigue la Seguridad Social, bajo qué contrato colectivo queda comprometido su trabajo, los conocimientos necesarios para lograr una adaptación personal y el adecuado manejo de las relaciones humanas. La descripción del hospital donde prestarán sus servicios, cómo funciona el departamento de enfermería y qué es lo que debe conocer de la unidad donde ha sido asignado.

El adiestramiento en las habilidades relacionadas con su trabajo dará al personal la oportunidad de aprender los métodos correctos para que trabaje adecuada y satisfactoriamente. El adiestramiento además de habilidades técnicas deberá provocar a través de la dinámica de sus prácticas, el desarrollo de toda esa gama de cualidades que debe poseer, fomentar o adquirir quién trabaja a la cabecera del paciente encaminadas a crear un clima que esté a la medida del hombre al mejorar las relaciones del equipo de salud.

La educación continua del personal lo mantiene al día en los adelantos de la ciencia y al fomentar su desarrollo, los servicios que presta mantienen un grado apreciable de calidad al facilitarles la ayuda para adaptarse a las nuevas exigencias. El contenido de estos cursos debe ir orientado a cubrir las necesidades específicas de los diferentes servicios de acuerdo a los niveles del personal, a las necesidades comunes que presentan los servicios y a las necesidades de los empleados de todo el hospital.

Las instituciones de Seguridad Social que se encuentran en plena evolución, con frecuencia se veían en la necesidad de improvisar al personal para ocupar cargos superiores. Afortunadamente esta situación tiende a desaparecer gracias a los recursos de la enseñanza que permiten desarrollar a su potencial máximo a los aspirantes a ascensos y que es medio también para identificar y orientar a los líderes mediante las conferencias de grupo, la participación en reuniones administrativas, la asistencia a cursos, jornadas o seminarios inter-hospitalarios y experiencias supervisadas.

Para lograr una preparación más especializada deberán otorgarse becas para educación fuera del trabajo, utilizando los recursos de las mismas instituciones y de las instituciones educativas de su país. Enviarlas a otros países cuando en el suyo se carezca de los cursos de perfeccionamiento en los que los servicios de enfermería de su jurisdicción estén interesados.

Es necesario hacer énfasis en la orientación que las autoridades correspondientes deben dar a las solicitantes. Escucha con atención sus inquietudes e investigar las motivaciones, cuántas veces el deseo de una beca es el de la fuga del servicio por insatisfacción en el mismo, o bien un verdadero interés de superación de acuerdo a sus aptitudes e inclinaciones.

Es conveniente propiciar las becas en base a las necesidades, realizando la selección de las candidatas mediante el estudio de su hoja de servicios, de su interés en el paciente, de su trayectoria como buena enfermera general y la comprensión de la Seguridad Social.

No nos dejemos deslumbrar por cifras de lo realizado en el campo de la formación del personal, lo importante es la calidad de lo que se ha hecho y qué se ha logrado. De interés para todos será el que en las mesas de trabajo podamos escuchar las experiencias positivas, y qué tropiezos se han encontrado. Volcar sus sugerencias que como corolario de estos días de trabajo nuestras autoridades recojan las inquietudes del grupo que permitan el estudio de posibles soluciones mediatas e inmediatas, para ir marchando acordes con la visión que nos ofrece la Seguridad Social y la práctica de la enfermería institucional, que responde a necesidades nacionales.

III. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES:

A. *Conclusión:*

Mientras no se entienda que la enseñanza de las ciencias de la salud deben llevar un plan simultáneo, mientras la enfermería no se planea conjuntamente con la rama médica y otras para-médicas, se vivirá todavía en el pasado, con fuga de esfuerzos, elevación de costos y baja respuesta en la calidad del servicio que se espera. La asesoría u opinión de enfermería dentro de los diferentes servicios tendientes a la salud, es indispensable para obtener mejores resultados, ya se trate de la planeación y construcción de edificios, administración de los servicios, realización de las técnicas, sensibilización de la comunidad o en la enorme gama de aspectos docentes.

La evolución de la educación médica y su interés por favorecer la enseñanza en las ramas para-médicas, nos permite ser optimistas y pensar que no está muy lejos el día en que la educación a todos los niveles de enfermería esté planificada adecuadamente en todos los países.

B. *Recomendaciones:*

Por lo expuesto anteriormente, nos permitimos proponer a su consideración, estimables delegadas, las siguientes recomendaciones:

1. Que cada institución de Seguridad Social programe la enseñanza y el adiestramiento en el servicio para todos los niveles del personal de enfermería, con objeto de mejorar la calidad de la asistencia prestada a los enfermos y fomentar el desarrollo completo de su personal.
2. Que se den las facilidades para la planificación docente en enfermería en las instituciones que no cuenten con esos recursos.

3. Que se conceda especial atención a la preparación de enfermeras para el desempeño de las funciones docentes y administrativas, condición esencial para la marcha de los programas de la formación continua de este personal.
4. Que las instituciones asignen la coordinación de la enseñanza a las supervisoras capaces de desempeñar dicho cargo, por tener una formación sólida y preparación adecuada.
5. Que exista adecuada coordinación entre las escuelas y los servicios de enfermería, para realizar una labor conjunta y favorecer la formación de grupos idóneos en los sistemas de trabajo.

IV. RESUMEN:

Discretamente nos parece que se ha cumplido con la honrosa designación de la exposición del tema encomendado. Injusto sería no decir que día a día mayor número de enfermeras estamos conscientes de la necesidad de ser estudiantes perpétuas y que debemos esforzarnos por aprender todo lo que nos es necesario para mantenernos actualizadas en los avances de las ciencias Médicas y Sociales y en los nuevos métodos tendientes a la salud, para así, poder desempeñar con mayor efectividad la apasionante profesión que hemos elegido y responder a la inquietud de los directivos en Seguridad Social que han expresado "que un personal debidamente capacitado y con la mística de trabajo que la Seguridad Social nos reclama, será un personal idóneo, que asegure para la institución, la máxima productividad y con ella el máximo rendimiento de nuestros recursos y para nuestros derechohabientes la prestación más eficiente de servicio de protección social organizada y para aquellos, a los que aún no llegan los beneficios de la Seguridad Social, la certidumbre de una lucha afanosa por su pronta incorporación" (2). Enfermería desea la oportunidad de prepararse para cumplir mejor hoy y así crecer vigorosa para atender al paciente del mañana.

(2) Morones Prieto I. "Conferencia en la Asamblea Nacional de Cirujanos". México, D. F., 24 de Nov. de 1968. Excélsior, Pág. 21-A.