



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
ESCUELA DE MEDICINA  
MAESTRIA EN GERENCIA EN SALUD  
PARA EL DESARROLLO LOCAL**

**PROGRAMA DE INFORMACION, EDUCACIÓN Y  
CAPACITACION PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN LAS  
UNIDADES DE MIGRACIÓN EN EL AÑO  
2010**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCION DEL TITULO DE MASTER EN  
GERENCIA DE SALUD PARA EL DESARROLLO LOCAL**

**AUTORA  
LIC. CARMEN AMELIA MONTENEGRO AMAGUAYA**

**DIRECTORA:  
DRA. MÓNICA VILLALOBOS Ph D**

**QUITO- ECUADOR  
2010**

## **CERTIFICACIÓN**

Dra.  
Mónica Villalobos  
DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente trabajo titulado "PROGRAMA DE INFORMACION, EDUCACIÓN Y CAPACITACION PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN LAS UNIDADES DE MIGRACIÓN EN EL AÑO 2010" el mismo que está de acuerdo con lo estipulado por la escuela de medicina de la UTPL, por consiguiente autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Quito, octubre 2010

Atentamente

Dra. Mónica Villalobos

## AUTORIA

Todas la ideas afirmaciones, documentación y proyecciones que constan en el siguiente trabajo investigativo, mismo que ha sido puesto en ejecución, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Quito, octubre del 2010

f).....

Lic. Amelia Montenegro A.

## **CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, Carmen Amelia Montenegro Amaguaya declaro conocer y aceptar las disposiciones del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte textual dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigación de trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad".

Quito, octubre del 2010

f).....

Lic. Amelia Montenegro A.

## DEDICATORIA

A la Doctora Mónica Villalobos quien ha sido una apoyo incondicional en la realización de este proyecto, a mis hermanos quienes han sufrido mis ausencias y han sido mi apoyo incondicional, a mis compañeros de las unidades de migración cuyas ansias de conocimiento y predisposición de ayuda fueron la base para realizar este trabajo Todas la ideas afirmaciones, documentación y proyecciones que constan en el siguiente trabajo investigativo, mismo que ha sido puesto en ejecución, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Quito, octubre del 2010

f).....

Lic. Amelia Montenegro A.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi más sincero e imperecedero agradecimiento al personal docente y administrativo del programa de maestría en Gerencia Integral de Salud para el Desarrollo Local de la Universidad Técnica Particular de Loja por la oportunidad brindada para el mejoramiento y capacitación profesional.

Al personal que labora en las unidades de Migración, por su predisposición a colaborar en este trabajo, a mis queridos hermanos parte fundamental de mi desarrollo profesional humano y a ti mi querido amigo que estuviste de forma incondicional apoyándome.

Amelia Montenegro A.

## ÍNDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b># Pág.</b>
Carátula:.....	I
Certificación:.....	II
Autoría:.....	III
Cesión de Derecho:.....	IV
Dedicatoria:.....	V
Agradecimientos:.....	VI
Índice:.....	VII

### APARTADOS

Resumen: .....	1
Abstract.....	2
Introducción:.....	5
Problematización.....	8
Análisis del problema.....	10
Delimitación.....	11
Justificación.....	12
Objetivos.....	14
Marco Institucional .....	16
Organización administrativa.....	19
Marco conceptual .....	22
Educación: .....	28
Capacitación.....	34
E.T.S.....	45
Contracultura.....	46
Diseño metodológico.....	47
Matriz de involucrados.....	48
Árbol de Problemas.....	49
Árbol de Objetivos.....	50

Matriz de Marco Lógico.....	51
Resultados.....	52
Actividades.....	55
Resultados .....	62
Conclusiones.....	91
Recomendaciones.....	93
Bibliografía.....	95
Anexos.....	97

## 1.- RESUMEN

El proyecto de educación, capacitación e implementación fue seleccionado debido a la problemática existente entre el personal que labora en las unidades de Migración de la Policía Nacional al existir un número elevado de personas que presentan alguna enfermedad de transmisión sexual (ETS), las mismas que han aumentado considerablemente debido al temor que existía entre el personal para buscar ayuda por vergüenza o por temor a la censura.

Consecuencia de lo anteriormente expuesto es que se reconoce la necesidad de lograr que el personal que conforma las unidades de Migración reciba capacitación sobre temas relacionados con su salud sexual y reproductiva, con un alto nivel de participación y requiriendo que la alta dirección corresponda hacia ese esfuerzo.

De allí nace el presente trabajo el cual en primera instancia se fundamenta en la necesidad de crear la línea de base que nos permitirá conocer la realidad del personal.

Hay que resaltar que el personal policial colaboro en el desarrollo del proyecto al participar de forma activa en las diferentes actividades educativas, de inmunización realizadas.

Dentro del tema seleccionado se alcanzo los siguientes resultados: elaboración de la línea de base, la socialización del proyecto a las autoridades de la Dirección Nacional de Migración de la Policía Nacional, realización de las actividades educativas con acogida del personal policial, inicio de campañas de vacunación y concientización al personal sobre la importancia de completar los esquemas establecidos.

Es importante resaltar la implementación de una guía educativa que permitirá que el personal de salud continúe con las capacitaciones sobre enfermedades de transmisión sexual (E.T.S.) y HPV esto permitirá crear una cultura de salud entre el personal policial.

Actualmente se puede observar usuarios más instruidos y preparados para actuar en favor de su salud, esto después de haber recibido capacitaciones continuas las mismas que fueron realizadas con un idioma claro y sencillo.

La implementación del proyecto se realizó en la ciudad de Quito en el Sub-centro de salud ubicado en el sector de San Isidro del Inca ubicada en las calles José Félix Barreiro N° 50-45 y de los Álamos, la población beneficiada es el personal de clases y policías que laboran en las unidades de Migración.

2.- ABSTRACT

The project of education, training and implementation was selected due to existing problems with police personnel who work in units of Migracion of Policia Nacional, because there is a high number of people with Sexually Transmitted Diseases (STDs), so they have increased considerably, as a result of fear that exist among personnel for seeking help because of embarrassment or fear of censorship.

As a consequence of the above, is the way how recognize the need to reach that police personnel that belong to Migracion units should receive training on issues related to sexual and reproductive health, with a high level of participation and requiring that senior management supports to that effort.

So, from here take place and born the present work, which at the first instance is based on the need to create a baseline that will establish the reality of personnel.

Should be noted that police personnel collaborated on the development of the project with actively participate in various educational activities of immunization.

Within the selected theme was achieved the following results: development of baseline, the socialization of the project to the authorities of the Dirección Nacional de Migración of the Policía Nacional, conducting educational activities with police personnel, starting campaigns of vaccination and awareness to police personnel on the importance of completing the established schemes.

It is important to emphasize the implementation of an educational guide that will enable to medical staff continue training on sexually transmitted diseases (STDs) and HPV that will create a culture of health among police personnel.

Currently, you can see people more educated and prepared to act on behalf of their health, as result after they received ongoing training which was performed with a clear and simple speech.

The Implementation of the project was made in Quito city, in the Sub-Health Center located in the area of San Isidro del Inca in the streets José Félix Barreiro N • 50-45 and Los Alamos, the beneficiary population is police personal and units that belong to Migracion.

### 3.- INTRODUCCIÓN

El Sub-centro de salud de la Dirección Nacional de Migración (D.N.M), ante la presencia de múltiples enfermedades de transmisión sexual (E.T.S.) y al elevado número de mujeres que presentan el virus de papiloma humano (HPV), se ha visto en la necesidad de crear un proyecto de capacitación, educación y información para el personal femenino y masculino que labora en las unidades de Migración de la plaza Quito.

El sub-centro de salud no contaba con una guía educativa y no se tenía definido los temas a tratar en las capacitaciones. Con los resultados de las encuestas conocimos mejor las necesidades educativas del personal.

Desde el año 2008 en el sub-centro de salud de la D.N.M. se han realizado campañas de papanicolau con el apoyo del SOLCA, para la detección temprana de cáncer de cérvix (El HPV causante del 99% de cáncer de cérvix)<sup>1</sup> y así detener el número de contagios, los mismos que no han sido eficaces debido a la falta de información y el temor que presenta el personal ante el desconocimiento. Además del inicio de campañas de vacunación contra enfermedades como la Hepatitis B y HPV.

Bajo esta óptica nace el proyecto de I.C.E. con el objetivo de brindar al usuario educación de calidad y calidez, esto se obtendrá mediante charlas educativas continuas.

La implementación de programa de información, educación y capacitación (I.E.C.) permitirá llegar con un idioma claro y sencillo al personal policial y porque no a sus familiares y con ello contribuir a disminuir el número de personas contagiadas con alguna E.T.S Y HPV.

Esto se logro con el apoyo económico de la Dirección Nacional de Migración, Dirección Nacional de Salud de la Policía Nacional y con la colaboración del personal policial que conforma las unidades de Migración, en las charlas educativas se estimula al personal con la entrega de material educativo y preservativos, además con la

retroalimentación de la información por parte de los participantes hemos logrado reafirmar la información impartida en las diferentes capacitaciones.

La DNM cuenta con un total de 4 profesionales que prestan atención esmerada actualmente esta atendiendo al personal que labora en las unidades de Migración de la plaza Quito y parte del personal que labora en provincia, además de sus familiares y personal de otras dependencias policiales, la atención es gratuita además de la entrega de medicamentos e insumos.

La institución dispone de áreas adecuadas que nos facilitaron la realización de las capacitaciones, debemos mencionar el apoyo de instituciones como SOLCA y el MSP para el inicio de las campañas de detección oportuna de cáncer de cérvix y las inmunizaciones de todo el personal policial respectivamente.

## 4.- PROBLEMATIZACIÓN

## **IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

La falta de programas de información, educación y capacitación al personal policial que labora en las unidades de Migración han afectado la calidad de vida del personal, debido a la poca información que poseen sobre la forma de contagio de Enfermedades de Transmisión Sexual (E.T.S.) y el Virus del Papiloma Humano (H.P.V.) esto ha llevado a un contagio entre el mismo personal y aumentando considerablemente los problemas de salud física y emocional afectando directamente en la relación de pareja.

Los programas de capacitación del personal de las Unidades de Migración se hacen de forma exclusiva sobre temas migratorios, la capacitación sobre otros temas para el personal son negados.

El mismo ha creado desinterés en el personal sobre capacitación en temas de salud. Debemos recordar que por ser una institución jerarquizada no se toma muy en cuenta al personal como la fuerza laboral de la institución. Sino solamente se lo considera como un integrante más de la institución.

El personal de la Policía Nacional experimenta un número (11 tipos de E.T.S.) considerable de E.T.S. y H.P.V. esto se debe primordialmente a la poca información que el personal tiene sobre formas de contagio y cuáles son los métodos de prevención.

La educación sexual es un tema tabú entre el personal policial femenino debido a su poca educación y a la falta de interés por informarse sobre el tema.

El acceso a salud de especialidad que tiene el personal de tropa es una limitante ya que prefieren informarse con compañeros sobre estos temas muchos de los cuales terminan mal aconsejando y con el tiempo su salud se ha ido deteriorando considerablemente.

El grado jerárquico que ostenta el personal de tropa hace que sus actividades sean operativas exclusivamente, mientras que el personal oficial se encarga de dirigir los operativos. Los permisos para la atención de salud no se dan con facilidad mucho menos para asistir a charlas educativas sobre temas relacionados a salud.

¿El número de personas con una Enfermedad de Transmisión Sexual (E.T.S.) en las unidades de Migración de la plaza Quito en el año 2010 contribuyen a elevar el perfil epidemiológico de las unidades de Migración de la plaza Quito?

## 5.- JUSTIFICACIÓN

He creído importante conocer que la falta de proyectos educativos dirigidos al personal policial por parte del área de salud de la Policía Nacional ha llevado a crear un desinterés por parte del personal en temas relacionados a su salud sexual y reproductiva esto se refleja en el elevado número de personas infectadas con alguna E.T.S. Afectando de manera considerable su salud física y mental, sus relaciones interpersonales con sus compañeros creando climas de trabajo no muy apropiados.

Bajo esta óptica nace el programa de información, educación y capacitación al personal de las unidades de Migración de la Policía Nacional con el objetivo de brindar educación continua con calidad y calidez llegando al usuario con un idioma claro y sencillo.

Hay que poner en consideración que actividades educativas en salud dirigidas al personal policial no se han realizado antes, constituyéndose en un verdadero reto para la maestrante impulsando el proyecto educativo que fue de la mano con el interés del usuario por lo que las autoridades y todo el personal brindaron gran apertura y colaboración al proyecto.

Este trabajo lo realizo como un recurso necesario para la obtención de mis aspiraciones personales que a la vez permitirán mi desarrollo personal y profesional, ya que para la elaboración de este trabajo utilizaremos técnicas de investigación mismas que responderán a las expectativas planteadas en los objetivos del trabajo.

Los beneficiarios de esta investigación será el personal de las unidades de Migración, puesto que se pretende disminuir el número de contagiados con alguna E.T.S. y mejorar el nivel educativo de dicho personal.

## 6.- OBJETIVOS

## **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar e implementar un programa de Información, Educación y Capacitación (I.E.C.), para el personal policial de las unidades de Migración de la ciudad de Quito en el año 2010.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Establecer una línea de base que permita obtener un real diagnóstico del sub-centro de salud de la Dirección Nacional de Migración.
2. Diseñar y estructurar los ejes estratégicos del programa de información, educación y capacitación para el personal de las unidades de Migración del distrito Quito.
3. Planificar, informar e implementar las campañas de vacunación contra Hepatitis B y H.P.V.
4. Difundir los programas de capacitación que se realizara para el personal de las unidades de Migración
5. Organizar e informar sobre las campañas para la prevención oportuna del cáncer de cérvix
6. Elaborar una guía educativa sobre Enfermedades de transmisión sexual.
7. Evaluar el programa de capacitación implementado al personal policial

## 7.- MARCO INSTITUCIONAL

## **7.1 ASPECTOS GEOGRÁFICOS DEL LUGAR**

El Sub-centro de salud de la Dirección Nacional de Migración está ubicado al Nor – Oriente de la provincia de Pichincha en el cantón Quito en la Parroquia San Isidro del Inca. (Ver Anexo N° 1)

El Sub-centro de salud de la Dirección Nacional de Migración forma parte de la Dirección Nacional de Salud de la Policía Nacional, esta Dirección fue formada en vista de la necesidad de descongestionar los únicos lugares que los miembros de la institución tenían para acceder a salud y eran el Hospital Quito No 1 y Hospital Quito No 2 en la ciudad de Guayaquil.

Aunque las coberturas han bajado debido a la ubicación geográfica del sub-centro el recibir atención de calidad y la medicación por parte del sub-centro.

## **7.2 DINÁMICA POBLACIONAL**

La población de este estudio está conformada de la siguiente manera:

“El 95% del personal se encuentra en edades comprendidas entre 21 – 40 años, siendo apenas un 5% de la población personas de edades de entre 41 a 55 años de edad.

El 70.77% de la población es de sexo femenino y apenas el 29.22% es de sexo masculino, el 70% del personal labora en la Policía Nacional por lo menos 4 años y el 30% restante labora más de 5 años dentro de la institución.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Datos estadísticos obtenidos de informes mensuales del Sub-centro de salud de la DNM

Según datos que se obtuvo de la Oficina de Personal de la Dirección Nacional de Migración, el numérico del personal ha aumentado de forma paulatina con relación a años anteriores.

### **7.3 “LA MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

El Sub-centro de salud de la Dirección Nacional de Migración promueve atención ambulatoria integral en promoción y prevención, curación y rehabilitación al personal policial y sus familiares. Respetando su dignidad sin discriminación de raza, sexo, creencia religiosa o ideología política, procurando el bienestar del paciente basándose en conocimientos técnicos y humanos, aplicando valores éticos, morales y respetando las normas de la institución, utilizando adecuadamente los recursos y aplicando la tecnología apropiada que corresponde a nuestro nivel de complejidad.

### **7.4 LA VISIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

El sub-centro de salud de la Dirección Nacional de Migración en los próximos 10 años será una unidad eficiente que optimiza sus recursos materiales, humanos y tecnológicos que permita brindar una atención eficaz y eficiente que satisfaga todas las demandas de sus usuarios.

### **7.5 ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA ”**

El sub-centro de salud de la Dirección Nacional de Migración está conformado por el siguiente talento humano:<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Datos obtenidos del sub-centro de salud de la DNM

## ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL SUB-CENTRO DE SALUD DE LA DIRECCIÓN NACIONAL MIGRACIÓN

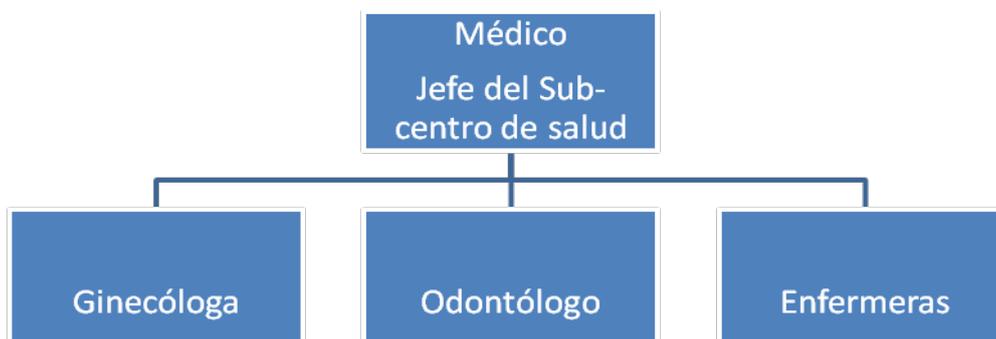
1. Dr. Alfredo Zambrano	Director del Sub-centro de salud de la D.N.M
2. Dr. Fabián Rivadeneira	Sub-Director del Sub-centro de salud de la D.N.M
3. Lic. Amelia Montenegro	Enfermera del Sub-centro de salud de la D.N.M
4. Lic. Lourdes Pillalazo	Enfermera del Sub-centro de salud de la D.N.M

**Fecha:** 10 Enero del 2010

**Fuente:** Sub-centro de salud de la Dirección Nacional de Migración

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

## ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL SUB-CENTRO DE SALUD DE LA D.N.M.



**Fecha:** 25 de agosto 2009

**Fuente:** Sub-centro de salud de la Dirección Nacional de Migración

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**NOTA:** Los sub-centros de salud dependen jerárquicamente de la Dirección Nacional de Salud, en los procesos administrativos. Cuenta con un jefe que es el médico, apoyando por el personal de mayor jerarquía de acuerdo a las leyes institucionales y dependerá de Director Nacional de Salud, es el responsable técnico administrativo, si este se encuentra dentro de las instalaciones de la Unidad Policial coordinará acciones de salud con el comandante de la unidad.

El sub-centro de salud de la Dirección de Migración cuenta con un médico, dos enfermeras y un odontólogo.

## **7.6 SERVICIOS QUE PRESTA LA INSTITUCIÓN**

El Sub - centro de Salud de la Dirección Nacional de Migración presta los siguientes servicios a la comunidad:

- ⇒ Atención primaria en salud al personal de las unidades de Migración y de unidades aledañas
- ⇒ Atención médica general los días lunes, miércoles y viernes.
- ⇒ Campañas de promoción , prevención de enfermedades de transmisión sexual y VIH (Sida)
- ⇒ Atención odontológica todos los días.

## **7.7 DATOS ESTADÍSTICOS DE COBERTURA (ESTADO DE SALUD ENFERMEDAD DE LA POBLACIÓN)**

Se ha revisado los informes mensuales que se envían a la Dirección Nacional de Salud de la Policía Nacional y se ha podido establecer que las 5 principales causas de enfermedad en este sub-centro en el primer trimestre del 2010 son:

**Principales enfermedades que se presentaron en el Sub-centro de salud en el primer trimestre del 2010**

<b>MORBILIDAD</b>	<b>CASOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Enfermedades Respiratorias	129	42,57
Enfermedades Gastrointestinales	86	28,38
Enfermedades Ginecológicas	40	13,20
Enfermedades Dérmicas	32	10,56
Enfermedades Oculares	16	5,28
<b>TOTAL</b>	<b>303</b>	<b>100,00</b>

**Fecha:** Consolidados mensuales del primer trimestre del 2010

**Fuente:** Área de estadísticas del Sub-centro de salud de la Dirección Nacional de Migración

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

## **7.8 CARACTERÍSTICAS GEO-FÍSICAS DE LA INSTITUCIÓN**

El personal de las unidades de migración de la Plaza Quito labora distribuidos en tres unidades:

- ⇒ **“Dirección Nacional de Migración (DNM)** ubicado en la avenida José Félix Barreiro N 50-45 y de los Álamos donde laboran 70 personas. (Ver anexo 1)
- ⇒ **Jefatura Provincial de Migración Pichincha (JPMP)** ubicado en la avenida Amazonas y República donde laboran 68 personas.
- ⇒ **Aeropuerto Internacional Mariscal Sucre (AIMS)**, cuyas oficinas se encuentran en el andén derecho del aeropuerto y laboran 170 personas.”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Datos obtenidos del área del personal de la Dirección Nacional de Migración Agosto 2010

## 7.9 POLÍTICAS DE LA INSTITUCIÓN

La estructura administrativa de la Dirección Nacional de Migración y por tanto del Subcentro de Salud, responden a un carácter jerárquico, por tanto las políticas son emitidas por el alto Mando de la Policía Nacional en general y por la Dirección Nacional de Salud de la Policía Nacional en particular.

En el “Art.107.-Según la ley de personal de la Policía Nacional: Tendrán derecho a recibir atención médica y hospitalaria en las unidades de salud de la Policía Nacional. El personal en servicio activo, aspirantes a oficiales y policía de conformidad con la ley. Los empleados civiles serán atendidos en las unidades de salud de la Policía Nacional en virtud de convenios celebrados con el ISSPOL.”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Ley de personal de la Policía Nacional, 1997. Pág. 253

## **MARCO CONCEPTUAL**

### **INFORMACIÓN**

En sentido general, la información es un conjunto organizado de datos procesados, que constituyen un mensaje que cambia el estado de conocimiento del sujeto o sistema que recibe dicho mensaje. Desde el punto de vista de la teoría general de sistemas cualquier señal o imput capaz de cambiar el estado de un sistema constituye un pedazo de información.

Los datos sensoriales una vez percibidos y procesados constituyen una información que cambia el estado de conocimiento, eso permite a los individuos o sistemas que poseen dicho estado nuevo de conocimiento tomar decisiones pertinentes acordes a dicho conocimiento.

Desde el punto de vista de la ciencia de la computación, la información es un conocimiento explícito extraído por seres vivos o sistemas expertos como resultado de interacción con el entorno o percepciones sensibles del mismo entorno. En principio la información, a diferencia de los datos o las percepciones sensibles, tienen estructura útil que modificará las sucesivas interacciones del ente que posee dicha información con su entorno

### **INFORMACION EN LA SOCIEDAD**

“En las sociedades humanas y en parte en algunas sociedades animales, la información tiene un impacto en las relaciones entre diferentes individuos. En una sociedad la conducta de cada individuo frente a algunos otros individuos se puede ver alterada en función de qué información disponible posee el primer individuo. Por esa razón el estudio social de la información se refiere a los aspectos relacionados con la variación de la conducta en posesión de diferentes informaciones.”<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Marzo 10 , 2010 [www.educacion en el nuevo milenio](http://www.educacion en el nuevo milenio)

## PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMACIÓN

En general la información tiene una estructura interna y puede ser calificada según varios aspectos:

- ⇒ Significado (semántica): ¿Qué quiere decir? Del significado extraído de una información, cada individuo evalúa las consecuencias posibles y adecúa sus actitudes y acciones de manera acorde a las consecuencias previsibles que se deducen del significado de la información. Esto se refiere a qué reglas debe seguir el individuo o el sistema experto para modificar sus expectativas futuras sobre cada posible alternativa.
- ⇒ Importancia (relativa al receptor): ¿Trata sobre alguna cuestión importante? La importancia de la información para un receptor, se referirá a en qué grado cambia la actitud o la conducta de los individuos. En las modernas sociedades, los individuos obtienen de los medios de comunicación masiva gran cantidad de información, un gran parte de la misma es poco importante para ellos, porque altera de manera muy poco significativa la conducta de los individuos. Esto se refiere a en qué grado cuantitativo deben alterarse las expectativas futuras. A veces se sabe que un hecho hace menos probables algunas cosas y más otras, la importancia tiene que ver con cuanto menos probables serán unas alternativas respecto a las otras.
- ⇒ Vigencia (en la dimensión espacio-tiempo): ¿Es actual o desfasada? En la práctica la vigencia de una información es difícil de evaluar, ya que en general acceder a una información no permite conocer de inmediato si dicha información tiene o no vigencia. Esto tiene que ver con la sincronización en el tiempo de los indicios que permiten reevaluar las expectativas con las expectativas en un momento dado.

- ⇒ Validez (relativa al emisor): ¿El emisor es fiable o puede proporcionar información no válida (falsa)? Esto tiene que ver si los indicios deben ser considerados en la reevaluación de expectativas o deben ser ignorados por no ser indicios fiables.
- ⇒ Valor (activo intangible volátil): ¿Cómo de útil resulta para el destinatario?
- ⇒ Polimorfismo: ¿En qué forma (o formato) se presenta la información?

## **HISTORIA DE LA INFORMACIÓN**

La historia de la información está asociada a su producción, tratamiento y transmisión. Una cronología de esa historia detallada puede ser:

- ⇒ “Siglos V a X - Alta Edad Media. El almacenamiento, acceso y uso limitado de la información se realiza en las bibliotecas de los monasterios de forma amanuense o manual.
- ⇒ Siglo XII. Los Incas (Perú) usan un sistema de cuerdas para el registro de información numérica llamada Quipu, usado principalmente para contar ganado.
- ⇒ Siglo XV - Edad Moderna. Con el nacimiento de la imprenta (Gutenberg), los libros comienzan a fabricarse en serie. Surgen los primeros periódicos.
- ⇒ Siglo XX. 1926. Se inicia la primera retransmisión de televisión que afectará al manejo y tratamiento de la información con gran impacto en los métodos de comunicación social durante todo el siglo.
- ⇒ Siglo XX. 1940. Jeremy Campbell, definió el término información desde una perspectiva científica, en el contexto de la era de la comunicación electrónica.
- ⇒ Siglo XX. 1943. El austro-húngaro Nikola Tesla inventa la radio, aunque inicialmente dicho invento se atribuye a Guglielmo Marconi y la patente no se reconoce a su autor hasta los años 1960”<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Muñoz Izquierdo, C. (1998) Análisis e Interpretación de las políticas educativas. México. Ed. U.N.A.M.

- ⇒ “Siglo XX. 1947. En diciembre John Bardeen, Walter Houser Brattain y William Bradford Shockley, inventan el transistor. Serán galardonados por ello con el Premio Nobel de Física en 1956. Acaban de sentar sin saberlo la primera de las dos bases para una nueva revolución tecnológica y económica, actuando como
- ⇒ detonante de un aumento exponencial de la capacidad de integración microelectrónica, de la popularización y la potencia de cálculo del ordenador.<sup>1</sup>
- ⇒ Siglo XX. 1948. Claude E. Shannon, elabora las bases matemáticas de la Teoría de la Información.<sup>2</sup> Acaba de dar la segunda base de la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación: la aplicación del Álgebra de Boole será el fundamento matemático para industrializar el procesamiento de la información. Nace así la Ciencia de la Computación o Ingeniería informática. La nueva revolución económica está servida. La humanidad entra en la Era Digital usando el transistor y la numeración binaria para simbolizar, transmitir y compartir la información.
- ⇒ Siglo XX. 1948. Norbert Wiener, elabora la idea de cibernética en su famosa obra \* Cibernética o el control y comunicación en animales y máquinas (Cybernetics or Control and Communication in the Animal and the Machine) (1948) donde se encargó de "mantener el orden" en cualquier sistema natural o artificial de información.
- ⇒ Siglo XX. 1951-1953. James Watson y Francis Crick descubren los principios de los códigos de ADN, que forman un sistema de información a partir de la doble espiral de ADN y la forma en que trabajan los genes.
- ⇒ Siglo XX. 1969. En el contexto de la guerra fría, el movimiento contracultural de los años 60', nace la embrionaria Internet cuando se establece la primera conexión de computadoras, conocida como ARPANET, entre tres universidades en California y una en Utah, Estados Unidos, con el objetivo inicial de facilitar una red de comunicaciones militares a prueba de bomba. Su expansión y popularización, y la democratización del conocimiento que facilita, transformará

radicalmente las relaciones económicas, sociales y culturales en un mundo más y más interdependiente.”<sup>7</sup>

Actualmente, ya en el siglo XXI, en un corto período de tiempo, el mundo desarrollado se ha propuesto lograr la globalización del acceso a los enormes volúmenes de información existentes en medios cada vez más complejos, con capacidades exponencialmente crecientes de almacenamiento y en soportes cada vez más reducidos. A pesar de ello todavía existen muchas fuentes de información en formato no digital o inaccesible digitalmente por diversas causas. En este marco la proliferación de redes de transmisión de datos e información, de bases de datos con acceso en línea, ubicadas en cualquier lugar, localizables mediante Internet, permiten el hallazgo de otras redes y centros de información de diferentes tipos en cualquier momento desde cualquier lugar. Es el resultado de datos gestionados a través de aplicaciones informáticas donde los datos son procesados y transformados en información que posteriormente es manejada como signo integrador y característico de progreso económico del siglo XXI.



## USOS DE LA INFORMACIÓN

Se considera que la generación y/o obtención de información persigue estos objetivos:

- ⇒ Aumentar/mejorar el conocimiento del usuario, o dicho de otra manera reducir la incertidumbre existente sobre un conjunto de alternativas lógicamente posibles.
- ⇒ Proporcionar a quien toma decisiones la materia prima fundamental para el desarrollo de soluciones y la elección.

---

<sup>7</sup> Muñoz Izquierdo, C. (1998) Análisis e Interpretación de las políticas educativas. México. Ed. U.N.A.M.

- ⇒ Proporcionar una serie de reglas de evaluación y reglas de decisión para fines de control.

En relación con el tercer punto, la información como vía para llegar al conocimiento, debe ser elaborada para hacerla utilizable o disponible (este proceso empírico se llama Documentación y tiene métodos y herramientas propios), pero también es imposible que la información por sí sola dote al individuo de más conocimiento, es él quien valora lo significativo de la información, la organiza y la convierte en conocimiento. El dato, por así llamarlo, es en sí un "prefijo" de la información, es decir, es un elemento previo necesario para poder obtener la información.

## **INFORMACIÓN PERIODISTICA**

Una noticia es el relato o redacción de un texto informativo que se quiere dar a conocer con sus propias reglas de construcción (enunciación) que se refiere a un hecho novedoso o atípico -o la relación entre hechos novedosos y/o atípicos-, ocurrido dentro de una comunidad o determinado ámbito específico, que hace que merezca su divulgación.

La noticia es un hecho periodístico, equivalente a lo que implica para la historia un acontecimiento. Dentro del ámbito de algunos medios de comunicación, es un género periodístico en el que la noticia es un "recorte de la realidad" sobre un hecho de actualidad que merece ser informado por algún tipo de criterio de relevancia social. El contenido de una noticia debe responder a la mayoría de las preguntas que se conocen como las "6W-H", de la escuela de periodismo norteamericana:

- ⇒ ¿A quién le sucedió?
- ⇒ ¿Qué sucedió?
- ⇒ ¿Cuándo sucedió?
- ⇒ ¿Dónde sucedió?
- ⇒ ¿Por qué sucedió?
- ⇒ ¿Cómo sucedió?

La información es un fenómeno que proporciona significado o sentido a las cosas. En sentido general, la información es un conjunto organizado de datos procesados, que constituyen un mensaje sobre un determinado ente o fenómeno. Los datos se perciben, se integran y generan la información necesaria para producir el conocimiento que es el que finalmente permite tomar decisiones para realizar las acciones cotidianas que aseguran la existencia. La sabiduría consiste en determinar correctamente cuándo, cómo, dónde y con qué objetivo emplear el conocimiento adquirido.

La información también indica mediante códigos y conjuntos de datos, los modelos del pensamiento humano. La información por lo tanto, procesa y genera el conocimiento humano. De esta manera, si por ejemplo organizamos datos sobre un país, tales como: número de habitantes, densidad de población, nombre del presidente, etc. y escribimos por ejemplo, el capítulo de un libro, podemos decir que ese capítulo constituye información sobre ese país.

## **INFORMACIÓN Y EL ESTADO**

El control y la manipulación es uno de los medios más poderosos de los gobiernos para promover el acatamiento de sus políticas. Así, los estados totalitarios y autoritarios buscan el monopolio de la información para promover el acatamiento de las políticas. La información tiene por objetivo dar a conocer los hechos de manera efectiva e imparcial, mientras que la propaganda busca ganar adeptos para lograr un objetivo, sin importarle la veracidad de los hechos. Así la propaganda compite con el derecho como instrumento de poder.

## **EDUCACIÓN**

La educación, (del latín educare "guiar, conducir" o educare "formar, instruir") 8 puede definirse como:

- ⇒ “El proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no sólo se produce a través de la palabra: está presente en todas nuestras acciones, sentimientos.
- ⇒ El proceso de vinculación y concienciación cultural, moral y conductual. Así, a través de la educación, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo de generaciones anteriores, creando además otros nuevos.
- ⇒ La educación se comparte entre las personas por medio de nuestras ideas, cultura, conocimientos, etc. respetando siempre a los demás. Ésta no siempre se da en el aula.”<sup>8</sup>

Existen tres tipos de educación: la formal, la no formal y la informal. La educación formal hace referencia a los ámbitos de las escuelas, institutos, universidades. Mientras que la no formal se refiere a los cursos, academias, etc. y la educación informal es aquella que abarca la formal y no formal, pues es la educación que se adquiere a lo largo de la vida.

### **LA EDUCACION BÁSICA**

Preescolar, educación primaria y secundaria es la etapa de formación de los individuos en la que se desarrollan las habilidades del pensamiento y las competencias básicas para favorecer el aprendizaje sistemático y continuo, así como las disposiciones y actitudes que regirán su vida.

---

<sup>8</sup> Marzo 10 , 2010 [www.educacion en el nuevo milenio](http://www.educacion en el nuevo milenio)

Lograr que todos los niños, las niñas y adolescentes del país tengan las mismas oportunidades de cursar y concluir con éxito la educación básica y que logren los aprendizajes que se establecen para cada grado y nivel son factores fundamentales para sostener el desarrollo de la nación.

En una educación básica de buena calidad el desarrollo de las competencias básicas y el logro de los aprendizajes de los alumnos son los propósitos centrales, son las metas a las cuales los profesores, la escuela y el sistema dirigen sus esfuerzos.

Permiten valorar los procesos personales de construcción individual de conocimiento por lo que, en esta perspectiva, son poco importantes los aprendizajes basados en el procesamiento superficial de la información y aquellos orientados a la recuperación de información en el corto plazo.

Una de las definiciones más interesantes nos la propone uno de los más grandes pensadores, Aristóteles: La educación consiste en dirigir los sentimientos de placer y dolor hacia el orden ético.

También se denomina educación al resultado de este proceso, que se materializa en la serie de habilidades, conocimientos, actitudes y valores adquiridos, produciendo cambios de carácter social, intelectual, emocional, etc. en la persona que, dependiendo del grado de concienciación, será para toda su vida o por un periodo determinado, pasando a formar parte del recuerdo en el último de los casos.

## NIVEL EDUCATIVO A NIVEL MUNDIAL



La educación obligatoria en el mundo. Los colores oscuros representan más años escolares y los claros, menos años. (Fecha 2007)

## OBJETIVO DE LA EDUCACIÓN

- ⇒ Incentivar el proceso de estructuración del pensamiento, de la imaginación creadora, las formas de expresión personal y de comunicación verbal y gráfica.
- ⇒ Favorecer el proceso de maduración de los niños en lo sensorio-motor, la manifestación lúdica y estética, la iniciación deportiva y artística, el crecimiento socio afectivo, y los valores éticos.
- ⇒ Estimular hábitos de integración social, de convivencia grupal, de solidaridad y cooperación y de conservación del medio ambiente.
- ⇒ Desarrollar la creatividad del individuo.
- ⇒ Fortalecer la vinculación entre la institución educativa y la familia.
- ⇒ Prevenir y atender las desigualdades físicas, psíquicas y sociales originadas en diferencias de orden biológico, nutricional, familiar y ambiental mediante programas especiales y acciones articuladas con otras instituciones comunitarias

## CONCEPTO DE EDUCACIÓN

“La educación es un proceso de socialización de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social (valores, moderación del diálogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, regulación fisiológica, cuidado de la imagen, etc.).

En muchos países occidentales la educación escolar o reglada es gratuita para todos los estudiantes. Sin embargo, debido a la escasez de escuelas públicas, también existen muchas escuelas privadas y parroquiales.

La función de la educación es ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar los valores de la cultura que se le imparte (la occidental -democrática y cristiana-), fortaleciendo la identidad nacional. La educación abarca muchos ámbitos; como la educación formal, informal y no formal.

Pero el término educación se refiere sobre todo a la influencia ordenada ejercida sobre una persona para formarla y desarrollarla a varios niveles complementarios; en la mayoría de las culturas es la acción ejercida por la generación adulta sobre la joven para transmitir y conservar su existencia colectiva. Es un ingrediente fundamental en la vida del ser humano y la sociedad y se remonta a los orígenes mismos del ser humano. La educación es lo que transmite la cultura, permitiendo su evolución.

En azul podemos observar los países desarrollados (es decir, los que tienen una buena educación). En estos países la educación es gratuita y a los chicos/as se le dan muchas oportunidades de tener un buen presente.”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> MILLER, H (2000) La educación hoy concepto, interrogantes y valores. España Ed. Universitario

## **EDUCACION A LO LARGO DE LA VIDA**

“En algunos países como México la educación se divide en dos o más tipos, éstos a su vez se subdividen en niveles tales como Educación Básica (nivel Preescolar, Nivel Primaria, Nivel Secundaria), Educación Media (Preparatoria) y Educación superior (Licenciatura y posgrado). Las divisiones varían según las políticas educativas de cada país.

Existen diversos conceptos que intentan analizar el fenómeno educativo, en relación al discurrir temporal en las personas. Así, conceptos como educación permanente, educación continua, andragogía o educación de adultos tienen aspectos comunes pero también matices importantes que los diferencian y los enriquecen.

Según estudios, los niños de ocho años aprenden mejor premiando su desarrollo y no atienden a los castigos mientras los de doce, al contrario, aprenden más al reaccionar de forma negativa ante sus errores. Los adultos también siguen esta norma general y observan más sus fallos aunque de forma más eficiente.

Esto es porque los adultos aprenden más por convicción e incluso por necesidad ya que pueden requerir los conocimientos para su trabajo, o para alguna actividad en específico por ello es que aprenden más eficientemente de sus errores, y saben perfectamente que el aprendizaje es responsabilidad suya.

A diferencia de lo que pasa con los niños y jóvenes, mismos que en muchas ocasiones acuden a la escuela porque sus papás los envían y no tanto por convicción propia o porque tengan la necesidad de ciertos conocimientos. Todo esto lleva a que

existan dos corrientes educativas según el tipo de estudiantes, la pedagogía para los niños y jóvenes y la andragogía para los adultos.”<sup>10</sup>

## **EVALUACIÓN**

La evaluación es un proceso que procura determinar, de la manera más sistemática y objetiva posible, la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de las actividades formativas a la luz de los objetivos específicos. Constituye una herramienta administrativa de aprendizaje y un proceso organizativo orientado a la acción para mejorar tanto las actividades en marcha, como la planificación, programación y toma de decisiones futuras.

Lo que no debe hacer la evaluación es categorizar. La categorización del conocimiento impide reconocer de manera efectiva el avance en el proceso de enseñanza-aprendizaje, al enmarcar por episodios la capacidad intelectual del aprendiz. Tampoco debe generalizar. Así como todo conocimiento es diferente, todo proceso que conlleva a él es diferente de persona a persona, es decir, todos aprendemos de manera diferente, no debemos generalizar, aunque sí establecer criterios. Tampoco es calificar: asignar a un número no significa conocimiento, entonces, evaluar no es calificar.

La evaluación nos ayuda a medir los conocimientos adquiridos, y nos proporciona información de los avances de los mismos con la finalidad de conocer si se están cumpliendo o no los objetivos propuestos.

La evaluación en tecnologías es sistemática y constante no se debe evaluar por el proyecto terminado sino por el esfuerzo realizado y en un mayor concepto las competencias que se adquieren según el plan de estudios 2006 de secundaria. En tecnologías es recomendable emplear la lista de comprobación, esta es una lista

---

<sup>10</sup> MILLER, H (2000) La educación hoy concepto, interrogantes y valores. España Ed. Universitario

escrita de criterios de desempeño, puede utilizarse unas veces para diagnosticar los puntos fuertes y débiles, así como los cambios de desempeño, esta lista no permite registrar los matices del desempeño. Con una lista de comprobación puede resumirse el desempeño estableciendo criterios de calificación o calculando el porcentaje de los criterios cumplidos.

La evaluación educativa es un proceso sistemático y dirigido, en el cual intervienen una serie de elementos, por ejemplo: un ensayo o práctica en la formación profesional, una representación teatral en una escuela, un proyecto integrador, una prueba de ensayo en el aprendizaje informático, etc.

Estos elementos nos permiten determinar si un sujeto ha alcanzado todos los objetivos planteados, propiciando con ello un cambio en su actitud de una manera significativa.

En la actualidad, los mejores sistemas de enseñanza están al servicio de la educación, y por consiguiente, deja de ser un objetivo central de los programas educativos la simple transmisión de información y conocimientos.

También se podría decir que existe en algunos la necesidad de capacitar al alumnado en el auto-aprendizaje, como proceso de desarrollo personal. Cada alumno es un ser único, lo que muestra un elemento clave dentro del proceso de la evaluación: no evaluar nada más por evaluar, sino para mejorar el aprendizaje y para la organización de las tareas, entre otros aspectos metodológicos. Bajo la perspectiva educativa, la evaluación debe adquirir una nueva dimensión, y de esa manera darle un sentido de pertenencia a la enseñanza-aprendizaje.

La evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el

cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos. Y es éste para el docente el perfeccionamiento de su razón de ser.

## **DEFINICIÓN ALTERNATIVA DE EDUCACIÓN**

La evaluación es la medición del proceso de enseñanza/aprendizaje que contribuye a su mejora. Desde este punto de vista, la evaluación nunca termina, ya que debemos de estar analizando cada actividad que se realiza.

Se puede mencionar también que la evaluación es un proceso que busca indagar el aprendizaje significativo que se adquiere ante la exposición de un conjunto de objetivos previamente planeados, para los cuales institucionalmente es importante observar que los conocimientos demuestren que el proceso de enseñanza y aprendizaje tuvo lugar en el individuo que ha sido expuesto a esos objetivos.

En este sentido estoy hablando de la evaluación académica, en donde lo que importa es verificar y/u observar a través de diversos instrumentos cualitativos o cuantitativos, que el alumno ha adquirido nuevas habilidades, destrezas, capacidades, métodos y técnicas, así como también la "calidad educativa" de su instrucción, que le permitan tener un buen desempeño para el bien de su comunidad, beneficio personal, rendimiento laboral y disciplina.

Existen diferentes tipos de clasificación que se pueden aplicar a la evaluación, pero atendiendo a los diferentes momentos en que se presentan podemos mencionar:

- ⇒ **Evaluación inicial** que tiene como objetivo indagar en un alumno el tipo de formación que posee para ingresar a un nivel educativo superior al cual se encuentra. Para realizar dicha evaluación el maestro debe conocer a detalle al

alumno, para adecuar la actividad, elaborar el diseño pedagógico e incluso estimar el nivel de dificultad que se propondrá en ella.

- ⇒ **Evaluación formativa** es la que tiene como propósito verificar que el proceso de enseñanza-aprendizaje tuvo lugar, antes de que se presente la evaluación sumativa. Tiene un aspecto connotativo de pro alimentación activa. Al trabajar dicha evaluación el maestro tiene la posibilidad de rectificar el proyecto implementado en el aula durante su puesta en práctica.
- ⇒ **Evaluación sumativa** es la que se aplica al concluir un cierto período o al terminar algún tipo de unidad temática. Tiene la característica de ser medible, dado que se le asigna a cada alumno que ostenta este tipo de evaluación un número en una determinada escala, el cual supuestamente refleja el aprendizaje que se ha adquirido; sin embargo, en la mayoría de los centros y sistemas educativos este número asignado no deja de ser subjetivo, ya que no se demuestra si en realidad el conocimiento aprendido puede vincularse con el ámbito social. Esta evaluación permite valorar no solo al alumno, sino también el proyecto educativo que se ha llevado a efecto.

# **CAPACITACIÓN**

## **CONCEPTO DE CAPACITACIÓN**

“La capacitación es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a las nuevas circunstancias internas y externas. La capacitación mejora los niveles de desempeño y es considerada como un factor de competitividad en el mercado actual.”<sup>11</sup>

A continuación se presentan algunos conceptos sobre Capacitación de personal: La capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo.”<sup>6</sup>

Actitudes del personal en conductas produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas. El objeto es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo.

La capacitación se considera como un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad empresarial a la cual sirve.

Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada,

---

<sup>11</sup> DESSLER, G.(1994) Administración de Personal. México Ed. Prentice Hall, 1994

mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.

## **CAPACITACION Y DESARROLLO PERSONAL- CAPACITACION VS. DESARROLLO**

Aunque la capacitación (termino que se emplea como sinónimo de entrenamiento) auxilia los miembros de una organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse toda su vida laboral y pueden contribuir al desarrollo de esa persona para cumplir con futuras responsabilidades. Las actividades de desarrollo, por otra parte, ayudan al individuo en el manejo de responsabilidades futuras, independientes de las actuales.

Como resultado de esta situación, la diferencia entre capacitación y desarrollo no siempre es muy clara o nítida. Muchos programas que se inician solo para capacitar a un empleado concluyen anudándolo a su desarrollo e incrementando su potencial como empleado de nivel ejecutivo.

El equilibrio entre la aptitud y las necesidades del puesto se muestra en la siguiente figura, en la cual se ve cómo la orientación y la capacitación pueden aumentar la actitud de un empleado para un puesto.

### **OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN**

Establecer objetivos de la capacitación concretos y medibles es la base que debe resultar de la determinación de las necesidades de capacitación.

⇒ Preparar al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas del cargo.

- ⇒ Proporcionar oportunidades para el desarrollo personal continuo, no solo en su cargo actual, sino también en otras funciones en las cuales puede ser considerada la persona
- ⇒ Cambiar la actitud de las personas, bien sea para crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación o hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.
- ⇒ Proporcionar a la empresa recursos humanos altamente calificados en términos de conocimientos y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo.
- ⇒ Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- ⇒ Mantener al recurso humano permanente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de la nueva tecnología.
- ⇒ Lograr cambios en su comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa.

## **IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN**

La importancia de la capacitación tiene incidencia en varios aspectos como:

### **a) Productividad**

Las actividades de capacitación no solo deberían aplicarse a los empleados nuevos sino también a los trabajadores con experiencia. Ya que capacitar a los empleados consiste en darles los conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo. Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a sus tareas diarias.

**b) Calidad**

Los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados, también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos, cuando tienen los conocimientos y habilidades labores necesarios, son menos propensos a cometer errores costosos en el trabajo.

**c) Planeación de los Recursos Humanos**

Las necesidades futuras de personal dependerán en gran medida de la capacitación y desarrollo del empleado.

**d) Salud y seguridad**

Una adecuada capacitación ayuda a prevenir accidentes industriales, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del empleado.

**e) Dimensión psicológica**

La capacitación genera un cambio de actitud, tanto para sus relaciones personales como laborales, además, mejora su grado de motivación, de seguridad en sí mismo, el nivel de autoestima, etc.

**f) Desarrollo personal**

No todos los beneficios de capacitación se reflejan en la misma empresa. En el ámbito personal los empleados también se benefician de los programas de desarrollo administrativo, les dan a los participantes una gama más amplia de conocimientos, mayor sensación de competencia y un sentido de conciencia; un repertorio más grande de habilidades y otras consideraciones son indicativos del mayor desarrollo personal.

#### **g) Prevención de la obsolescencia**

La capacitación continua es necesaria para mantener actualizados a los trabajadores de los avances en sus campos laborales respectivos, en este sentido la obsolescencia puede controlarse mediante una atención constante al pronóstico de las necesidades de recursos humanos, el control de cambios tecnológicos y la adaptación de los individuos a las oportunidades, así como los riesgos del cambio tecnológico. Las capacidades individuales están siendo transformadas en capacidades de la organización. Los gerentes y profesionales de Recursos Humanos deberán desarrollar constantemente las capacidades necesarias para el éxito. Por lo tanto, es necesario redefinir las capacidades de la organización, que podríamos denominar "ADN de la competitividad", para dar sustento a integrar las capacidades individuales.

#### **h) Supervivencia**

La capacitación bien administrada, influye en la eficiencia de las organizaciones, por que se representa de manera directa en los subsistemas, (tecnología, administrativo, y el social-humano).

La preocupación fundamental de cualquier empresario es el crecimiento y la consolidación de su negocio o, por lo menos su supervivencia.

### **CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL – EL PROCESO BÁSICO DE LA CAPACITACIÓN**

#### **EL PROCESO BASICO DE LA CAPACITACIÓN**

Al evaluar el puesto de un nuevo trabajador es sencillo. Se debe determinar lo que comprende el puesto y dividirlo en sub-tareas, cada una de las cuales debe ser aprendida.

Evaluar las necesidades de capacitación de los empleados actuales es más complejo. La generación de necesidad de capacitación deriva de problemas (exceso de desperdicio), se debe definir si la capacitación es la solución.

Con frecuencia, el desempeño baja porque los criterios no son claros o porque la persona no está motivada.

“Existen dos técnicas para determinar los requerimientos de capacitación son:

**Análisis de tareas:** Estudio detallado de un puesto para identificar las habilidades requeridas, de tal manera que se puede instituir un programa de capacitación adecuado, es decir un análisis de los requerimientos del puesto, este análisis es apropiado para determinar necesidades de capacitación de empleados que son nuevos en sus puestos.

**Desarrollo de desempeño:** Estudio cuidadoso del desempeño para identificar una deficiencia y posteriormente corregirla con el nuevo equipo, nuevo empleado, un programa de capacitación o cualquier otro ajuste, para ver si esta puede reducir problemas en el desempeño y exceso de desperdicio o baja producción. Cualquier programa de capacitación incluye cuatro pasos básicos.”<sup>12</sup>

## **DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Una de las preguntas que aparecen de manera constante por parte de los empleadores que tienen la preocupación de hacer más productivo el trabajo de su organización es: ¿en qué debo capacitar a mis empleados o colaboradores? La primera premisa y quizá, la más importante es poder detectar, evaluar y separar las necesidades de capacitación de aquellas que no lo son.

---

<sup>12</sup> MUÑOZ IZQUIERDO, C. (1998) Análisis e Interpretación de las políticas educativas. México. Ed. U.N.A.M.

“Este punto es de gran importancia ya que, establecer problemáticas que pueden ser resueltas con capacitación, y que esto no coincida con la realidad, implica un mal diagnóstico y partir de un punto equivocado. Si esta situación no se corrige y se realiza un plan de capacitación basado en un diagnóstico erróneo, tendrá como resultado: el reclamo de la organización, la frustración de los participantes y el descrédito del área de capacitación. Teniendo en cuenta estas posibles consecuencias se hace sumamente importante evaluar qué problemáticas "no se solucionan con capacitación".

El comienzo del análisis debe orientarse, no solo por la descripción de cuales son las necesidades existentes, que puedan brindar quienes solicitan la evaluación, sino que es necesario un meticuloso y pormenorizado trabajo de campo con quienes están involucrados en el proceso.

Esta será la primera gran división del diagnóstico, donde se deberán dejar sentadas qué problemas aparecieron cuya solución no depende de la implementación de programas de capacitación y sí, deberán ser motivo de estudio del análisis organizacional. Es necesario establecer si esa cultura previa permite que se perciban y se manifiesten problemas de capacitación o si acostumbran a relacionar sus problemas con otros factores.

El propósito del paso de evaluación de la situación es determinar las necesidades de la capacitación, a esto también se le llama análisis de desempeño que a su vez verifica la existencia de una deficiencia importante en el rendimiento para posteriormente determinar si se debe rectificar la falla mediante una capacitación o algún otro medio (cambio o transferencia).

La búsqueda de necesidades de capacitación no es mucho más que la clarificación de las demandas educativas de los proyectos prioritarios de una empresa. La determinación de las necesidades de capacitación es una responsabilidad de línea y

una función de staff, corresponde al administrador de línea la responsabilidad por la percepción de los problemas provocados por la carencia de capacitación.”<sup>13</sup>

## **1.- Medios para la determinación de necesidades de capacitación;**

Los principales medios utilizados para la determinación de necesidades de capacitación son:

### **a. Evaluación de desempeño**

Mediante la evaluación de desempeño es posible descubrir no sólo a los empleados que vienen efectuando sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, sino también averiguar qué sectores de la empresa reclaman una atención inmediata de los responsables del entrenamiento.

### **b. Observación**

Verificar donde haya evidencia de trabajo ineficiente, como excesivo daño de equipo, atraso con relación al cronograma, pérdida excesiva de materia prima, número acentuado de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, etc.

### **c. Cuestionarios**

Investigaciones mediante cuestionarios y listas de verificación (check list) que pongan en evidencia las necesidades de entrenamiento.

### **d. Solicitud de supervisores y gerentes**

Cuando la necesidad de entrenamiento apunta a un nivel muy alto, los propios

---

<sup>13</sup> CARRERAS,C. (2003) Aprender a formar. Argentina Ed. Paidós

gerentes y supervisores se hacen propensos a solicitar entrenamiento para su personal.

**e. Entrevistas con supervisores y gerentes**

Contactos directos con supervisores y gerentes, con respecto a posibles problemas solucionables mediante entrenamiento, por lo general se descubren en las entrevistas con los responsables de diversos sectores.

**f. Reuniones ínter departamentales**

Discusiones ínter departamentales acerca de asuntos concernientes a objetivos empresariales, problemas operacionales, planes para determinados objetivos y otros asuntos administrativos.

**g. Examen de empleados**

Prueba de conocimiento del trabajo de los empleados que ejecutan determinadas funciones o tareas.

**h. Modificación de trabajo**

Siempre que se introduzcan modificaciones totales o parciales de la rutina de trabajo, se hace necesario el entrenamiento previo de los empleados en los nuevos métodos y procesos de trabajo.

**i. Entrevista de salida**

Cuando el empleado va a retirarse de la empresa es el momento mas apropiado para conocer no solo su opinión sincera acerca de la empresa, sino también las

razones que motivaron su salida. Es posible que salgan a relucir varias diferencias de la organización, susceptibles de correcciones.

#### **j. Análisis de cargos**

El conocimiento y la definición de lo que se quiere en cuanto a aptitudes, conocimientos y capacidad, hace que se puedan preparar programas adecuados de capacitación para desarrollar la capacidad y proveer conocimientos específicos según las tareas, además de formular planes de capacitación concretos y económicos y de adaptar métodos didácticos

## **2. INDICADORES DE CAPACITACIÓN**

Además de los medios mencionados, existen algunos indicadores de necesidades de capacitación. Estos indicadores sirven para identificar eventos que provocaran futuras necesidades de capacitación (indicadores a priori) o problemas comunes de necesidades de entrenamiento ya existentes (indicadores a posteriori).

#### **a. Indicadores a priori**

Son los eventos que, si ocurrieran, proporcionarían necesidades futuras de capacitación fácilmente previsibles. Los indicadores a priori son:

- ⇒ Expansión de la empresa y admisión de nuevos empleados.
- ⇒ Reducción del número de empleado.
- ⇒ Cambio de métodos y procesos de trabajo.
- ⇒ Sustituciones o movimiento de personal
- ⇒ Faltas, licencias y vacaciones del personal.
- ⇒ Expansión de los servicios.
- ⇒ Modernización de maquinarias y equipos.
- ⇒ Producción y comercialización de nuevos productos o servicios.

## **b. Indicadores a posteriori**

Son los problemas provocados por las necesidades de capacitación no atendidas. Estos problemas por lo general, están relacionados con la producción o con el personal y sirven como diagnóstico de capacitación.

Problemas de producción:

- ⇒ Calidad inadecuada de la producción.
- ⇒ Baja productividad.
- ⇒ Averías frecuentes en equipos e instalaciones.
- ⇒ Comunicaciones defectuosas.
- ⇒ Prolongado tiempo de aprendizaje e integración en el campo.
- ⇒ Gastos excesivos en el mantenimiento de maquinas y equipos.
- ⇒ Exceso de errores y desperdicios.
- ⇒ Elevado número de accidentes.

Problemas de personal:

- ⇒ Relaciones deficientes entre el personal.
- ⇒ Número excesivo de quejas.
- ⇒ Poco o ningún interés por el trabajo.
- ⇒ Falta de cooperación.
- ⇒ Faltas y sustituciones en demasía.
- ⇒ Errores en la ejecución de órdenes.
- ⇒ Dificultades en la obtención de buenos elementos.

Este análisis efectuado mostrará a quienes presentan necesidades de capacitación por falta de conocimientos, es decir si el problema se identifica como un no puedo, a causa de empleados que no conocen como desarrollar su trabajo sus normas, obstáculos en el sistema como falta de sistemas y suministros, esto se refleja en la mala selección y posterior contratación de personal que no posee aptitudes y la capacitación adecuada.

Pero, también surgirán, quienes, estando en condiciones de hacerlo (contando con los conocimientos habilidades y actitudes) no lo hacen, es decir si el problema se identifica como un no quiero se debe ver que el trabajo sería bien realizado tan solo con el deseo del trabajador de hacerlo así, aquí se puede aplicar el cambio de sistema de recompensa (incentivos).

Adentrándonos más en el análisis, podríamos establecer quiénes son los que se deben dar cuenta de que realmente existe una necesidad de capacitación.

Según Gabriela Buenaventura, en su artículo "Necesidades de Capacitación" podríamos ubicar en primer lugar al capacitador (si es que la capacitación está a cargo de terceros), ya que por ser un profesional con autonomía e independencia dentro de la empresa, es quien primero las verá, por no estar condicionado por la cultura de la misma. Asimismo los jefes o supervisores directos de los involucrados tienen que comprender ese "algo" que la organización necesita y no se puede llevar a cabo, tiene un por qué relacionado con la falta de alguna aptitud para realizarlo. Por último, es fundamental que la propia persona perciba la necesidad de modificar o incorporar conocimientos, habilidades o actitudes que permitan llevar a la práctica lo que la organización le requiere y no puede hacer por desconocimiento.

## ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL (E.T.S.)

“Desde el principio de la humanidad, muchos microbios y gérmenes encontraron en nuestros organismos las condiciones ideales para vivir, unos lo hacen de forma amistosa, sin causar ningún daño, otros nos colaboran de diferentes maneras llegando inclusive a ser indispensables en nuestras vidas.

Sin embargo, existen otros que son agresivos y provocan molestias que en algunos casos atentan contra nuestras vidas, varios de esos microbios tienen preferencia por las mucosas y regiones genitales, siendo imposible en algunos casos que puedan sobrevivir fuera de esos ambientes.

El conjunto de esas enfermedades que afectan los órganos sexuales son conocidas popularmente como “Enfermedades venéreas” y están con el ser humano acompañando su propia historia.”<sup>14</sup>

### DATOS HISTÓRICOS

Los romanos las denominaban “cérvis imitans” y cuando realizaban sus invasiones ya usaban unos preservativos hechos de tripa de carnero que un pastor anónimo los llamo “camisa de Venus”.

Las escrituras del viejo testamento (**Levíticos. Cap. 15**) se refieren a la gonorrea como algo impuro.

A fines del siglo XVI Jacques de Betancourt las denominaba “enfermedades venéreas”.

---

<sup>14</sup> MONROY, A. (2007) Salud sexual en la adolescencia y juventud. México Ed. Pax

Posteriormente Siboulei emplea una expresión menos pre conceptuosa al denominarlas “efectos colaterales del amor”.

A lo largo de la historia, muchos personajes, artistas, miembros de la realeza, militares y otros, cayeron víctimas de estas enfermedades que en ese entonces eran fatales.

Con la llegada del microscopio, se hizo posible la identificación de los microbios causantes, dando un gran paso en el conocimiento de estas enfermedades.

Pero fue después de la segunda guerra mundial, con la llegada de los antibióticos que se pudieron controlar varias de estas molestias, principalmente la sífilis que de mortal paso a ser curable. Una gran conquista.

## **CONTRACULTURA**

Durante la década del 60, el movimiento social liderado por los jóvenes promueve una serie de cambios en el comportamiento social y sexual, como consecuencia se abren las puertas a la promiscuidad y al intercambio de parejas.

Es la época del amor libre, se encuentran disponibles las píldoras anticonceptivas que permiten liberar las actividades sexuales sin el temor a los embarazos no deseados. La homosexualidad (que siempre había) se establece en grupos sociales que pasan a luchar por sus derechos en una serie de manifestaciones multitudinarias.

Acompañando a todos esos eventos, resurgen nuevamente y de forma epidémica las “enfermedades venéreas”. Recientemente se adopta el nombre de Enfermedades de Transmisión sexual (ETS) para agrupar a estas molestias que tienen en las relaciones íntimas, su principal forma de contagio.

## VACUNA

“La vacuna es un preparado de antígenos que una vez dentro del organismo provoca la producción de anticuerpos y con ello una respuesta de defensa ante microorganismos patógenos. Esta respuesta genera, en algunos casos, cierta memoria inmunitaria produciendo inmunidad transitoria frente al ataque patógeno correspondiente.

La primera vacuna descubierta fue la usada para combatir la viruela. La vacuna es un preparado de antígenos que una vez dentro del organismo provoca la producción de anticuerpos y con ello una respuesta de defensa ante microorganismos patógenos. Esta respuesta genera, en algunos casos, cierta memoria inmunitaria produciendo inmunidad transitoria frente al ataque patógeno correspondiente. La primera vacuna descubierta fue la usada para combatir la viruela por Edward Jenner en 1796.

### Clasificación

Las vacunas se clasifican en dos grandes grupos:

- ⇒ Vacunas vivas o atenuadas
- ⇒ Vacunas muertas o inactivadas.

Existen varios métodos de obtención:

1. Vacunas a virulentas preparadas a partir de formas no peligrosas del microorganismo patógeno.
2. Vacunas dosificadas a partir de organismos muertos o inactivos.
3. Antígenos purificados.
4. Vacunas genéticas.

Las vacunas se administran por medio de una inyección, o por vía oral (tanto con líquidos como con pastillas).”<sup>15</sup>

### **Origen de las vacunas**

La viruela fue la primera enfermedad que el ser humano intentó prevenir inoculándose a sí mismo con otro tipo de enfermedad. Se cree que la inoculación nació en la India o en China alrededor del 200 a. C. En China, a los pacientes que sufrían tipos leves de viruela se les recogían fragmentos de pústulas secas para molerlas hasta conseguir una mezcla con aspecto de polvo que luego se le introducía por la nariz, esperando que esto les inmunizara. En 1718, Lady Mary Wortley Montague informó que los turcos tenían la costumbre de inocularse con pus tomado de la viruela vacuna. Lady Montague inoculó a sus propios hijos de esta manera.

En 1796, durante el momento de mayor extensión del virus de la viruela en Europa, un médico rural de Inglaterra, Edward Jenner, observó que las recolectoras de leche adquirían ocasionalmente una especie de «viruela de vaca» o «viruela vacuna» (*cowpox*) por el contacto continuado con estos animales, y que luego quedaban a salvo de enfermar de viruela común. Efectivamente se ha comprobado que esta viruela vacuna es una variante leve de la mortífera viruela «humana». Trabajando sobre este caso de inoculación, Jenner tomó viruela vacuna de la mano de la granjera Sarah Nelmes. Insertó este fluido a través de inyección en el brazo de un niño de ocho años, James Phipps. El pequeño mostró síntomas de la infección de viruela vacuna. Cuarenta y ocho días más tarde, después de que Phipps se hubiera recuperado completamente de tal enfermedad, el doctor Jenner le inyectó al niño infección de viruela humana, pero esta vez no mostró ningún síntoma o signo de enfermedad.

### **Cronología de las vacunas**

Sólo la viruela ha sido eliminada en el mundo. La poliomielitis y el sarampión se encuentran en campañas de erradicación.

---

<sup>15</sup> VACUNAS (1999) Manual de vacunas. Quito-Ecuador. MSP

Las vacunas pueden estar compuestas de bacterias o virus, ya sean vivos o debilitados, que han sido criados con tal fin. Las vacunas también pueden contener organismos inactivos o productos purificados provenientes de aquellos primeros. Hay cuatro tipos tradicionales de vacunas:

**“Inactivadas:** microorganismos dañinos que han sido tratados con productos químicos o calor y han perdido su peligro. Ejemplos de este tipo son: la gripe, cólera, peste bubónica y la hepatitis A. La mayoría de estas vacunas suelen ser incompletas o de duración limitada, por lo que es necesaria más de una toma.

**Vivas atenuadas:** microorganismos que han sido cultivados expresamente bajo condiciones en las cuales pierden sus propiedades nocivas. Suelen provocar una respuesta inmunológica más duradera, y son las más usuales en los adultos. Por ejemplo: la fiebre amarilla, sarampión o rubéola (también llamada sarampión alemán) y paperas.

**Toxoides:** son componentes tóxicos inactivados procedentes de microorganismos, en casos donde esos componentes son los que de verdad provocan la enfermedad, en lugar del propio microorganismo. En este grupo se pueden encontrar el tétanos y la difteria.

**Subunitarias:** introduce un microorganismo atenuado o inactivo, dentro del sistema inmunitario, para crear una respuesta inmunitaria. Un ejemplo característico es la vacuna subunitaria contra la hepatitis B, que está compuesta solamente por la superficie del virus (superficie formada por proteínas).

La vacuna contra la tuberculosis por ejemplo, es la llamada vacuna BCG (Bacilo de Calmette y Guerin, que debe su nombre a sus descubridores) se fabrica con bacilos vivos atenuados y por tanto no es contagiosa de esta enfermedad.

Hoy día se están desarrollando y probando nuevos tipos de vacunas:

**Conjugadas:** ciertas bacterias tienen capas externas de polisacáridos que son mínimamente inmunitarios. Poniendo en contacto estas capas externas con proteínas,

el sistema inmunitario puede ser capaz de reconocer el polisacárido como si fuera un antígeno (un antígeno puede ser una proteína o un polisacárido). Este proceso es usado en la vacuna *Haemophilus influenzae* del tipo B (también conocido como bacilo de Pfeiffer).

**Vector recombinante:** combinando la fisiología (cuerpo) de un microorganismo dado y el ADN (contenido) de otro distinto, la inmunidad puede ser creada contra enfermedades que tengan complicados procesos de infección.

Es importante aclarar que, mientras la mayoría de las vacunas son creadas usando componentes inactivados o atenuados de microorganismos, las vacunas sintéticas están compuestas en parte o completamente de péptidos, carbohidratos o antígenos. Estas sintéticas suelen ser consideradas más seguras que las primeras.”<sup>16</sup>

---

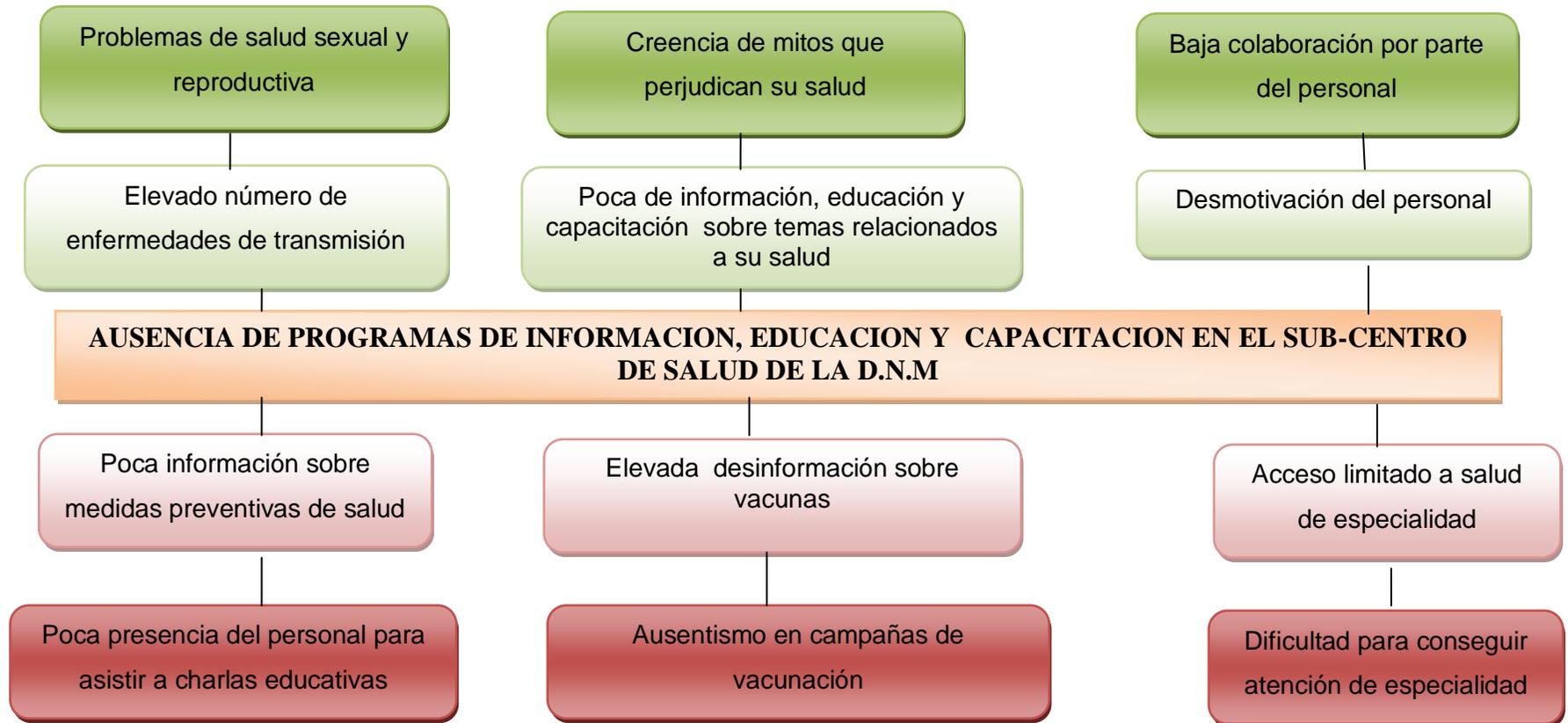
<sup>16</sup> Vacunas tipos (2010 enero) Recuperado marzo 24, 2010 <http://es.wikipedia.org/wiki/Vacuna>

## 8.- DISEÑO METODOLÓGICO

## 8.1 MATRIZ DE INVOLUCRADOS

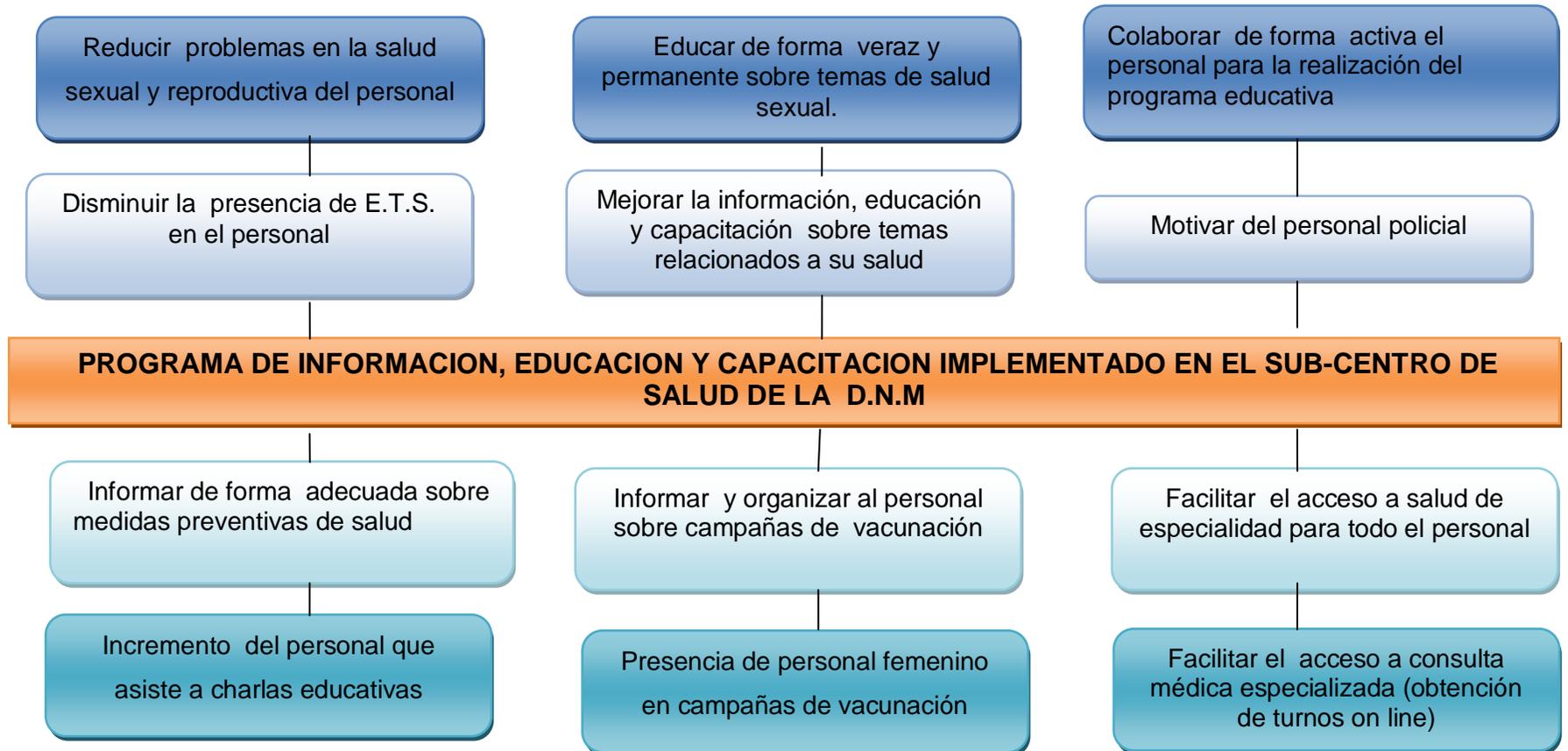
GRUPO Y/O INSTITUCIONES	INTERES	RECURSOS Y MANDATOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS
Nivel Directivo	Elegir el nivel de conocimiento sobre enfermedades de transmisión sexual del personal.	Satisfacer las demandas de educación y capacitación que posee el personal que labora en las diferentes unidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poco interés que muestra el alto mando en la educación en salud del personal</li> </ul>
Personal conformado por los señores clases y policías	Recibir información que produzca un mejor conocimiento sobre temas de salud sexual y reproductiva	Normas y procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Creciente desmotivación para asistir a actividades educativas inherentes a salud.</li> <li>▪ Nivel de educación y cultura</li> </ul>
Autor de la investigación	Que mediante este proyecto se obtengan resultados que permitan la concreción de los objetivos propuestos de la investigación y por tanto el desarrollo personal y profesional.	Brindar una capacitación de calidad y calidez	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Escasa disponibilidad de tiempo para la realización de las diferentes actividades inherentes al proyecto.</li> </ul>

## 8.2 ÁRBOL DE PROBLEMAS.



**Elaborador por:** Lic. Amelia Montenegro  
**Fecha:** 2009  
**Fuente:** Sub-centro de salud de la D.N.M.

### 8.3 ÁRBOL DE OBJETIVOS



**Elaborador por:** Lic. Amelia Montenegro  
**Fecha:** 2009  
**Fuente:** Sub-centro de salud de la D.N.M.

#### 8.4 MATRIZ DE MARCO LÓGICO

OBJETIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
<p><b>FIN:</b></p> <p>Contribuir a la disminución de de las enfermedades de transmisión sexual en el personal clases y policías mejorando su calidad de vida.</p>	<p>El 90% del personal mejoró su nivel educativo sobre temas relacionados con E.T.S. y H.P.V. en las unidades de Migración de la plaza Quito en el 2009</p>	<p>Reportes mensuales sobre el número de asistentes a las charlas educativas.</p> <p>Encuestas de satisfacción</p>	<p>Participación del personal de forma activa y propositiva.</p>
<p><b>PROPOSITO:</b></p> <p>Diseñar e implementar un programa de Información, Educación y Capacitación (I.E.C.), para el personal policial de las unidades de Migración mejorando su calidad de vida.</p>	<p>Disminución del 70% de las enfermedades de transmisión sexual del personal que labora en la unidades de Migración en el año 2009</p>	<p>Reportes mensuales de medicina para conocer el número E.T.S que se presentan.</p>	<p>Realización de campañas de vacunación, campañas de papanicolau y educativas.</p>

<b>RESULTADOS</b>			
<p><b>Resultado 1</b></p> <p>Establecimiento de una línea de base para el diagnóstico de la necesidad de implementar un programa de I.E.C. para el personal de las unidades de Migración.</p>	<p>Línea de base levantado en un 100%</p>	<p>Recolección de datos a través observación directa de la realidad del personal</p> <p>Información estadística</p>	<p>Conocimiento de la realidad en la que labora el personal</p>
<p><b>Resultado 2</b></p> <p>Diseño y estructuración de los ejes estratégicos del programa de información, educación y capacitación para el personal de las unidades de Migración del distrito Quito.</p>	<p>El 100% de las charlas educativas estarán listas para ser expuestas</p>	<p>Personal del sub-centro tiene lista la planificación y las actividades educativas para el año 2010</p>	<p>Autoridades aceptan el programa educativo para ser expuesto al personal</p>

<p><b>Resultado 3</b></p> <p>Planificación e información e implementación de las campañas de vacunación contra Hepatitis B y H.P.V.</p>	<p>Oficio enviado a las unidades de Migración donde se informa al personal sobre inicio de campañas</p>	<p>Personal informado sobre inicio de las campañas de vacunación</p>	<p>Personal que labora en las unidades de Migración informado sobre el inicio de las campañas de vacunación</p>
<p><b>Resultado 4</b></p> <p>Información difundida a través de los programas de capacitación que se realizara para el personal de las unidades de Migración (Ver anexo 2)</p>	<p>El 100% del personal recibió información, educación y capacitación sobre E.T.S. y H.P.V.</p>	<p>Personal informado y capacitado</p>	<p>Personal involucrado participa activamente durante el desarrollo del programa educativo.</p>

<p><b>Resultado 5</b></p> <p>Organización e información sobre las campañas para la prevención oportuna del cáncer de cérvix</p>	<p>El 85% del personal femenino se realizo el examen de papanicolau</p>	<p>Examen de papanicolau entregado por SOLCA</p>	<p>El personal femenino fue realizado el examen y recibió tratamiento oportuno para la patología diagnosticada</p>
<p><b>Resultado 6</b></p> <p>Elaboración del guía educativa la misma que ha sido diseñada y entregada al Sub-centro de salud de la DNM</p>	<p>Guía educativa elaborado</p>	<p>Manual revisado, aprobado por las autoridades</p>	<p>Guia educativa fue socializado en las diferentes charlas educativas</p>
<p><b>Resultado 7</b></p> <p>Evaluación del programa de capacitación</p>	<p>El 100% de personal fue evaluado</p>	<p>Todo el personal involucrado participa activamente de las encuestas aplicadas</p>	<p>Personal con el examen realizado y con medicación para su tratamiento</p>

ACTIVIDADES			
ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	RECURSOS
<b>1. Diagnostico Situacional</b>			
1.1 Realización de él diagnostico situacional del sub-centro de salud	⇒ Estudiante de la Maestría	⇒ Dos meses	⇒ Informes mensuales ⇒ 50 dólares
1.2.-Levantamiento de datos	⇒ Estudiante de la Maestría	⇒ Dos meses	⇒ Recursos económicos ⇒ Encuesta
1.3 Análisis de encuesta para conocer el nivel de información que tiene el personal policial sobre E.T.S. y H.P.V. formas contagio y prevención	⇒ Estudiante de la Maestría	⇒ Un mes	⇒ Entrevista ⇒ 30 dólares

<p><b>2. Diseño y estructuración de los ejes estratégicos del programa de información, educación y capacitación</b></p> <p>2.1.- Diseño del plan de información, educación y capacitación para ser aplicado en las unidades de migración</p>	<p>⇒ Personal del Sub-centro</p> <p>⇒ Estudiante de la Maestría</p> <p>⇒ Personal de las unidades de Migración</p>	<p>⇒ Tres meses</p>	<p>⇒ Recursos económicos con los que cuenta la D.N.M. para capacitación</p> <p>⇒ Solicitud para solicitar la asistencia del personal de clases y policías que conforman las unidades.</p> <p>⇒ 30 dólares en coffe bake</p>
--	--	---------------------	---

<p><b>3.- Planificar, informar e implementar las campañas de vacunación contra Hepatitis B y H.P.V</b></p> <p>3.1.- Realización del oficio solicitando que se informe al personal de las unidades de Migración el inicio de las campañas de vacunación</p> <p>3.2.-Inicio de campañas de vacunación para prevenir enfermedades como Hepatitis B y H.P.V. (Ver anexo N° 2) (Ver anexo N° 3)</p>	<p>⇒ Personal del sub-centro de salud</p> <p>⇒ Personal del sub-centro de salud</p>	<p>⇒ Un mes</p> <p>⇒ Siete meses</p>	<p>⇒ Lectura de información a través de oficio en las formaciones del personal policial</p> <p>⇒ Donación de la vacuna por parte del MSP</p> <p>⇒ Recursos económicos con los que cuenta la D.N.M. para adquisición de biológico.</p>
--	---	--------------------------------------	---

<p><b>4.- Información mediante difusión de los programas de capacitación al personal de clases y policías</b></p> <p>4.1.-Realización de charlas educativas dirigidas al personal de clases y policías de las unidades de migración sobre temas relacionados a E.T.S., H.P.V., planificación familiar, Salud reproductiva sana, etc.</p>	<p>⇒ Personal del sub-centro de salud</p>	<p>⇒ Dos meses</p>	<p>⇒ Entrega de Trípticos y preservativos</p> <p>⇒ Asistencia del personal de clases y policías a la realización de charlas educativas</p> <p>⇒ Recursos económicos con los que cuenta la D.N.M. para capacitación</p>
--	---	--------------------	--

<p><b>5. Organización e información sobre las campañas contra el cáncer de cérvix</b></p> <p>5.1.-Realización de campañas de papanicolau para el personal femenino de las unidades de Migración. (Ver anexo N° 7)</p> <p>5.2.-Colaboración de un profesional especialista (Ginecólogo) para la lectura de los papanicolau.</p>	<p>⇒ Estudiante de la Maestría</p> <p>⇒ Personal de SOLCA</p> <p>⇒ Personal especializado (Ginecólogo )</p> <p>⇒ Estudiante de la Maestría</p>	<p>⇒ Un mes</p> <p>⇒ Un mes</p>	<p>⇒ Informar al personal sobre campaña para realizar papanicolau</p> <p>⇒ Apoyo del personal de Solca</p> <p>⇒ Personal especializado</p>
--	---	------------------------------------	---

<p><b>6.- Elaboración de la guía educativa sobre E.T.S. y H.P.V.</b></p> <p>6.1 Diseño, aprobación y aplicación de la guía educativa sobre E.T.S. y H.P.V.</p>	<p>⇒ Estudiante de la maestría</p> <p>⇒ Personal de salud del Sub-centro de salud</p>	<p>⇒ Un mes</p>	<p>⇒ Material informativo</p> <p>⇒ Material de escritorio</p>
--	---	-----------------	---

<p><b>7.-Evaluación del programa de capacitación que se implemento al personal</b></p> <p>7.1 Gestiones para realizar el seguimiento al personal afectado con alguna E.T.S. y H.P.V.</p> <p>7.2. Realizar retroalimentación al personal policial que asiste a las charlas educativas.</p>	<p>⇒ Personal de Enfermería que labora en el Sub-centro de salud</p> <p>⇒ Estudiante de la maestría</p> <p>⇒ Personal del Sub-centro</p> <p>⇒ Estudiante de la Maestría</p> <p>⇒ Personal de las unidades de migración</p>	<p>⇒ 2010</p> <p>⇒ Retroalimentación al final de cada charla educativa</p>	<p>⇒ Historia Clínica</p> <p>⇒ Observación directa</p>
---	--	--	--

## 9.- RESULTADOS

## **RESULTADO 1**

Obtención de la Línea de base

## **PRODUCTO 1**

Diagnostico situacional sobre la implementación del proyecto de información, educación y capacitación

## **OBJETIVO**

Diagnosticar las necesidades educativas e implementar el proyecto de información, educación y capacitación para el personal de las unidades de Migración.

## **INTRODUCCIÓN**

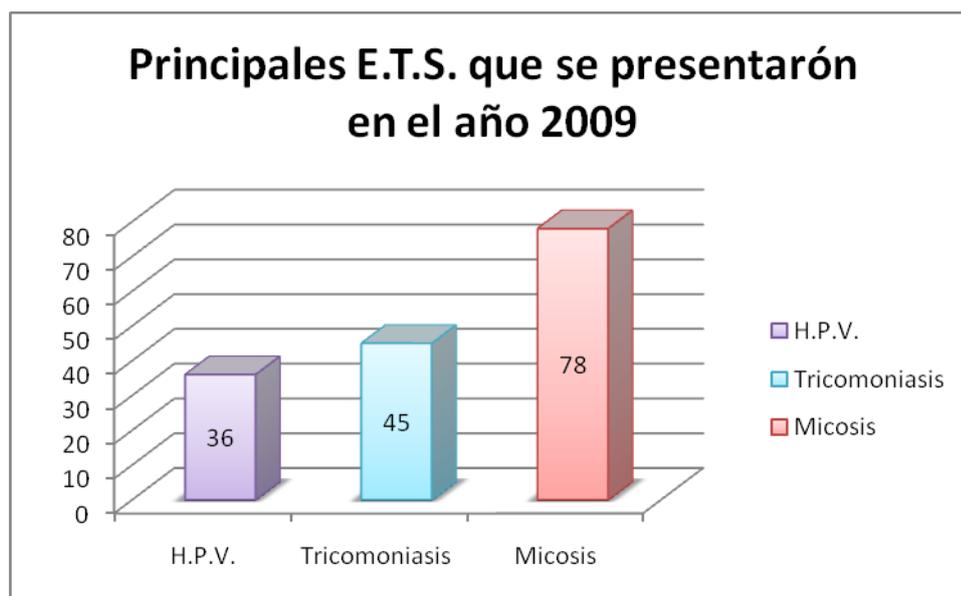
Durante el tiempo que laboro en el sub-centro de salud de la Dirección Nacional de Migración he visto el número elevado de pacientes que han venido en busca de atención médica por problemas relacionados con E.T.S. y las inquietudes que han presentado durante la consulta.

## **METODOLOGÍA**

Para la obtención de la línea de base se reviso la poca información que existe del sub-centro de salud de la D.N.M. y mediante observación directa y la realización de una encuesta se obtuvieron datos para el establecimiento de la línea de base.

## PRESENTACION Y ANALISIS DE DATOS

Principales E.T.S. que se presentaron en el año 2009



**Fuente:** Informes mensuales del sub-centro de salud de la D.N.M. del año 2009

**Elaborado por:** Maestrante

**Fecha:** Año 2009

El sub-centro de salud de la D.N.M. ha atendido en el año 2009 a 1756 personas de las cuales 159 personas han presentado algún tipo de E.T.S.

## TIPO DE BENEFICIARIOS

La Dirección Nacional de Migración fue creada con el objetivo de descongestionar los únicos lugares que tiene el personal policial para buscar atención médica de calidad. Como se puede notar la población masculina es mayor con relación a las mujeres se presume que esta característica podrá estar determinada por que la institución policial solicita de manera anual personal y se prefiere personal masculino.

⇒ El 89 % de personal policial es masculino

## **OBSERVACION DIRECTA**

- ⇒ Para la obtención de la línea de base utilizamos la observación directa la misma que ha permitido detectar algunas falencias que actualmente tiene el sistema de salud que posee la Policía Nacional, se presta poco interés en la prevención de enfermedades, y como podemos verificar en la capacitación que se brinda al mismo.
- ⇒ Existe poco interés en la salud del personal Policial esto reflejado en los escasos turnos que tiene el personal policial para acceder a atención de especialidad.
- ⇒ El escaso interés que tiene los oficiales que dirigen la institución al otorgar permisos al personal para asistir a charlas educativos relacionados con temas de salud.

Charla educativa aplicada al personal que asistió a la consulta externa del sub-centro de salud de la D.N.M. mediante la cual se conocieron algunas necesidades educativas.  
(Ver Anexo N° 9)

1.- ¿Conoce usted que es una enfermedad de transmisión sexual?

**TABLA N°1**

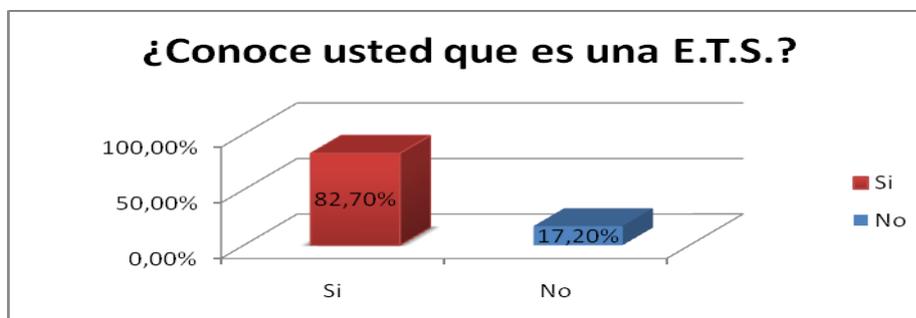
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	96	82.7%
No	20	17.2%
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>99.9%</b>

**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**GRÁFICO N°1**



**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

### **ANÁLISIS:**

De 116 pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas por el sub-centro de salud de la D.N.M. el 82.70% que equivale a 96 personas respondieron que conocían, o habían escuchado algo sobre enfermedades de transmisión sexual y tan solo el 17,20% respondieron que no conocían nada sobre una enfermedad de transmisión sexual.

2.- ¿Conoce la forma de transmisión de una enfermedad de transmisión sexual?

**TABLA N°2**

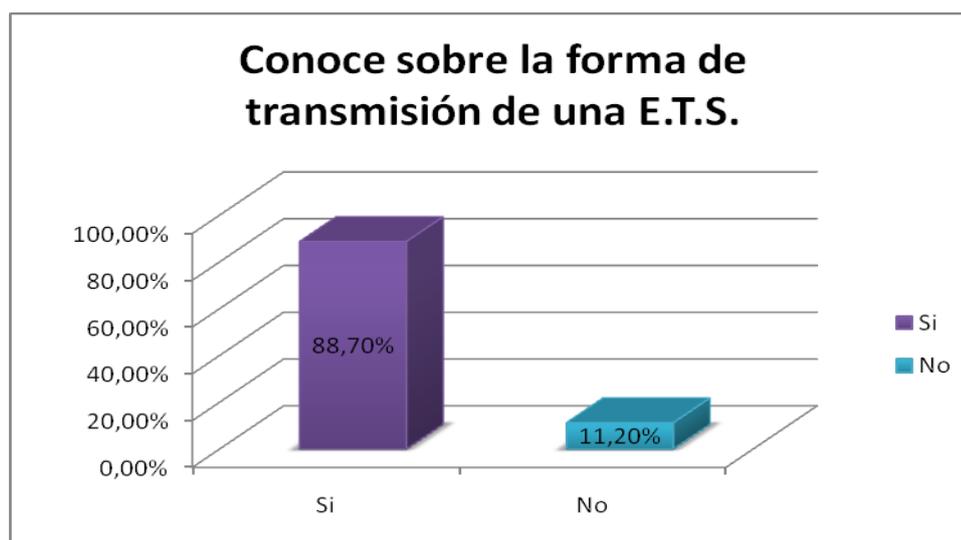
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	103	88.7%
No	13	11.2%
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>99.9%</b>

**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**GRÁFICO N°2**



**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

### **ANÁLISIS:**

El 88,7% del personal contestó que conoce la forma de contagio de las enfermedades de transmisión sexual y tan solo un 11,20% dice que no conoce la forma de contagio que las enfermedades de transmisión sexual.

3.-¿Conoce usted que existe una enfermedad de transmisión sexual que puede ocasionar cáncer?

**TABLA N°3**

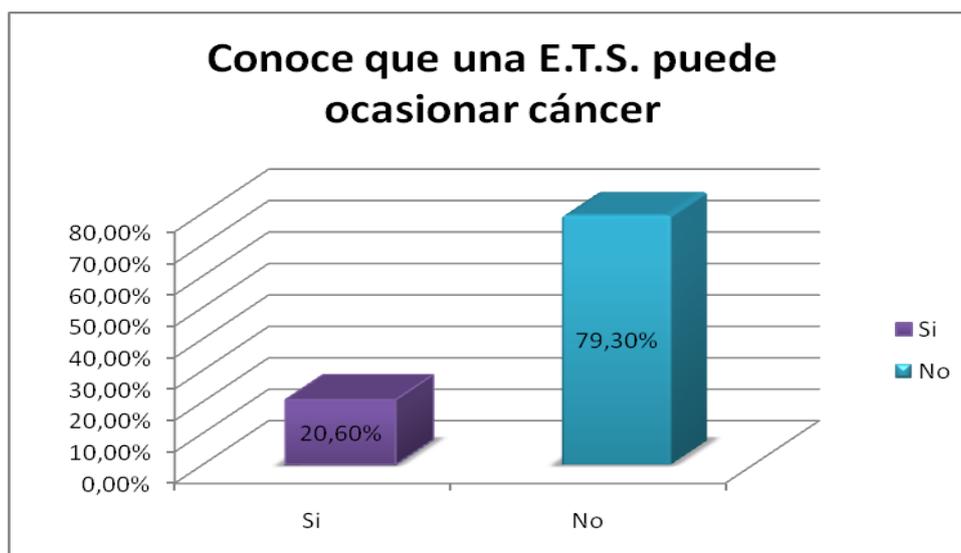
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	24	20.6%
No	92	79.3%
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>99.9%</b>

**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**GRÁFICO N°3**



**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**ANÁLISIS:**

El 79.30% respondió que no conocía que una enfermedad de transmisión sexual puede llegar a ocasionar cáncer en la mujer y tan solo un 20.60% respondió que si conocía que una de las enfermedades de transmisión sexual podía llegar a ocasionar cáncer.

4.-¿A qué número de de charlas educativas relacionadas a salud sexual y reproductiva a asistido usted?

**TABLA N°4**

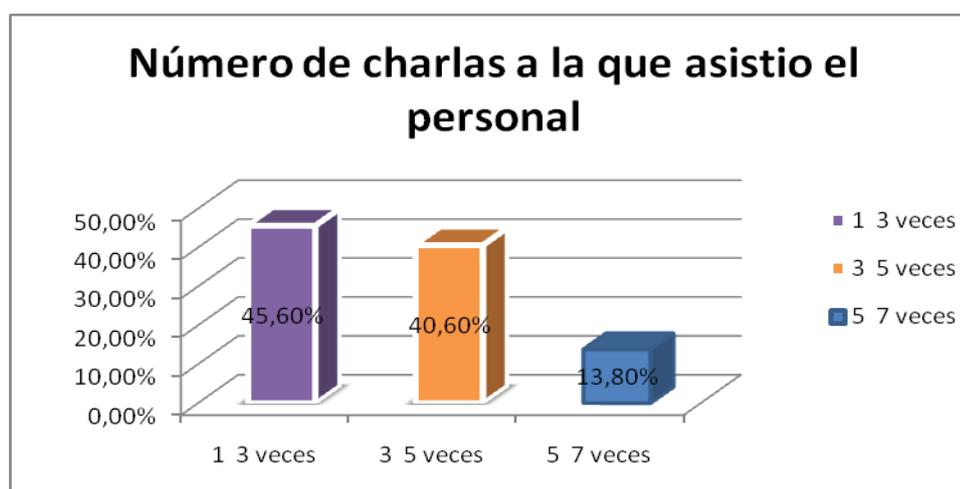
	CANTIDAD	PORCENTAJE
1-3	53	45.6%
3-5	47	40.6%
5-7	16	13.8%
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**TABLA N°4**



**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Abril 2009

### **ANÁLISIS:**

El 45.60% del personal ha asistido a una charla educativa por lo menos una vez y el 40,60% ha asistido a tres charlas educativas durante el periodo de inicio de charlas educativas que se realizó el año pasado y en el primer trimestre de este año y tan solo 13,8% del personal ha asistido más de cinco veces a las charlas educativas sobre enfermedades de transmisión sexual y salud reproductiva realizadas por el Sub-centro de salud de la D.N.M.

5.-¿Sabe que tipo de método anticonceptivo ayuda a prevenir el contagio de una enfermedad de transmisión sexual?

**TABLA N°5**

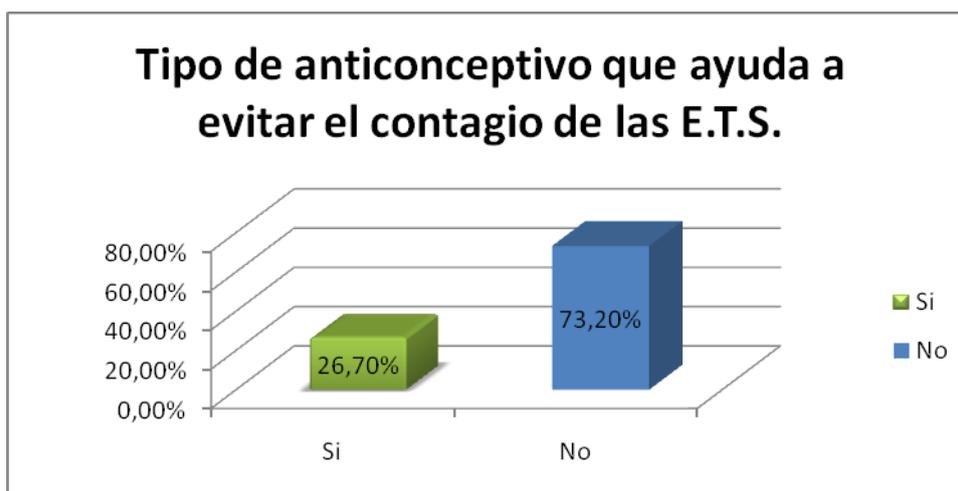
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	31	26.7%
No	85	73.2%
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>99.9%</b>

**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**GRÁFICO N°5**



**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**ANÁLISIS:**

Según la encuesta realizada solo el 26,70 del personal opina si conoce el método de anticoncepción que protege contra enfermedades de transmisión sexual, mientras que el 73,20% opina que desconoce que método de anticoncepción lo protege ante el contagio.

6.-¿Las charlas educativas realizadas sobre salud sexual y reproductiva fueron?

**TABLA N°6**

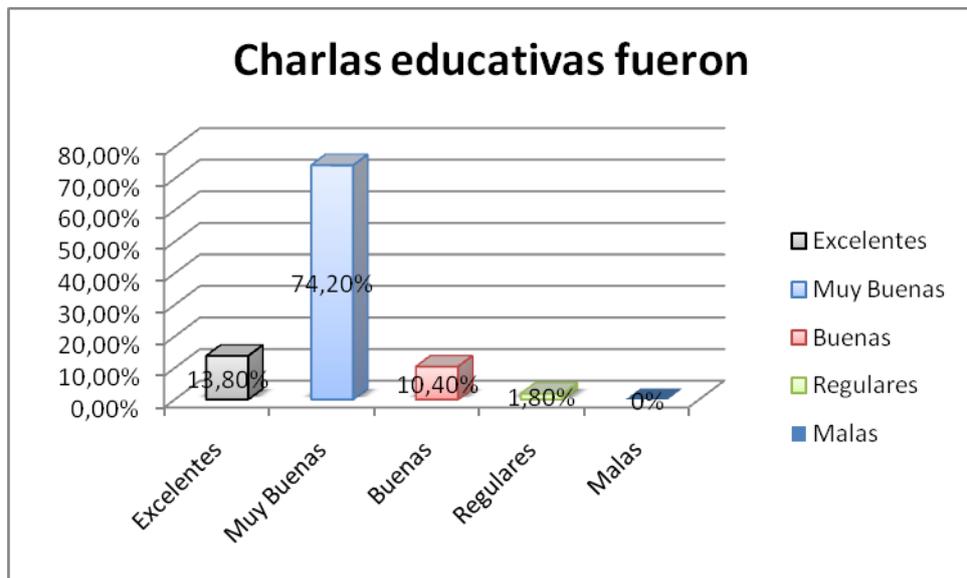
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Excelentes	16	13.8%
Muy Buenas	86	74.2%
Buenas	12	10.4%
Regulares	2	1.8%
Malas	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**GRÁFICO N°6**



**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**ANÁLISIS:**

El 13,80% opina que la charlas educativas son excelentes, el 74.20% opina que las charlas educativas son muy buenas y tan solo 1,80% del personal opina que la calidad de las charlas educativas son consideradas regulares o malas.

7.-¿Las charlas educativas sobre salud sexual y reproductiva satisficieron sus expectativas?

**TABLA N°7**

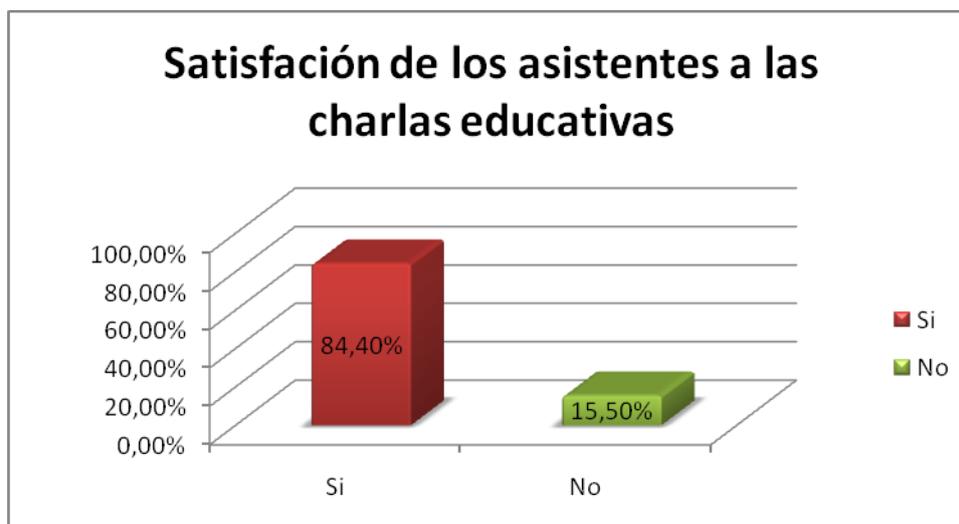
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	98	84.4%
No	18	15.5%
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>99.9%</b>

**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**GRÁFICO N°7**



**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**ANÁLISIS:**

El 84.40% del personal dice sentirse satisfecho con las charlas educativas sobre la salud sexual y reproductiva que esta realizando el personal del sub-centro de salud de la D.N.M. y tan solo el 15.50% de personal opina que no se sintió satisfecho con las charlas educativas realizadas.

8.-¿Conoce usted que existen medidas de prevención para disminuir el riesgo de contagio de algunas enfermedades de transmisión sexual?

**TABLA N°8**

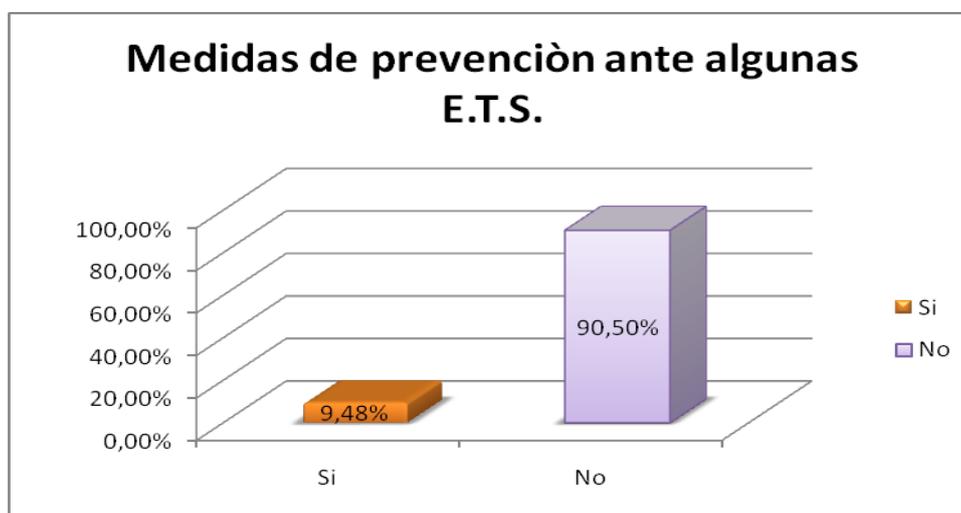
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	11	9.48%
No	105	90.5%
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>99.9%</b>

**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**GRÁFICO N°8**



**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**ANÁLISIS:**

Apenas 11 personas que equivale 9.48% opinan que no conocen sobre las medidas preventivas que deben tener para protegerse del contagio con alguna enfermedades de transmisión sexual y el 90.5% del personal opina que no conoce sobre las medidas de prevención que debe tener para evitar e contagio.

9.-¿Cree usted que esta en capacidad de replicar la información obtenida en las charlas educativas?

**TABLA N°9**

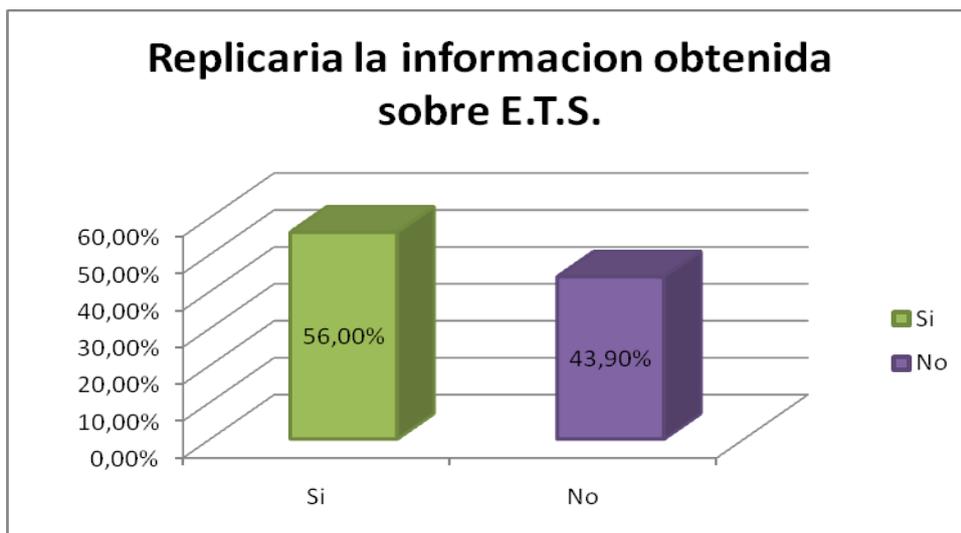
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	65	56.0%
No	51	43.9%
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>99.9%</b>

**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**GRÁFICO N°9**



**Fuente:** Pacientes que asistieron a las charlas educativas realizadas en el sub-centro de salud de la DNM

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Agosto 2009

**ANÁLISIS:**

El 56% del personal opina que si está en capacidad de replicar la información obtenida sobre enfermedades de transmisión sexual y salud sexual y reproductiva, y el 43.3% del personal opina que no estaría en capacidad de replicar la información.

## **CONCLUSIONES**

- ⇒ Se evidenció gran desconocimiento de temas de salud sexual y reproductivo por parte del personal asistente a la consulta externa.
- ⇒ Existe gran demanda por parte del personal policial al asistir a las charlas educativas organizadas por el Sub-centro de salud de la D.N.M.
- ⇒ La organización y colaboración de personal especializado ha permitido que los pacientes regresen en busca de atención médica al sub-centro de salud esto reflejado en el elevado número de consultas subsecuentes.

## **RESULTADO 2**

Diseño y estructura de los ejes estratégicos del programa de Información, educación y Capacitación que se aplicara al personal de las unidades de Migración

### **PRODUCTO 2**

Diseño del programa de información, educación y capacitación

### **OBJETIVOS**

- ⇒ Diseñar el programa de información, educación y capacitación
- ⇒ Presentar la propuesta de intervención

### **INTRODUCCIÓN**

La socialización de la línea de base a las autoridades de la D.N.M, constituyo una de las actividades más importante dentro del proyecto por que permitió conocer la realidad en el que se hallaba el personal que labora en las unidades de Migración.

### **METODOLOGIA**

Se solicita una cita con las autoridades de la D.N.M. en la que se presenta los resultados de la línea de base, haciendo conocer la necesidad de implementar un proyecto de educación continua para el personal que labora dentro de las unidades de Migración.

La maestrante se compromete a la realizar las actividades relacionados con el programa educativo propuesto.

## AGENDA

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA
Reunión con las autoridades de la D.N.M. para la elaboración y autorización del proyecto (Ver anexo N° 10)	Maestrante	Un mes
Presentación de la Línea de Base sobre la que se va a trabajar	Maestrante	Un mes
Luego de la respectiva autorización se iniciara la elaboración del programa de información, educación y capacitación.	Maestrante	Un mes
Se realiza Plan analítico y sintético de las charlas educativas realizadas (Ver Anexo N° 15)	Maestrante	

## **PROGRAMA DE INFORMACION EDUCACION Y CAPACITACION**

### **TITULO**

Programa de información, educación y capacitación para el personal que labora en las unidades de Migración de la plaza Quito en el año 2009

### **ANTECEDENTES**

Con el aumento de personal contagiado con alguna enfermedad de transmisión sexual se ha visto la necesidad de crear un programa de información, educación y capacitación para de esta manera elevar el nivel de conocimiento del personal sobre determinadas E.T.S. y así contribuir a disminuir el número de personas contagiadas.

### **OBJETIVO GENERAL**

Implementar el programa de información y capacitación para el personal que labora en las unidades de Migración de la plaza Quito.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- ⇒ Conocer el grado de conocimiento que tiene el personal de las unidades de Migración referente a E.T.S.
- ⇒ Dar a conocer las principales E.T.S. al personal de las unidades de Migración.
- ⇒ Realizar retroalimentación luego de cada charla educativa impartida al personal de las unidades de Migración
- ⇒ Educar sobre la importancia de la prevención a todo el personal de las unidades de Migración

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
Realizar encuesta para conocer el nivel educativo del personal de Migración sobre E.T.S. (Ver anexo N° 9 )	Maestrante	1 mes
Realizar charlas educativas relacionado con las principales E.T.S. para el personal de las unidades de Migración (Ver anexo N° 15)	Maestrante	1 año
Luego de cada charla educativa se realizara retroalimentación por parte del personal que asista a las capacitaciones. (Ver anexo N°3) (Ver foto relatoría)	Maestrante	1 año
Iniciar sensibilización para educar sobre la importancia de la prevención, y dar paso a la vacunación del personal con vacuna contra HPV y Hepatitis B. (Ver anexo N°4 , 5 y 6)	Maestrante	6 Meses
Realización de Papanicolaou al personal femenino (Ver anexo N°7)	Maestrante Personal de Solca	1 mes

## **CONCLUSIONES**

Se obtiene una buena acogida por parte de las autoridades y se emite la autorización para proceder a las actividades, manejo de datos e interrelaciones con el personal de las unidades de Migración involucradas.

Las charlas educativas permiten conocer la realidad educativa del personal de las unidades de Migración dando una mejor visión para realizar futuras capacitaciones con necesidades reales.

### **RESULTADO 3**

Planificar, informar e implementar las campañas de vacunación contra Hepatitis B y HPV

### **PRODUCTO 3**

Diseño y planificación de campañas de vacunación

Inmunización al personal que labora en las unidades de Migración

### **OBJETIVOS**

Diseñar y planificar campañas de vacunación para el personal de las unidades de Migración.

### **INTRODUCCIÓN**

Dado el elevado número de personas contagiadas con alguna enfermedad de transmisión sexual el personal que labora en el sub-centro de salud de la D.N.M. ha visto la necesidad vacunar a todo el personal que labora en las unidades de Migración.

Es por esta razón que se ha diseñado y planificado campañas de vacunación que dieron inicio en el mes de enero del año 2009 con la administración de la vacuna CERVARIX contra el virus del H.P.V.

Se ha procedió ha iniciar con la vacunación de Hepatitis B al personal del la Jefatura Provincial de Migración de Pichincha ya que el personal realiza operativos y muchas veces se ha encontrado con personas heridas y ha manejado secreciones o sangre de los detenidos.

## **METODOLOGIA**

- ⇒ Solicitar al Centro de salud N° 9 done Vacuna de Hepatitis B para inmunizar al personal de la Jefatura de Migración de Pichincha
- ⇒ Se elaboro informes creando la necesidad para lograr de esta manera la adquisición por parte de la D.N.M. la vacuna contra Hepatitis B.
- ⇒ Mediante oficios se informo al personal policial el inicio de las campañas de vacunación.(Anexos 3 y 4)
- ⇒ Se procedió a inmunización de acuerdo a esquema de vacunación para la administración de vacuna Hepatitis B y H.P.V.
- ⇒ El esquema de inmunización hizo que la vacunación al personal demore seis meses.

## AGENDA

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA
Se creo la necesidad para adquirir vacuna de Hepatitis B para el personal de la D.N.M.	Maestrante	Un mes
Se informo a través de oficio al todo el personal que labora en las unidades de Migración sobre el inicio de las campañas de vacunación	Maestrante	Un mes
Se realizo sensibilización al personal de las unidades de migración antes de iniciar la campaña de vacunación contra H.P.V., con la colaboración de los laboratorios GlaxoSmithKline	Maestrante	Un mes
Se solicito la donación de 30 dosis de vacuna contra Hepatitis B al Ministerio de Salud Publica para la inmunización al personal que labora en la J.P.M.P.	Maestrante	7 meses
Se adquirio vacuna contra Hepatitis B para inmunizar al personal restante (Ver anexo N° 2 )	Maestrante	7 meses

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	TIEMPO
Sensibilizar al personal de las unidades de Migración sobre la importancia para la vacunación contra HPV (Ver anexo N°4)	Maestrante	1 mes
Charla educativa contra HPV por parte del personal de los laboratorios Glaxo Smith Kline	Personal de los Laboratorios Farmacéuticos	1 mes
Inicio de las inmunización contra HPV al personal que accedió a la adquisición de la vacuna (Ver anexo N°11 y 12)	Maestrante Enfermera del laboratorio Glaxo Smith Kline	7 meses
Solicitud al Área de salud N° 3 para la donación de la vacuna de Hepatitis B (Ver anexo N°5)	Maestrante	1 mes
Charla educativa al personal policial antes de iniciar vacunación contra Hepatitis B (Ver anexo Foto relatoría)	Maestrante	1 mes
Inicio de la inmunización según técnicas de administración al personal	Maestrante	6 meses

de la Jefatura Provincial de Migración con vacuna contra Hepatitis B (Ver anexo N°11 y 12)		
Solicitud para la adquisición de 260 dosis de vacuna contra Hepatitis B para inmunizar al personal que falta de las unidades de Migración (Ver anexo N°6)	Jefe encargado del Sub-centro de salud de la D.N.M	1 mes
Inicio inmunización según técnica de administración para su aplicación al personal que falta inmunizar contra Hepatitis B (Ver anexo N°11 y 12)	Maestrante	7 meses

## EVALUACIÓN

- ⇒ Se obtuvo la donación por parte del M.S.P. de 30 dosis de vacuna contra la Hepatitis B
- ⇒ El 100% del personal fue informado sobre el inicio de la campaña de vacunación.
- ⇒ El 75% del personal Policial fue inmunizado con Hepatitis B

#### **RESULTADO 4**

Informar a través de la difusión los programas de capacitación que se realizara al Personal policial perteneciente a las unidades de Migración capacitada sobre E.T.S. Y H.P.V.

#### **PRODUCTO 4**

Programa de capacitación

#### **OBJETIVOS**

- ⇒ Implantar un programa de educación y capacitación al personal de las unidades de Migración.
- ⇒ Capacitar al personal sobre temas relacionados a su salud sexual y reproductiva
- ⇒ Preparar a los involucrados para el proceso de evaluación

#### **INTRODUCCIÓN**

Dado que las necesidades y expectativas del personal que labora en las unidades de Migración cambian de manera constante sobre temas de salud el personal de salud del Sub-centro de salud se ha visto en la necesidad de iniciar un proceso de capacitación permanente sobre temas relacionados con su salud sexual y reproductiva.

Para mejorar los conocimientos que actualmente posee dicho personal y de esta manera mejorar considerablemente el nivel educativo que posee actualmente dicho personal.

#### **METODOLOGIA**

Se aplico el proyecto de capacitación donde se motiva, sensibiliza y se capacita al personal involucrado de las unidades de Migración de la Plaza Quito.

Mensualmente se ha programado las charlas educativas con esto se pretende disminuir considerablemente las inquietudes que posea el personal en diferentes temas relacionados a salud.

### ESQUEMA DE ACTIVIDADES

Realización de la solicitud para inicio de actividades de educación  (Ver anexo N°2 y 3)	Personal de Sub-centro de salud de la D.N.M	1 mes
Capacitación del personal involucrado sobre: Enfermedades de transmisión sexual, formas de contagio, signos y síntomas, modos de prevención. (Ver anexo N°13)	Maestrante	1 mes
Charla educativa contra HPV por parte del personal de los laboratorios Glaxo Smith Kline antes de iniciar la vacunación al personal contra HPV (Ver anexo N°4)	Personal de los Laboratorios Farmacéuticos	1 mes
Capacitación al personal sobre Hepatitis B, formas de transmisión, prevención  (Ver anexo N°13)	Maestrante	1 mes

Capacitación al personal involucrado sobre: Métodos y medidas de prevención para evitar el contagio con alguna E.T.S. y H.P.V.	Maestrante	Un mes
Educación al personal sobre salud sexual y reproductiva (Ver anexo N°14)	Maestrante	Un mes

### **EVALUACIÓN**

- ⇒ Las personas involucradas dentro de este proceso se encuentran motivadas y comprometidas con las charlas educativas que se han realizado de manera mensual.
- ⇒ Las personas logran retroalimentar la información con éxito sin mayores dificultades

## **RESULTADO 5**

Organizar e informar sobre la campaña para la prevención oportuna del cáncer de cérvix

## **PRODUCTO 5**

Realización del papanicolau al personal femenino de las unidades de migración de la plaza Quito

## **OBJETIVO**

Lograr que el 100% del personal femenino que labora en las unidades de Migración se realice el examen de papanicolau

## **INTRODUCCIÓN**

El elevado número de ETS que ha presentado el personal de las unidades de Migración ha estimulado el inicio de crear una cultura de salud entre el personal policial.

La prevención del cáncer cervico uterino se lo realiza de manera sencilla y esto lo hacemos mediante el examen de papanicolau el mismo que por temor o por desconocimiento el personal femenino no se lo realiza. (Ver anexo N° 7)

## **METODOLOGIA**

- ⇒ Se procedió a realizar la solicitud a SOLCA para la realización del examen de papanicolau.
- ⇒ Se informo mediante oficio circular al personal femenino sobre la realización del examen de papanicolau y los requisitos previos para la realización del mismo.
- ⇒ Se busco ayuda de un especialista para la lectura de los resultados y su respectivo tratamiento.

## ESQUEMA DE ACTIVIDADES

Se Informo a todo el personal femenino mediante oficio circular sobre la realización de examen de papanicolau (Ver anexo N°7)	Maestrante	1 mes
Se comunico al personal femenino los requisitos previos para la realización del examen (Ver anexo N°7)	Maestrante	1 mes
Se Coordino con el personal femenino la fecha y hora de la realización del examen	Maestrante	1 mes
Se solicito la colaboración de un especialista (ginecólogo) para la lectura de los resultados y su respectivo tratamiento. (Ver anexo N°8)	Maestrante	1 mes
Se entrego de medicación y respectiva post-consulta por parte del personal de enfermería	Maestrante	1 mes

## **CONCLUSIONES**

- ⇒ El examen tuvo gran acogida por parte del personal femenino
- ⇒ Los mitos sobre el examen fue superado previo la sensibilización al personal femenino
- ⇒ La colaboración del personal de especialidad permitió que las mujeres reciban atención oportuna para el tratamiento de las patologías detectadas.

### **Estos fueron los resultados de los exámenes de papanicolau realizado al personal femenino que labora en Migración**

Se realizaron 209 papanicolau en el mes de Septiembre del 2009 con el apoyo de Solca de los cuales obtuvimos los siguientes resultados de las preguntas que se realizaron antes del examen y luego de entregado el resultado de citología cervico vaginal o papanicolau:

1.- Edad del personal que asistió a realizarse el papanicolau

**TABLA Nº 1**

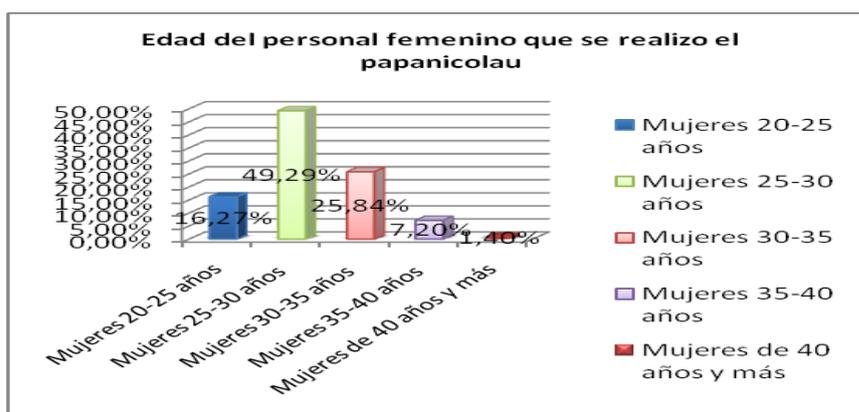
EDAD	CANTIDAD	PORCENTAJES
Mujeres 20-25 años	34	16.27%
Mujeres 25-30 años	103	49.29%
Mujeres 30-35 años	54	25.84%
Mujeres 35-40 años	15	7.2%
Mujeres de 40 años y más	3	1.4%
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Exámenes de papanicolau del personal de las unidades de Migración

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Septiembre del 2009

**GRÁFICO Nº 1**



**Fuente:** Exámenes de papanicolau del personal de las unidades de Migración

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Septiembre del 2009

**ANÁLISIS:**

El 49,29% del personal femenino se encuentra en edades comprendidas de 25-30 años, es por eso la mayor preocupación por parte del personal de salud del sub-centro de salud

## 2.- Estado civil del personal

**TABLA Nº 2**

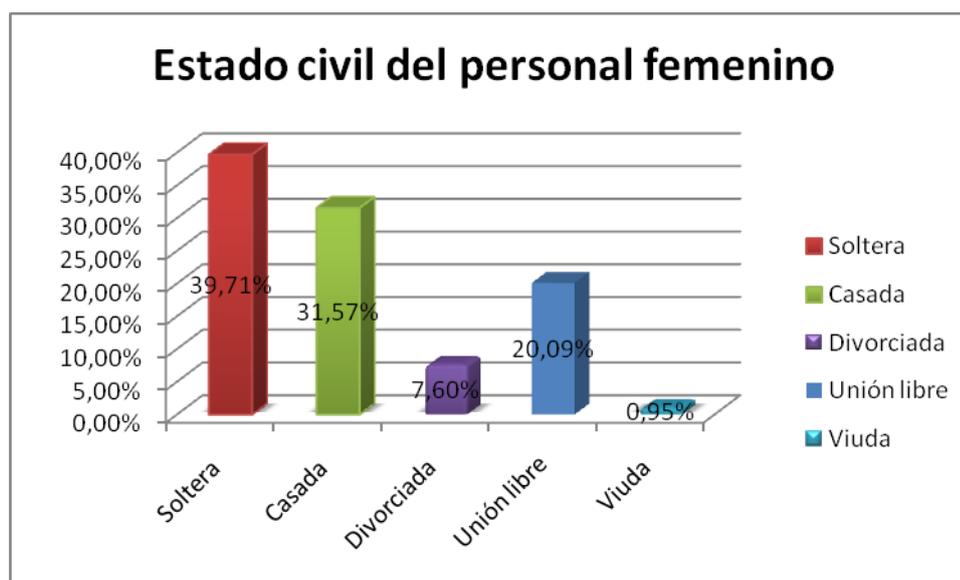
ESTADO CIVIL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Soltera	83	39.71%
Casada	66	31.57%
Divorciada	16	7.6%
Unión libre	42	20.09%
Viuda	2	0.95%
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>99.9</b>

**Fuente:** Exámenes de papanicolau del personal de las unidades de Migración

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Septiembre del 2009

**GRÁFICO Nº 2**



**Fuente:** Exámenes de papanicolau del personal de las unidades de Migración

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Septiembre del 2009

### **ANÁLISIS:**

El 39.71% del personal que se realizó el examen de papanicolau es soltera el 31,57% del personal es casada, el 7.6% del personal es divorciada, el 20.09% tiene como estado civil la unión libre y el 0.95% del personal femenino es viuda

3.- Con que frecuencia se ha realizado un examen papanicolau

**TABLA Nº3**

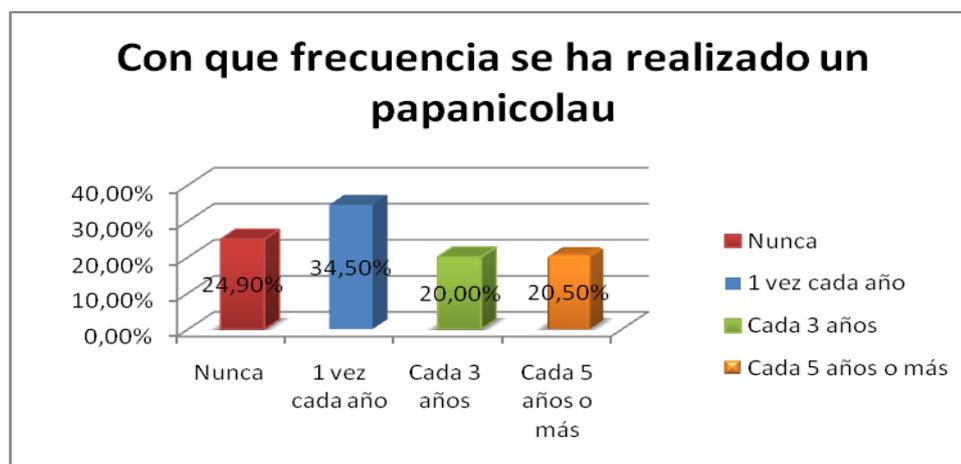
	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	52	24.9%
1 vez cada año	72	34.5%
Cada 3 años	42	20.0%
Cada 5 años o más	43	20.5%
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>99.9%</b>

**Fuente:** Exámenes de papanicolau del personal de las unidades de Migración

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Septiembre del 2009

**GRÁFICO Nº 3**



**Fuente:** Exámenes de papanicolau del personal de las unidades de Migración

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Septiembre del 2009

**ANÁLISIS:**

El 24.9% del personal nunca se ha realizado un examen de papanicolau, el 34,50% del personal se ha realizado solamente una vez desde que inicio su actividad sexual el examen, el 20% del personal se ha realizado el examen cada 3 años y el 20.5% del personal femenino se ha realizado cada 5 años un papanicolau desde que ha iniciado su actividad sexual.

4.- Tipos de inflamación que presento el personal femenino luego de realizarse el papanicolau

**TABLA N°4**

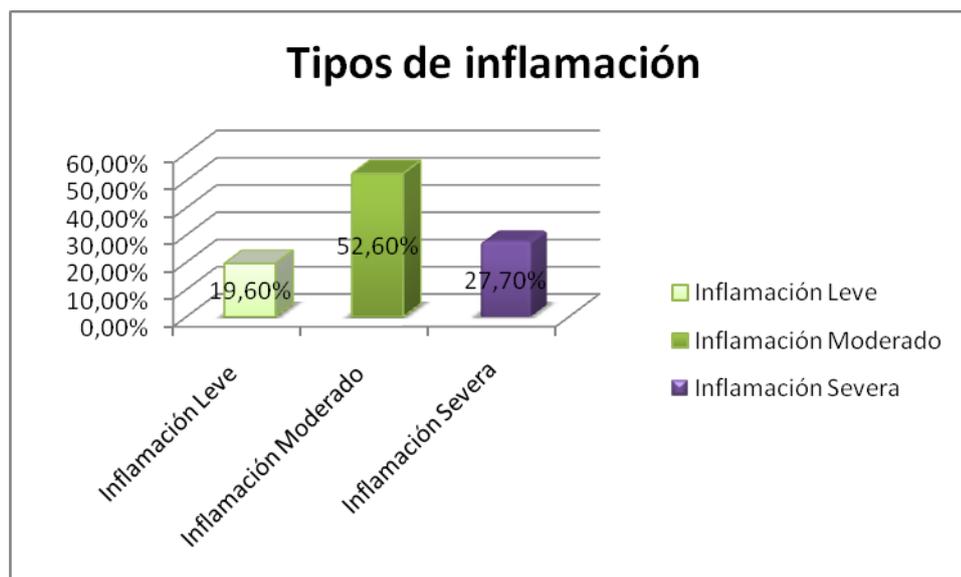
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Leve	41	19.6%
Moderado	110	52.6%
Severo	58	27.7%
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>99.9%</b>

**Fuente:** Exámenes de papanicolau del personal de las unidades de Migración

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Septiembre del 2009

**GRÁFICO N° 4**



**Fuente:** Exámenes de papanicolau del personal de las unidades de Migración

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Septiembre del 2009

**ANÁLISIS:**

Tan solo el 19.6 % del personal en el resultado de examen presento inflamación leve, el 52.6% del personal presento inflamación moderada y el 27.7% del personal presento inflamación severa todas las pacientes recibieron tratamiento.

5.- Personal que tuvo que realizarse nuevamente el examen

**TABLA N°5**

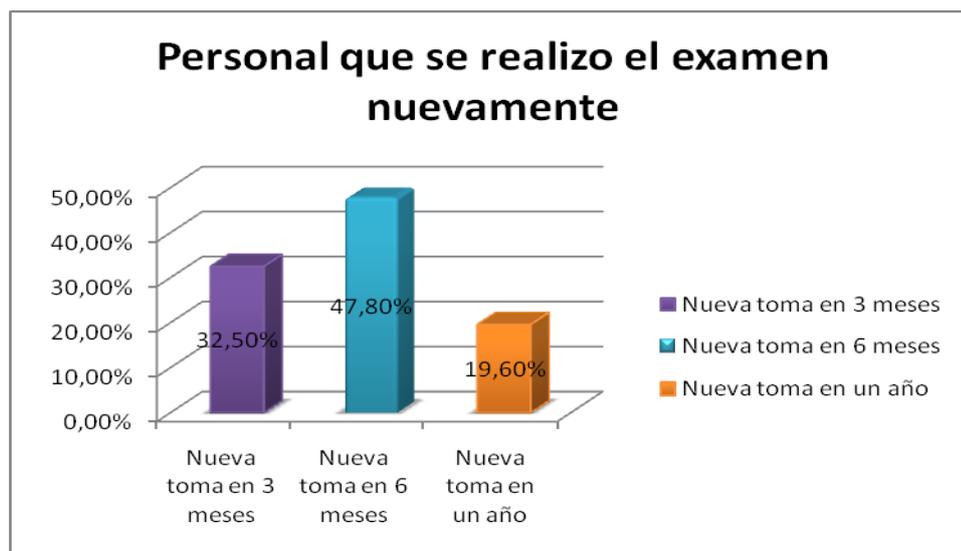
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nueva toma en 3 meses	68	32.5%
Nueva toma en 6 meses	100	47.8%
Nueva toma en un año	41	19.6%
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>99.9%</b>

**Fuente:** Exámenes de papanicolau del personal de las unidades de Migración

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Septiembre del 2009

**GRÁFICO N° 5**



**Fuente:** Exámenes de papanicolau del personal de las unidades de Migración

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Septiembre del 2009

**ANÁLISIS:**

El 32.5% del personal se tuvo que realizar un nuevo examen de papanicolau luego de recibir tratamiento para verificar que el problema haya cedido. El 47.8% del personal se realizó el examen a los seis meses y tan solo el 19.6% del personal se realizara la toma de la muestra en un año.

## **RESULTADO 6**

Elaboración de la guía educativa

## **PRODUCTO 6**

Manual educativo sobre E.T.S. Y H.P.V.

## **OBJETIVO**

Disponer de un manual educativo para las charlas educativas sobre E.T.S. y H.P.V.

## **INTRODUCCIÓN**

Todo manual pretende convertirse en un guía facilitadora de los diferentes procesos para desarrollar una actividad. De igual manera el presente documento se constituye en una guía que apoye y confirme que el proceso educativo sea el más idóneo al momento de iniciar una actividad educativa.

## **MANUAL EDUCATIVO**

- ⇒ Dar a conocer el origen de las diferentes E.T.S.
- ⇒ Detallar formas de contagio de las diferentes enfermedades de transmisión sexual
- ⇒ Informar los signos y síntomas de las E.T.S. y H.P.V.
- ⇒ Medidas de prevención para evitar el contagio con alguna E.T.S. y H.P.V.
- ⇒ ¿Qué es papanicolau?
- ⇒ Uso correcto del preservativo
- ⇒ Vacunas contra Hepatitis B y H.P.V.
- ⇒ Duración de las vacunas y lugar de inmunización

## **CONCLUSIONES**

El manual servirá como una guía de trabajo para que cualquier persona pueda efectuar un buen trabajo basándose en el documento elaborado.

El manual será de fácil acceso para las personas que lo puedan requerir, puesto que fue socializado en las charlas educativas que se impartió a todo el personal que labora en las unidades de Migración

## **RESULTADO 7**

Evaluación de programa de capacitación que implemento al personal de las unidades de Migración

## **PRODUCTO 7**

Encuesta luego de inmunización con Hepatitis B

## **OBJETIVO**

Conocer el nivel educativo luego de las charlas educativas realizadas

## **INTRODUCCIÓN**

La evaluación del programa permitió medir el nivel de conocimiento del personal que asistió a las charlas educativas y de esta manera conocer si los objetivos propuestos fueron alcanzados en su totalidad.

La evaluación es un instrumento que permite visualizar los problemas o dificultades que se presentan en el desarrollo de los procesos o actividades realizadas en el sub-centro de salud de la DNM.

También ayuda a determinar en qué grado se beneficiaron los usuarios que asistieron a las capacitaciones

## **METODOLOGÍA**

Una vez ejecutado en un 100% el programa de información, educación y capacitación para el personal policial de las unidades de Migración procedí a realizar la evaluación del mismo a través de la observación, entrevistas y encuestas de satisfacción realizadas a

los usuarios internos y externos de la institución intervenida, haciendo uso de los mismos formatos aplicados en la problematización del proyecto.

## **CONCLUSIONES**

- ⇒ Los usuarios internos manifiestan estar complacidos de haber participado por primera vez en actividades de capacitación. Refieren satisfacción de contar con una guía educativa que permitirá en el futuro capacitaciones continuas con un idioma sencillo y claro.
- ⇒ El personal refiere que ahora la prevención es primordial y consideran que las inmunizaciones aunque muy largas son primordiales para mantener y conservar su salud.
- ⇒ Las encuestas aplicadas luego de la ejecución del proyecto dan los siguientes resultados.
- ⇒ El proyecto finalizado y ejecutado en un 96%

1.- ¿Conoce actualmente usted que es una Enfermedad de Transmisión Sexual?

**TABLA N°1**

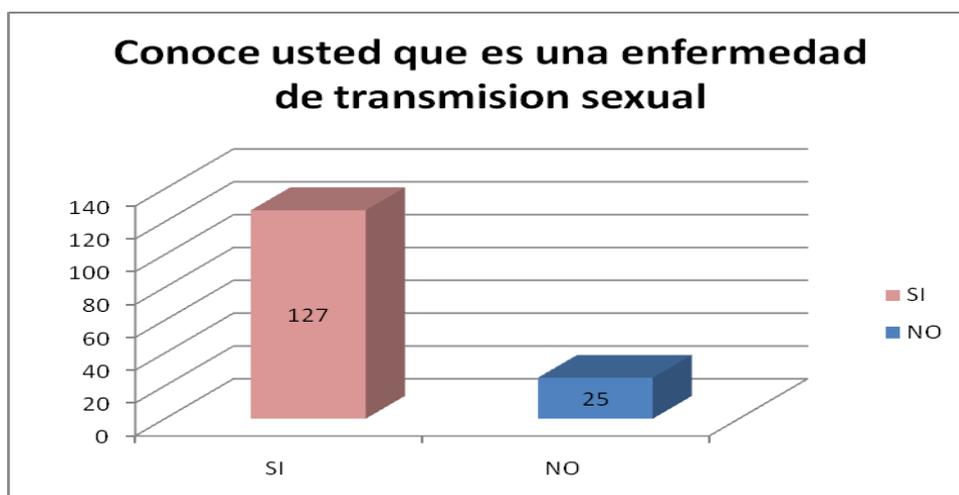
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	127	83.5%
No	25	16.4%
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>99.9%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal policial luego de capacitaciones

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Mayo del 2010

**GRAFICO N° 1**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal policial luego de capacitaciones

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Mayo del 2010

**Análisis:**

Actualmente el 83.5% del personal policial conoce que es una enfermedad de transmisión sexual y el 16.4% del personal no conoce esto se debe a que el personal que siguió las charlas educativas fueron cambiados de su puesto de servicio.

2.- ¿Conoce la forma de contagio de una Enfermedad de Transmisión Sexual?

**TABLA N°2**

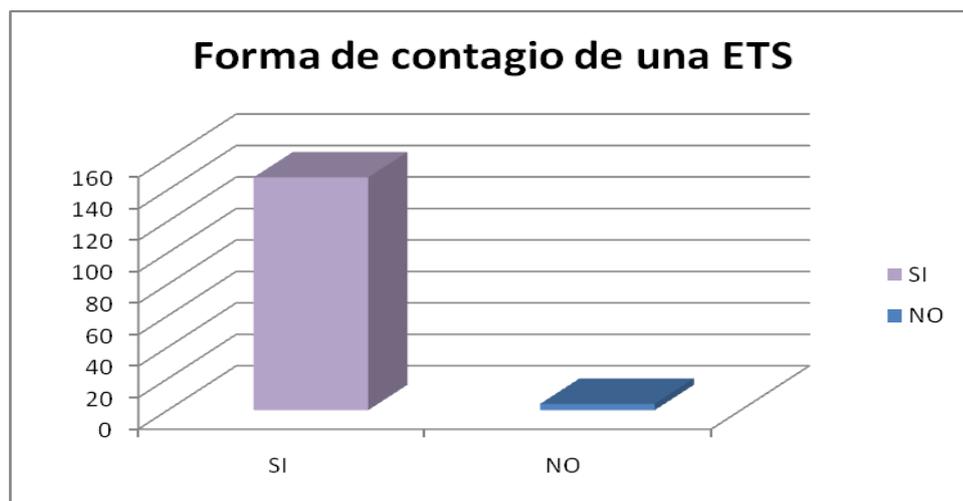
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	148	97,30%
NO	4	2,60%
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal policial luego de capacitaciones

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Mayo del 2010

**GRAFICO N° 2**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal policial luego de capacitaciones

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Mayo del 2010

**Análisis:**

Actualmente el 97.3% del personal policial conoce la forma de contagio de una enfermedad de transmisión sexual y tan solo el 2.6% cree que la forma exclusiva de una ETS es de forma sexual.

3.- ¿Cómo calificaría las charlas educativas a las que usted asistió?

**TABLA N°3**

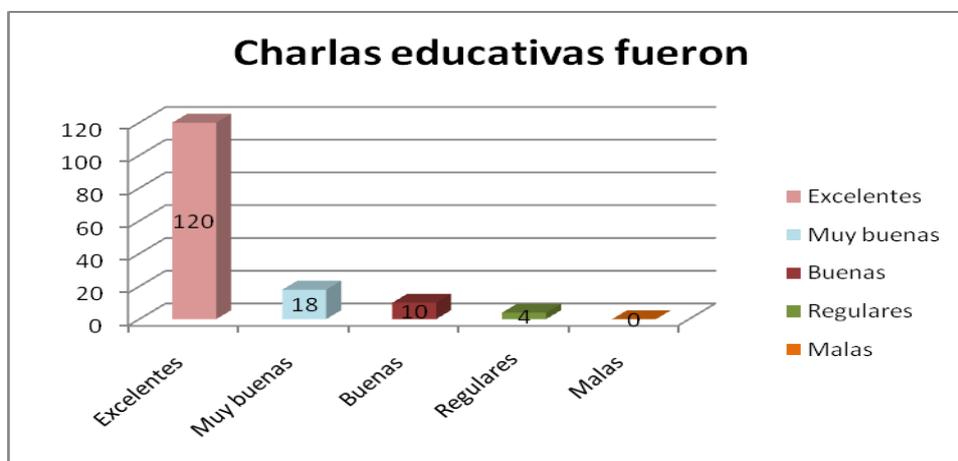
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Excelentes	120	78,9%
Muy buenas	18	11,80%
Buenas	10	6.5%
Regulares	4	2.6%
Malas	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>99,90%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal policial luego de capacitaciones

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Mayo del 2010

**GRAFICO N° 3**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal policial luego de capacitaciones

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Mayo del 2010

**Análisis:**

Actualmente el 78.9% del personal policial conoce dice que las charlas educativas fueron excelentes y tan solo el 2.6% del personal opina que las charlas educativas fueron regulares.

4.- ¿Cómo calificaría las charlas educativas a las que usted asistió?

**TABLA N°4**

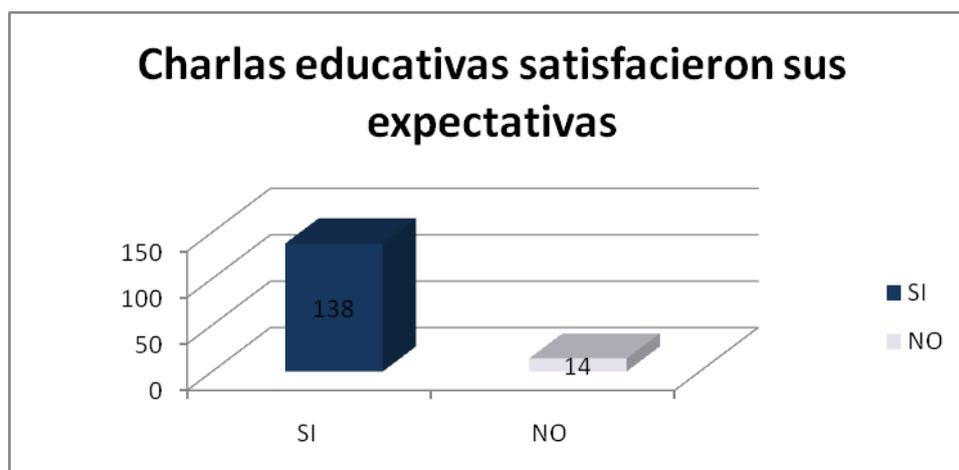
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	138	90,70%
NO	14	9,20%
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal policial luego de capacitaciones

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Mayo del 2010

**GRAFICO N° 4**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal policial luego de capacitaciones

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Mayo del 2010

**Análisis:**

Actualmente el 90.7% del personal policial conoce dice que las charlas educativas llenaron sus expectativas y tan solo el 9.2% del personal opina que las charlas educativas no lograron satisfacer sus expectativas.

5.- ¿Cree que esta en capacidad de replicar la información obtenida en las charlas educativas?

**TABLA N°5**

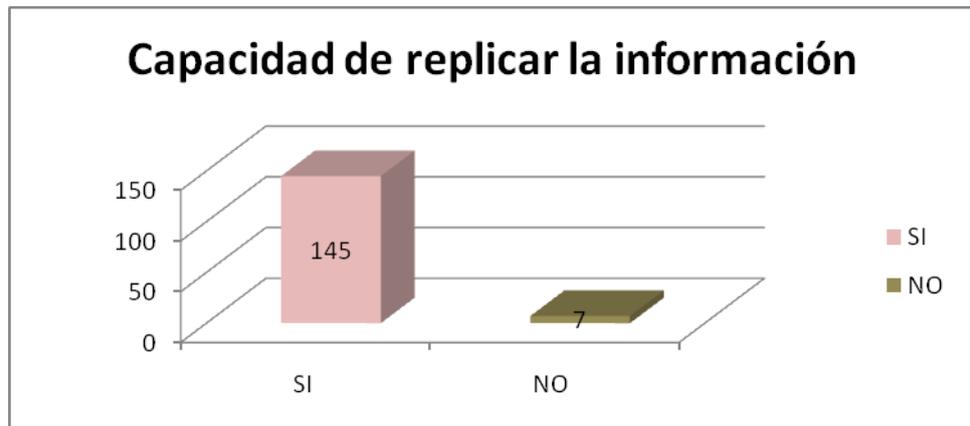
	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	145	95.3%
NO	7	4.6%
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal policial luego de capacitaciones

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Mayo del 2010

**GRAFICO N° 4**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal policial luego de capacitaciones

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Mayo del 2010

**Análisis:**

El 95.3% del personal policial conoce dice que está en capacidad de replicar la información obtenida en las charlas educativas y tan solo el 4.6% dice no estar en capacidad de replicar la información argumentando que es personal que tiene poco tiempo laborando en las unidades de Migración.

## 10.-CONCLUSIONES

1. El disponer de una línea de base bien definida ha permitido obtener el diagnóstico real y visualizar la necesidad de implementar un programa de información, educación y capacitación para el personal policial.
2. Diseñar la planificación del programa educativo ha permitido realizar charlas educativas con palabras sencillas que permitan la comprensión de todo el personal de las unidades de Migración.
3. El planificar las campañas de vacunación se logró sensibilizar a los jefes de la D.N.M. sobre la importancia que tiene la prevención.
4. La implementación del programa de capacitación permitirá fomentar en el personal policial una cultura de salud, logrando con ello la capacitación constante del personal
5. El implementar e iniciar las campañas de inmunización permitió fomentar la salud en el personal
6. Durante la elaboración de la guía educativa y la socialización del mismo se conoció las inquietudes que el personal tiene y con un idioma claro y sencillo se supo responder a sus inquietudes, además hubo gran apertura y acogida para las actividades y responsabilidades.
7. Al evaluar el programa se evidenció un incremento en el número de asistentes a las charlas educativas estimuladas a la importancia de los temas a tratarse en cada intervención.

## 11.- RECOMENDACIONES

1. Es importante que se tenga motivado al personal policial de tal manera que su interés sobre temas de salud siga creciendo.
2. La capacitación permanente es el eje fundamental que permitirá que la educación continúe para alcanzar el éxito del proyecto.
3. Es recomendable una revisión continua de los temas del manual con la finalidad de mejorarlos.
4. Socializar este tipo de trabajos hacia otros sectores los mismos que permitirán crear una cultura de salud, en todo el personal policial.
5. Para la detección de las necesidades educativas sin temor del personal para expresarse se ha decidido crear un buzón de sugerencias.
6. La metodología empleada sea tomada en cuenta como puntal de soporte para la iniciación de futuros proyectos de capacitación.
7. El éxito de campañas de papanicolau han estimulado al personal del sub-centro de salud para la realización de futuras campañas de detección temprana de cáncer uterino y campañas de prevención de cáncer de mama.

## 12.- BIBLIOGRAFIA

1. ANDER EGG.E (2000) Como elaborar un proyecto. Guía de formulación de proyectos sociales. Editorial LUMEN. Buenos Aires
2. Armijos N. (2008) Planificación Estratégica. Diplomado, Especialidad y Maestría en Desarrollo Local y salud .editorial UTPL .Loja Ecuador.
3. AVALOS R. (2007) Enfermedades de transmisión Sexual .México
4. AVALOS W. (1999) Introducción a la formación y gestión de proyectos
5. BUELE MALDONADO. M (2009). Diseño, ejecución y gerencia de proyectos para la salud. Trabajo de grado II. Loja Ecuador. Universidad Técnica Particular de Loja
6. CARRERAS,C. (2003) Aprender a formar. Argentina Ed. Paidós
7. CHIAVENATO I. (2004) Administración de los recursos humanos México DF. Atlas
8. DOCUMENTOS Y ARCHIVOS ESTADÍSTICOS DE LA DNM 2009 2010.
9. DESSLER, G.(1994) Administración de Personal. México Ed. Prentice Hall
10. DUNET P. (2006) Salud reproductiva del fondo de población de las Naciones Unidas-Organización Panamericana de la Salud
11. GINEBRA J. (1996) Liderazgo de acción Mc Graw Hill
12. GONZALEZ M. (2005) Manual del servicio al cliente.
13. GRUPO OCEANO (1994) Diccionario de Medicina. Barcelona Ed. Océano
14. HERINA C. (1994) Gestión y Liderazgo en salud. Tegucigalpa Ed. Océano
15. LOWDERMILK P. (1997) Enfermería Materno Infantil. España. Ed. Océano
16. MILLER, H (2000) La educación hoy concepto, interrogantes y valores. España Ed. Universitario
17. MONROY, A. (2007) Salud sexual en la adolescencia y juventud. México Ed. Pax
18. MUÑOZ IZQUIERDO, C. (1998) Análisis e Interpretación de las políticas educativas. México. Ed. U.N.A.M.
19. OPS (1996) Gerencia de la calidad. Manual Operativo PALTEX
20. PIEDRA M. (2009) Diseño ejecución y gerencia de proyectos para la salud Trabajo de grado I Loja Universidad Técnica Particular de Loja
21. PINEDA E. (1994) Metodología de la Investigación. Organización Panamericana de la Salud
22. ROBBINS S. (1996) Administración Ed. Hispanoamericana S.A.

23. SHRLEY E. (1999) Enfermería Oncológica España Ed. Océano
24. SHERIBERG A. (2007) Liderazgo Practico. México Ed. Patria
25. QUIROGA A. (2006) Manual de Organizaciones y fundamentos de salud de la Policía Nacional.
26. VACUNAS (1999) Manual de vacunas. Quito-Ecuador. MSP

## **SOPORTE ELECTRÓNICO**

1. Centro de Control y Prevención de HPV.(2009,Marzo 27) (Infección Genital por HPV). Recuperado Enero 25, 2010.Web: [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)
2. Salud reproductiva y prevención. .(2008,Febrero ). Recuperado enero 27, 2010 Web: [www.hoy.com.ec/libro6/salud/salud04.htm](http://www.hoy.com.ec/libro6/salud/salud04.htm); [www.vidahumana.org/.../salud.repro\\_index.html](http://www.vidahumana.org/.../salud.repro_index.html)
3. Reacciones ante la vacuna de HPV. .(2009, enero ). Recuperado febrero 5, 2010 Web: [wikipedia.org/wiki/HPV\\_vaccine](http://wikipedia.org/wiki/HPV_vaccine)
4. E.T.S. incluyendo síntomas. .(2009 septiembre) Recuperado febrero 5, 2010 Web: [www.avert.org/ets.htm](http://www.avert.org/ets.htm)
5. Virus del Papiloma Humano.(2007 diciembre) Recuperado Febrero 15, 2010Web: [es.wikipedia.org/.../ Infecciones\\_de\\_transmisión\\_sexual](http://es.wikipedia.org/.../Infecciones_de_transmisión_sexual)
6. Vacunas tipos (2010 enero) Recuperado marzo 24, 2010 <http://es.wikipedia.org/wiki/Vacuna>

## 13.- ANEXOS

## **GLOSARIO DE TERMINOS**

**Andragogia.-** La Andragogía es la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto. Etimológicamente la palabra adulto, proviene de la voz latina *adultus*, que puede interpretarse como "*ha crecido*" luego de la etapa de la adolescencia. El crecimiento biológico del ser humano llega en un momento determinado al alcanzar su máximo desarrollo en sus aspectos fisiológicos, morfológicos y orgánicos; sin embargo desde el punto de vista psico-social, el crecimiento del ser humano, a diferencia de otras especies, se manifiesta de manera ininterrumpida y permanente.

**Aprendizaje.-** El proceso a través del cual se adquieren nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales.

**Obsolescencia.-** La obsolescencia es la caída en desuso de máquinas, equipos y tecnología motivada no por un mal funcionamiento del mismo, sino por un insuficiente desempeño de sus funciones en comparación con las nuevas máquinas, equipos y tecnologías introducidos en el mercado

**Pro alimentación.-** El término Feed-forward (pro alimentación) describe un tipo de sistema que reacciona a los cambios en su entorno, normalmente para mantener algún estado concreto del sistema. Un sistema que exhibe este tipo de comportamiento responde a las alteraciones de manera predefinida, en contraste con los sistemas retroalimentados.

**Productividad.-** La productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También

puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de producto utilizado con la cantidad de producción obtenida.

**Proceso enseñanza-aprendizaje.-** A la importancia de considerar los estilos de aprendizaje como punto de partida en el diseño, ejecución y control del proceso de enseñanza- aprendizaje en el marco de la propia psicología educativa y la didáctica en general, es en sí, lo que concierne principalmente a la labor docente. La investigación sobre los estilos cognitivos ha tenido gran importancia para la metodología, al brindar evidencias que sugieren que el acomodar los métodos de enseñanza a los estilos preferidos de los estudiantes, puede traer consigo una mayor satisfacción de éstos y también una mejora en los resultados académicos. Con esto queda postulado que los profesores pueden ayudar a sus estudiantes concibiendo una instrucción que responda a las necesidades de la persona con diferentes preferencias estilísticas y enseñándoles, a la vez, cómo mejorar sus estrategias de aprendizaje constantemente.

## ANEXO N° 1

Edificio de la Dirección Nacional de Migración Ubicado en las calles José Félix Barreiro N° 50 -45 y de LOS Álamos



Fuente: [www. maps.google.com](http://www.maps.google.com)

Elaborado por: Lic. Amelia Montenegro

Fecha: Enero 2010

**ANEXO Nº 2**  
**Oficio de realización de charlas educativas**



**POLICÍA NACIONAL**  
**DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIÓN**

2009 – 066-DM-DNM-PN  
San Francisco de Quito, 1 de julio del 2009

Señor Coronel de Policía de E. M.  
Ing. Edison Guillermo Ramos  
**DIRECTOR NACIONAL DE MIGRACIÓN**  
En su despacho.-

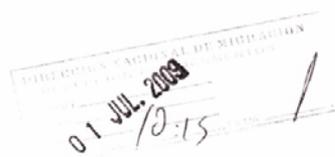
**Señor Coronel**

Muy respetuosamente me dirijo a usted, para solicitarle se digne autorizar la realización de la charla educativa sobre ANTICONCEPCIÓN, a realizarse el día 8 de julio del presente año a las 8:00, en el auditorio de la Dirección de Migración.

Por la favorable atención que se digne dar a la presente, le anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y LIBERTAD**

Dr. Patricio Pazmiño  
TENIENTE DE POLICÍA DE SANIDAD  
JEFE ENCARGADO DEL DEPARTAMENTO MÉDICO DE LA DNM.



**ANEXO Nº 3**

**Solicitud de autorización para realizar charlas educativas**



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR  
DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACION**

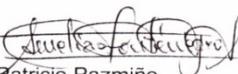
2010-081-DM-DNM-PN  
San Francisco de Quito, 13 de julio del 2010

Señor Teniente de Policía  
Víctor Hugo Morales  
**JEFE DEL A.I.M.S. (Acc.)**  
En su despacho.-

Con el honor de dirigirme a usted, solicito de la manera más comedida que se me brinde las facilidades necesarias para iniciar la campaña de vacunación contra Hepatitis B, cabe indicar que los días jueves 15 y viernes 16 de julio se dará inicio con la administración de la primera dosis al personal que labora en el aeropuerto.

Por la favorable atención que se digne dar a la presente le anticipo mis sinceros agradecimientos

Atentamente:  
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD

X 

Dr. Patricio Pazmiño  
TENIENTE DE POLICÍA DE SANIDAD  
JEFE ENCARGADO DEL DEPARTAMENTO MÉDICO DE LA DNM



*Recibido  
14-07-2010  
D.H.M.  
(e)*

**“EN TU APOYO ESTA NUESTRA FUERZA”**  
“Puerta para la integración desde la Mitad del Mundo”  
[info@migracion.gov.ec](mailto:info@migracion.gov.ec)

**ANEXO Nº 4**

**Informe de sensibilización antes de vacunación al personal femenino contra H.P.V.**



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR  
DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIÓN**

2009 – 051-DM-DNM-PN  
San Francisco de Quito, 3 de junio del 2009

Señora Cabo Primero  
Dra. Amparo Garcia

En su despacho.-

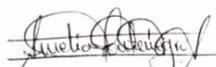
Muy respetuosamente me dirijo a usted para informarle las actividades que el Departamento Médico de la Dirección Nacional de Migración ha llevado a cabo para sensibilizar al personal sobre la importancia de la vacuna contra el HPV. El día 20 de Mayo se informó al señor Director Nacional de Migración, General de Distrito Ing. Civil Florencio Ruiz para que se nos conceda la autorización para realizar la sensibilización en coordinación con el Dr. Jorge Avalos representante de los laboratorios GlaxoSmithKline y las Licenciadas Lourdes Pillalazo y Amelia Montenegro enfermeras de la mencionada Dirección. Se inició la sensibilización el día 22 de Mayo al primer grupo de personal que labora en el Aeropuerto Internacional Mariscal Sucre, ya que por el horario con el que labora es imposible reunir al mismo, por lo que se aprovecho la capacitación sobre temas migratorios que se está dictando en el edificio de la Dirección para continuar capacitando al personal en el siguiente orden:

- Segundo grupo del personal del A.I.M.S y personal que labora en la Dirección de Migración 25 de Mayo 2009; a las 15h00 se capacitó al personal de la Jefatura Provincial de Migración.
- Tercer grupo 1 de Junio 2009 siendo el último grupo al que usted tan gentilmente asistió para dar realce al evento.

Además de sensibilizar al paciente se procedió a la vacunación del personal femenino y familiares que deseen acceder a este beneficio.

Particular que pongo a su conocimiento para fines pertinentes.  
Atentamente,

**DIOS, PATRIA Y LIBERTAD**

  
Lic. Amelia Montenegro  
POLICÍA NACIONAL  
ENFERMERA DE LA DNM



  
Lic. Lourdes Pillalazo  
POLICÍA NACIONAL  
ENFERMERA DE LA DNM

Adjunto fotografías, listado del personal sensibilizado y vacunado.



**ANEXO N° 5**

**Solicitud para donación de vacuna contra Hepatitis B al Área de salud Área de salud N° 3 del M.S.P.**



**POLICÍA NACIONAL  
DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIÓN**

2009 – 138 -DM-DNM-PN  
San Francisco de Quito, 16 de diciembre del 2009

Señor  
Dr. Bayardo Naranjo  
**DIRECTOR DEL ÁREA DE SALUD N° 3**  
En su despacho

Señor Doctor:

Con el honor de dirigirme a usted, me permito solicitar se nos provea 30 dosis de vacuna contra **HEPATITIS B** para el personal policial que labora en la Dirección Nacional de Migración de la Policía Nacional, puesto que el tipo de funciones que cumple este personal están directamente relacionadas con:

1. Realizar operativos nocturnos a Night Club y centros de diversión; realizando detenciones a trabajadoras sexuales extranjeras cuya estadía en el país es ilegal y que en ocasiones se han reportado agresiones físicas al personal policial.
2. Toman procedimiento en accidentes de tránsito en los cuales existen heridos y hay manipulaciones directas con secreciones y no siempre cuentan con el material de protección adecuado.
3. En los aeropuertos y puntos fronterizos el personal tiene contacto directo con extranjeros.

Estas dosis requeridas son para completar la inmunización del total del personal que labora actualmente en las unidades de Migración ya que en el año 2007 se realizó la vacunación del 70% de los miembros policiales; como una actividad anual del Departamento Médico de esta Dirección.

Por la favorable atención que se da a la presente anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

**DIOS, PATRIA Y LIBERTAD**

Dr. Patricio Pazmiño  
TENIENTE DE POLICÍA  
JEFE ENCARGADO DEL DEPARTAMENTO MÉDICO DE LA D.N.M.



20  
16. 2009  
D.N.M.

## ANEXO N°6

**Solicitud para la adquisición de vacuna contra Hepatitis B para inmunizar al personal que falta vacunar.**



**POLICÍA NACIONAL  
DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIÓN**

2010 – 038-DM-DNM-PN  
San Francisco de Quito, 25 de marzo del 2010

Señor Coronel de Policía de E. M.  
Dr. Edwin Báez Tejada  
**DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIÓN**  
En su despacho

Señor Coronel:

Con el honor de dirigirme a usted, me permito solicitar se digne autorizar a quien corresponda, se proceda a iniciar el trámite correspondiente para adquisición de vacunas contra la Hepatitis B para el personal que labora en la Dirección Nacional de Migración.  
Me permito adjuntar pro forma de referencia.

Por la favorable atención que se digne dar a la presente le anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y LIBERTAD**

Dr. Patricio Pazmiño  
TENIENTE DE POLICÍA DE SANIDAD  
JEFE ENCARGADO DEL DEPARTAMENTO MÉDICO DE LA D.N.M.



**ANEXO Nº 7**

**Solicitud para que SOLCA realice el examen de Papanicolau al personal femenino que desee acceder a este examen**

Anexo 7



**POLICÍA NACIONAL  
DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIÓN**

2009 – 081-DM-DNM-PN  
San Francisco de Quito, 5 de agosto del 2009

Señor Coronel de Policía de E. M.  
Ing. Edison Guillermo Ramos  
**DIRECTOR NACIONAL DE MIGRACIÓN**  
En su despacho.-

**Señor Coronel**

Con el honor de dirigirme a usted muy respetuosamente, me permito solicitar se digne autorizar el permiso respectivo al personal femenino del Aeropuerto y Jefatura Provincial de Migración Pichincha, que se registraron para la realización del examen de papanicolaou; para que puedan acceder a la toma de la muestra el día miércoles 19 de agosto del presente año de 8:30 a 13.30.

Cabe indicar Señor Coronel que para acceder al examen antes mencionado, el personal femenino registrado deberá cumplir con todas las condiciones que se adjuntan al presente oficio.

Por la favorable atención que se digne dar a la presente, le anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y LIBERTAD**

**Dr. Patricio Pazmiño**  
TENIENTE DE POLICÍA DE SANIDAD  
JEFE ENCARGADO DEL DEPARTAMENTO MÉDICO DE LA DNM.  
Adjunto: Copia del oficio de SOLCA con la aprobación para la realización del examen

**Dr. Patricio Pazmiño L.**  
Tito. Policía Nacional  
MEDICO - CMP 6474



COMUNIDAD DE LUCHA CONTRA EL CANCER



ECUADOR  
NÚCLEO DE QUITO

Av. Eloy Alfaro y Los Pinos  
Telfs.: 2419-775 2419-776 2419-778 2419-786  
Casilla: 17-11-4965 C.C.I.

Oficio 130 09 DM N° 0001502

Quito,

Doctor  
Patricio Pazmiño  
Teniente de Policía de Sanidad  
Jefe (E) del Departamento Médico de la DNM.  
Presente.-

De mi consideración:

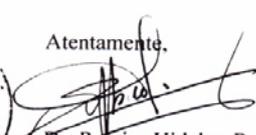
En atención a su oficio 061-DM-DNM-PN, en que solicitan la realización de Exámenes de Papanicolaou para el personal femenino de su Institución, me es grato comunicarle que el mismo ha sido aceptado.

Los requisitos para el PAPANICOLAOU, son:

- No tener relaciones sexuales por lo menos 24 horas antes del examen.
- Realizarse el examen pasado 8 días después de la menstruación.
- No ponerse óvulos, ni cremas vaginales, por lo menos 8 días antes del examen.
- Portar la Cédula de Identidad
- Fecha de visita sin unidad móvil: Miércoles 19 de agosto del 2009 desde las 8h15
- Costo USD6,00



Atentamente,

  
Dr. Ramiro Hidalgo R.  
Director Médico



c.c. Citología  
Financiero

cg.

## ANEXO Nº 8

### Formato de resultados de citología cervico vaginal

	<b>NUCLEO DE QUITO</b>	<b>PLAN VIDA: PROGRAMA DE DETECCION OPORTUNA DE CANCER CERVIX</b>	Informe: <b>2009094126</b>
		<b>RESULTADOS DE CITOLOGIA CERVICO VAGINAL</b>	Tapeta No: <b>0332415</b>
<b>Datos de identificación:</b>			
Establecimiento donde se tomó la muestra: Area1700 - 1001A VOLUNTARIOS		No. H.Ci. H.Ci.Est.	
Fecha de la toma: 29/Sep/2009 Cédula de identidad: [REDACTED]		Edad: 30 años	
Nombre: [REDACTED]		Teléfono: 5061014	
Dirección: PICHINCHA/ QUITO / CHILLOGALLO COLONIA SECTOR 4 SPM2 E			
<b>Antecedentes citológicos:</b>			
Diag. anterior: BETHESDA: NIC		Inf No: ( 2005008280)	
Diag. más severo: Negativo		Inf No: ( 2005008250)	
<b>Valoración de la muestra:</b>			
Muestra: Adecuada	Endocervicales: INFLAMADAS Metaplasias: INFLAMADAS		Frote: INFLAMAT. MODERADO
Alteraciones:			
Germenes:			
Flora Bacter: XXX			
Candida: X			
<b>Resultado:</b>			
BETHESDA: NIC			
Negativo			
RECOMENDACION: Nueva toma en 3 años			
OBSERVACIONES:			
Fecha de emisión: 30/Sep/2009		Citotecnólogo: FABIOLA LITEREÑA	Citopatólogo:
SOLCA ES VIDA			

## ANEXO N° 9

Formato de encuesta que fue aplicada al personal que labora en las unidades de Migración de la Plaza Quito



### UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA ESCUELA DE MEDICINA MAESTRIA EN DESARROLLO LOCAL Y SALUD

Lea detenidamente las siguientes preguntas y conteste:

1.- ¿Conoce usted que es una enfermedad de transmisión sexual?

Si  No

2.-¿Conoce la forma de transmisión de una enfermedad de transmisión sexual?

Si  No

3.- ¿Conoce usted que existe una enfermedad de transmisión sexual que puede ocasionar cáncer?

Si  No

4.- ¿A qué número de de charlas educativas relacionadas a salud sexual y reproductiva a asistido usted?

1-3

3-5

5-7

5.- ¿Sabe qué tipo de método anticonceptivo ayuda a prevenir el contagio de una enfermedad de transmisión sexual?

Si  No

6.- ¿Las charlas educativas realizadas sobre salud sexual y reproductiva fueron?

Excelentes

Muy buenas

Buenas

Regulares

Malas

7.- ¿Las charlas educativas sobre salud sexual y reproductiva satisficieron sus expectativas?

Si

No

8.- ¿Conoce usted que existen medidas de prevención para disminuir el riesgo de contagio de algunas enfermedades de transmisión sexual?

Si

No

9.- ¿Cree usted que esta en capacidad de replicar la información obtenida en las charlas educativas?

Si

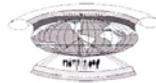
No

**Gracias por su colaboración**

## ANEXO N° 10

### Aprobación y autorización del proyecto

---



**POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR**  
**DIRECCION NACIONAL DE MIGRACION**

*Abrazado  
Continue con proceso  
Pérez*

Oficio No. 2009-214-DM-DNM-PN

San Francisco de Quito, 09 de Diciembre de 2009

Señor Coronel de Policía de E.M.  
Dr. Edwin Báez Tejada  
**DIRECTOR NACIONAL DE MIGRACION**  
Presente.-

Sr. Coronel:

Por medio del presente y luego de extenderle un cordial saludo, me permito solicitar a usted de la manera más comedida se me permita desarrollar el trabajo de investigación con el título **"DESARROLLO E IMPLEMENTACION DE UN PROYECTO DE INFORMACION, EDUCACION Y CAPACITACION AL PERSONAL QUE LABORA EN LAS UNIDADES DE MIGRACION EN LA PLAZA QUITO EN EL AÑO 2009"**. Por demás esta manifestarle que los datos que se necesiten o se obtengan de la investigación serán confidenciales, y lo hare conocer oportunamente. Adicionalmente debo comentarle que este es un requisito para la obtención de mi título de **Máster en Gerencia en Salud para el Desarrollo Local de la Universidad Técnica Particular de Loja**.

Por la favorable atención que se digne dar a la presente anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

Lic. Amelia Montenegro A.  
**ENFERMERA DEL DEPARTAMENTO MÉDICO DE LA DNM**





**POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR  
DIRECCION NACIONAL DE MIGRACION**

Oficio No. 2010-1423-DNM-PN

San Francisco de Quito, 02 de Septiembre de 2010

Señores  
**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
Presente.-

De mis consideraciones:

Por medio del presente, **certifico** que la **Srta. Lic. Carmen Amelia Montenegro Amaguaya**, Enfermera del Departamento Médico de la DNM ha concluido su trabajo de investigación académica aplicado en esta Dirección, quien fue la Capacitadora y Propulsora del **Proyecto de Información, Educación y Capacitación del personal que labora en esta Dependencia Policial**. Adicionalmente debo indicar que también fue parte del equipo que Inmunizo a dicho personal.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,

  
Dr. Edwin Báez Tejada  
Coronel de Policía de E.M.  
**DIRECTOR NACIONAL DE MIGRACIÓN**



"Puerta para la integración, desde la Mitad del Mundo"  
[www.policiaecuador.gov.ec](http://www.policiaecuador.gov.ec) [www.migracion.gov.ec](http://www.migracion.gov.ec)

## **ANEXO 11**

### **Técnica para la administración de vacunas**

Un acto de vacunar es aquel en el que el paciente recibe una vacuna, administrada por un profesional, con la finalidad de producir una inmunidad específica inducida por el producto administrado.

La eficacia de las vacunas parenterales depende en gran medida, de unas correctas condiciones de aplicación (lugar de administración, selección de aguja y vía de administración) estimulando la importancia de las vacunas en la madre en el caso de la vacunación infantil o con el adulto para completar el esquema.

### **LUGAR Y VIA DE ADMINISTRACIÓN**

**Vía intramuscular.-** Se utiliza esta vía para la administración en la masa muscular profunda de un producto biológico (inmunoglobulinas o vacunas) que será absorbido de forma rápida. Es la vía de elección para las vacunas fraccionada o que contiene aluminio como adyuvante. Es la vía de elección para las vacunas fraccionadas o que contienen aluminio como coadyuvante. En los pacientes con diátesis hemorrágica se utilizará la vía subcutánea siempre que el tipo de vacuna lo permita (que no se produzca una reducción importante de su inmunogenicidad).



**Fuente:** Vacunación al personal policial

**Elaborado por:** Lic. Amelia Montenegro

**Fecha:** Enero 2010

## ANEXO 12

### Listado de personal inmunizado con los diferentes biológicos

#### Personal inmunizado con la primera dosis de HPV



POLICÍA NACIONAL  
DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIÓN

Listado de personal para la vacuna HPV  
Primer Dosis 28 de mayo del 2009

GRADO	NOMBRE Y APELLIDO	Nº DE CÉDULA
PN	PAMELA CORTEZ PARREÑO	1713447645
PN	PAULINA ALMEIDA PAZMIÑO	1003319892
PN	MARCELA CHÁVEZ CORDOVA	0603198143
CBOS.	WILLIAM PÉREZ TOAPANTA	0502378268
PN	LORENA QUITO VELASTEGUI	1003003207
PN	MÓNICA BONILLA LONDO	0201662103
PN	ALEXANDRA MOPOSITA VARGAS	0201714912
PN	RUTH PAZMIÑO JIMÉNEZ	1718385808
FAMILIAR	EDITH PAZMIÑO	1718385808
PN	CARINA CELORIO LOZADA	1714515283
FAMILIAR	CATHERINE CELORIO	1714515242
FAMILIAR	NORMA LOZADA	1714515283
CBOP.	MARIA FERNANDA ALMEIDA	1714034319
PN	LOURDES PILLALAZO SIMBAÑA	1712749645
TNTE.	KATTY FREIRE VINUEZA	0616863905
PN	MARIA CABRERA ELIZALDE	1804006979
PN	RITA NÚÑEZ NÚÑEZ	1804081477
CBOS.	LORENA ORTEGA GUARANDA	1714586612
PN	AMPARITO ARMIJOS NAVARRETE	1714874391
SUBTNTE	JOHANA MONTUFAR VERREZUETA	1715886535
PN	ARACELI AGUIRRE	1718884081
PN	MARIA CATOTA FREIRE	1716256761
CBOS	ODERAY ROMERO	0603033408
PN.	CRISTINA PAREDES	1719482927

*hasta 4:31.00*  
*Vienes 3pm*  
*Alcorno*  
*Jueves 10:30*  
*alguna*

Personal inmunizado contra Hepatitis B con biológico donado por el MSP



POLICÍA NACIONAL  
DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIÓN

PRIMERA DOSIS DE HEPATITIS B

GRADO	NOMBRE	FECHA	FIRMA
SGTOS.	JULIO LÓPEZ SÁNCHEZ	06/01/2010	[Firma]
Civil	Evelyn Quintero	06/01/2010	[Firma]
Civil	Glady's Moracho	06/01/2010	[Firma]
Cbos	MINANGO BYRON	06/01/2010	[Firma]
Cbos	José Luis Espinoza	06/01/2010	[Firma]
Fuz. civil	Ing. Pablo Pacheco	07/01/2010	[Firma]
P.W.	Reto Luis Núñez	07/01/2010	[Firma]
En. Civ.	Narciso Hualpe	07/01/2010	[Firma]
cap	Carlos Fuentes	08/01/10	[Firma]
CBOP	MARCO CABAL	08/01/10	[Firma]
cbop.	Luis Puma	08-01-10	[Firma]
CBOS.	Mona Reyes	08-01-10	[Firma]
CHN.	Leoberto Benítez	08-01-10	[Firma]
cbos.	Serrano Hermel	08-01-10	[Firma]
cbos.	Shigoango Rosa	08-01-10	[Firma]
ICrnel.	Vasquez Eudino Mario	08-01-10	[Firma]
cbos.	IRENE ROBINSON	08-01-10	[Firma]
CBOS	ERISON ACOSTA	08-01-10	[Firma]
E.C.	GUSTAVO GAVILANES	08-01-10	[Firma]
SOS	Luis Arce Morano	08-01-10	[Firma]
CBOS.	Daniela Aguayguaya	08-01-10	[Firma]
E. Civil	Luis Fernando Pérez	08-01-10	[Firma]
E. Civil	DIEGO CHANERO	08-01-10	[Firma]
cbos.	Danny Soria	08-01-10	[Firma]
Poli	Dany Sanguino	08-01-10	[Firma]
Poli	Xavier Romero	08/01/10	[Firma]
cbop.	Liguel Carlotto	11/01/10	[Firma]
EN CIVIL	Laura Pérez	6/01/10	[Firma]
Poli	Mari Cabrer	5/01/10	[Firma]
EN CBOS	Roberto Rucachagua	8/01/10	[Firma]
CBOS.			
cbop.	Padilla Juan	11/02/10	[Firma]
CBOP.	ROBERTO BARRAZA	11/02/10	[Firma]
P.H.	José Quisaguano	10/05/10	[Firma]

**Personal inmunizado contra Hepatitis B con biológico Adquirido por la DNM**



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR  
DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACION**

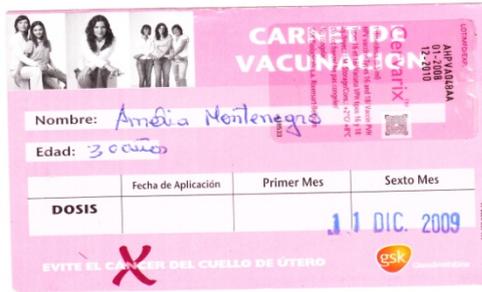
**Primera Dosis de Vacuna Hepatitis B  
Personal del A.I.M.S.**

Julio 2010

GRADO	NOMBRES	FECHA	FIRMA
1 Cbgr.	Jimmy Villaus	15-07-2010	[Firma]
2 Cbos.	Kleber Jacome	15-07-2010	[Firma]
3 Poli.	Raquel Hobos	15-07-2010	[Firma]
4 Poli.	Elviana Cataigua	15/07/2010	[Firma]
5 Poli.	JOSE BLANCA	15/07/2010	[Firma]
6 Poli.	Pastora Almeida	15/07/2010	[Firma]
7 Poli.	Lorena Brito	15/07/2010	[Firma]
8 P.N.	Cepedee Nancy	15/07/2010	[Firma]
9 Pou.	IRENE ANCHA	15/07/10	[Firma]
10 S.GOS.	ROBERTO SERRILLANO	15/07/10	[Firma]
11 Poli.	LANETH MOSQUERA	15/07/10	[Firma]
12 CBOE.	JUAN QUATASIG	15/07/10	[Firma]
13 Poli.	MARCO GUSTILLO	17/07/10	[Firma]
14 Poli.	Mónica Borrillo	15-07-2010	[Firma]
15 Pol.	IDA CÉSAR	15-07-2010	[Firma]
16 Cbos.	Delys de Marco	15-07-2010	[Firma]
17 Pol.	Naria Vasconez	15-07-2010	[Firma]
18 Poli.	Angela Zumbano	15-07-2010	[Firma]
19 Poli.	Juán Quiñto	15-07-2010	[Firma]
20 Cbos.	Francisco Guayqui	15-07-2010	[Firma]
21 Poli.	Monica Vitcei Heco	15-07-2010	[Firma]

**ANEXO 13**

**Carnet de vacunas entregado al personal luego de terminado el esquema de vacunación**



MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA  
 DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE PICHINCHA  
 ÁREA DE SALUD No. 3 LA TOLA - VICENTINA  
 area3tola@gmail.com Telefax 3161820

0010341

CERTIFICADO DE VACUNA

NOMBRE:..... EDAD:.....  
 BCG.....  
 PENTAVALENTE 1°.....2°.....3°.....  
 ROTAVIRUS 1°.....2°.....  
 OPV (ANTIPOLIO) 1°.....2°.....3°.....RF.....  
 DPT 1°.....2°.....3°.....RF.....  
 Dt.....  
 dT 1°.....2°.....1° RF.....2° RF.....3° RF.....  
 SRP.....SR.....  
 HEPATITIS A.....1°.....2°.....3°.....  
 HEPATITIS B.....1°.....2°.....3°.....  
 VARICELA.....  
 NEUMOCOCO.....  
 INFLUENZA.....1°.....2°.....  
 ANTITETÁNICA:.....  
 ANTITÍFICA:.....  
 ANTIAMARILICA:.....  
 OTRAS:.....

Quito, a.....de.....20.....

\_\_\_\_\_  
 NOMBRE, CODIGO Y FIRMA  
 VACUNADOR

\_\_\_\_\_  
 NOMBRE, CODIGO Y FIRMA  
 ANOTADOR

**ANEXO 14**

**Listado del personal que asistió a las diferentes charlas educativas**



**DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIÓN  
POLICÍA NACIONAL**

**CONTROL DE ASISTENCIA**

NÚMERO DE CÉDULA	NOMBRE	FIRMA
020175537-8	Wilmer Mora V.	<i>[Handwritten Signature]</i>
171372222-9	Marcos Hermeindez	<i>[Handwritten Signature]</i>
171736206-3	Tomas Darias	<i>[Handwritten Signature]</i>
180400697-9	Mary Cabrera	<i>[Handwritten Signature]</i>
1715577811	Edwin Chicaiza	<i>[Handwritten Signature]</i>
171024736-7	Caylag Trullo	<i>[Handwritten Signature]</i>
171785877-14	<i>[Handwritten Name]</i>	<i>[Handwritten Signature]</i>
171686711-2	Luis Morales	<i>[Handwritten Signature]</i>
170982247-0	Mouricio Huadpa G	<i>[Handwritten Signature]</i>
100265522-1	Licandro Tacleo	<i>[Handwritten Signature]</i>
171264549-6	Linda Realde	<i>[Handwritten Signature]</i>







DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIÓN  
POLICÍA NACIONAL

11 de Mayo 2009

GRADO	NOMBRE Y APELLIDO	N° CEDULA	FIRMA
Policia	Núñez Núñez Rula Iván	180408147-7	[Firma]
Policia	Rivadeneira Fabián	180177527-7	[Firma]
policia	ROSA RIZZO JIREMEZ	1718365808	[Firma]
Policia	JOSANTHIA GONZALEZ SAIZ	171193786-0	[Firma]
Cbo.S.	Jhonny Rios Sanchez	110365659-4	[Firma]
Cbo.S	Juan Carlos Hen	171785244-4	[Firma]
Cbos.	Carlos Xavier Albarrasín Peiraso	050262107-1	[Firma]
Cbos.	William Patricio Píez Taparito	050237886-8	[Firma]
D.	JAVIER GALARZA ULLA	1802204648	[Firma]
IPO.	HIDEL CASTRO	170993174-3	[Firma]
Si.	Higuel Douar	1704814142	[Firma]
Polia.	Mary Cabrera Elizalde	180400697-8	[Firma]
Isop.	Linda Ruelle Juelot	171264549-6	[Firma]
Cbos.	Lorena Ortega	1717586612	[Firma]
Chap.	Norma E. Ediza	171414085-2	[Firma]

## ANEXO Nº 15

Formato de encuesta que fue aplicada al personal que labora en las unidades de Migración de la Plaza Quito luego de charlas educativas



### UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA ESCUELA DE MEDICINA MAESTRIA EN DESARROLLO LOCAL Y SALUD

Lea detenidamente las siguientes preguntas y conteste:

1.- ¿Conoce actualmente usted que es una enfermedad de transmisión sexual?

Si  No

2.- ¿Conoce la forma de contagio de una enfermedad de transmisión sexual?

Si  No

3.- ¿Cómo calificaría las charlas educativas a las que usted asistió?

Excelentes

Muy buenas

Buenas

Regulares

Malas

4.- ¿Las charlas educativas sobre salud sexual y reproductiva satisficieron sus expectativas?

Si  No

5.- ¿Cree usted que esta en capacidad de replicar la información obtenida en las charlas educativas?

Si  No

**Gracias por su colaboración**

## **ANEXO 15**

### **PLAN ANALÍTICO**

# **EDUCACIÓN SOBRE ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL (E.T.S.)**

## **ESQUEMA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y O CHARLA EDUCATIVA**

**1.-TITULO DEL CHARLA:** Educación sobre enfermedades de transmisión sexual (E.T.S.)

**2.- FECHA:** Quito 11 de mayo del 2009 personal de la D.N.M.

### **3.- ANTECEDENTES:**

La Dirección Nacional de Salud preocupada por el aumento de casos de E.T.S. en el país ha incrementado las charlas educativas al personal de todas las unidades de la Policía Nacional mediante los sub-centros de salud que se encuentran en todo el país.

Es así que el Sub- centro de salud de la Dirección Nacional de Migración ha iniciado la tercera fase de charlas al personal de estas unidades (Dirección Nacional de Migración, Jefatura de Migración de Pichincha).

Ya que en las dos fases anteriores se realizaron en esta unidad papanicolau para detectar enfermedades de transmisión sexual (VDRL, VIH) al personal femenino.

Posteriormente se realizará las charlas y la accesoria a las parejas del personal tanto civil como policial.

#### **4.- JUSTIFICACIÓN:**

La presente charla es para educar al personal que labora en la Dirección Nacional de Migración, la misma que ha venido expresando su continua necesidad de conocer más acerca de las E.T.S.

#### **5.- OBJETIVOS**

##### **OBJETIVO GENERAL:**

- ⇒ Proveer de información al personal sobre las E.T.S. formas de prevención para evitar el contagio del personal.

##### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- ⇒ Detectar los conocimientos que posee el personal asistente a charla sobre el tema
- ⇒ Proveer de información sobre la historia de las E.T.S.
- ⇒ Mencionar los principales enfermedades de transmisión sexual que se pueden evitar con el uso del preservativo

#### **6.- CONTENIDOS Y NÚMERO DE HORAS DE CADA UNOS DE LOS TEMAS**

**10:00** Inicio de la charla

**10:05** Bienvenida y presentación al personal asistente

**10:10** Desarrollo de la charla

**10:35** Entrega de preservativos y trípticos al personal asistente a la charla

**10:40** Retroalimentación por parte del personal sobre lo enseñado.

**10:50** Coffe break al personal asistente a la charla

**11:00** Agradecimiento al personal asistente a la charla

### **Total de horas**

Duración de la charla: 1 Hora

### **7.- METODOLOGÍA**

⇒ Retroalimentación por parte de los asistentes

### **8.- DOCENTES:**

⇒ Dr. Alfredo Zambrano Jefe del Sub- centro de salud de la DNM

⇒ Lic. Amelia Montenegro estudiante de la Maestría en Salud Local

### **9.- CONDICIONES DEL CURSO:**

**DURACIÓN:** 1 HORA

**HORARIO:** 10:00

**FECHAS:** El día 10 de marzo del 2009 asistencia del personal de la D.N.M.

El día 11 de marzo del 2009 asistencia del personal de la Jefatura

**LOCAL:** Auditorio de la Dirección Nacional de Migración

## **PARTICIPANTES POR PUESTOS Y UNIDAD ADMINISTRATIVA**

Personal que labora en la Dirección Nacional de Migración (Oficiales, clases, Policías y empleados civiles).

### **DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN:**

**DIRECCIÓN:** Calles José Félix Barreiro N 40 -50 y de los Álamos, bajos del edificio de la Dirección Nacional de Migración

**COORDINACIÓN:** Licenciada Amelia Montenegro

### **NORMAS ACADÉMICAS:**

⇒ La charla se iniciará a las 10:00 de día 18 marzo 2010 del presente con el personal asistente.

**AVAL:** Dirección Nacional de Salud de la Policía Nacional

### **AUSPICIO:**

⇒ Dirección Nacional de Migración

⇒ Dirección Nacional de Salud de la Policía Nacional

## **10.- PLAN SINTÉTICO:**

<b>FECHA</b>	<b>HORA</b>	<b>TEMA</b>	<b>TÉCNICA DIDÁCTICA</b>	<b>AYUDAS AUDIOVISUALES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>11 mayo-2009</b>	10h00	Inicio de la charla			Lic. Amelia Montenegro
	10:05	Bienvenida y presentación al personal			Lic. Amelia Montenegro

		asistente			
	10:10	Desarrollo de la charla	Explicación del contenido	Presentación de diapositivas	Lic. Amelia Montenegro
	10:20	Demostración del uso correcto del preservativo con maqueta	Demostración	Maqueta	Lic. Amelia Montenegro
	10:35	Entrega de preservativos y trípticos al personal asistente a la charla	Se entregó materiales: preservativos y trípticos	Tríptico	Lic. Amelia Montenegro
	10:40	Demostración por parte del personal sobre lo enseñado.	Retroalimentación		Lic. Amelia Montenegro
	10:50	Coffe break al personal asistente a la charla			Lic. Amelia Montenegro
	11:00	Agradecimiento al personal asistente a la			Lic. Amelia Montenegro

		charla			
--	--	--------	--	--	--

## 11.- EVALUACIÓN:

El auditorio de la Dirección Nacional de Migración fue un lugar apto para la charla, hubo buena iluminación y las ayudas audiovisuales fueron claras y didácticas.

Tuvo muy buena aceptación, los asistentes participaron y según sus comentarios la entrega de material fue un estímulo para las próximas charlas de educación que se dará en este Sub- centro de salud.

La participación por parte de la exponente fue clara y concisa sin términos muy complicados y eso permitió el entendimiento de los procedimientos realizados.

**ANEXO Nº 16**  
**PLAN ANALÍTICO**

**EDUCACIÓN SOBRE EL USO CORRECTO DEL PRESERVATIVO.**

**ESQUEMA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y O CHARLA EDUCATIVA**

- 1.-TITULO DEL CHARLA:** Educación sobre el uso correcto del preservativo
- 2.- FECHA:** Quito 10 de febrero del 2010 personal de la D.N.M.  
Quito 12 de febrero del 2010 personal de la J.P.M.P.

**3.- ANTECEDENTES:**

La Dirección Nacional de Salud preocupada por el aumento de casos de Sida en el país ha incrementado las charlas educativas al personal de todas las unidades de la Policía Nacional mediante los sub-centros de salud que se encuentran en todo el país.

Es así que el Sub- centro de salud de la Dirección Nacional de Migración ha iniciado la tercera fase de charlas al personal de estas unidades (Dirección Nacional de Migración, Jefatura de Migración de Pichincha).

Ya que en las dos fases anteriores se realizaron en esta unidad exámenes sangre para detectar enfermedades de transmisión sexual (VDRL, VIH y Papanicolau) al personal masculino y femenino

Adicionalmente se provee de material como preservativos y trípticos al personal Policial de forma mensual.

Posteriormente se realizará las charlas y la asesoría a las parejas del personal tanto civil como policial

#### **4.- JUSTIFICACIÓN:**

La presente charla es para educar al personal que labora en la Dirección Nacional de Migración, la misma que ha venido expresando su continua necesidad de conocer el correcto uso del preservativo y otros métodos anticonceptivos

#### **5.- OBJETIVOS**

##### **OBJETIVO GENERAL:**

- ⇒ Proveer de información al personal sobre el correcto uso del preservativo y de esta manera prevenir embarazos no deseados o evitar contraer enfermedades de transmisión sexual.

##### **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- ⇒ Detectar los conocimientos que posee el personal asistente a charla sobre el tema
- ⇒ Proveer de información sobre la historia del preservativo
- ⇒ Mencionar los principales enfermedades de transmisión sexual que se pueden evitar con el uso del preservativo
- ⇒ Describir los pasos que se sigue para la colocación del preservativo
- ⇒ Demostrar por medio de retroalimentación el correcto uso de preservativo por parte del personal asistente a la charla

#### **6.- CONTENIDOS Y NÚMERO DE HORAS DE CADA UNOS DE LOS TEMAS**

**10:00** Inicio de la charla

**10:05** Bienvenida y presentación al personal asistente

**10:10** Desarrollo de la charla

. **10:35** Entrega de preservativos y trípticos al personal asistente a la charla

**10:40** Demostración por parte del personal sobre lo enseñado.

**10:50** Coffe break al personal asistente a la charla

**11:00** Agradecimiento al personal asistente a la charla

### **Total de horas**

Duración de la charla: 1 Hora

### **7.- METODOLOGIA**

⇒ Demostración por parte del personal de salud

⇒ Retroalimentación por parte de los asistentes

### **8.- DOCENTES:**

⇒ Dr. Alfredo Zambrano Jefe del Sub- centro de salud de la DNM

⇒ Lic. Amelia Montenegro estudiante de la Maestría en Salud Local

### **9.- CONDICIONES DEL CURSO:**

**DURACIÓN:** 1 HORA

**HORARIO:** 10:00

**FECHAS:** El día 5 de febrero del 2010 asistencia del personal de la D.N.M.

El día 12 de febrero del 2010 asistencia del personal de la Jefatura

**LOCAL:** Auditorio de la Dirección Nacional de Migración

## **PARTICIPANTES POR PUESTOS Y UNIDAD ADMINISTRATIVA**

Personal que labora en la Dirección Nacional de Migración (Oficiales, clases, Policías y empleados civiles).

### **DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN:**

**DIRECCIÓN:** Calles José Félix Barreiro N 40 -50 y de los Álamos, bajos del edificio de la Dirección Nacional de Migración

**COORDINACIÓN:** Licenciada Amelia Montenegro

### **NORMAS ACADÉMICAS:**

⇒ La charla se iniciará a las 10:00 de día 5 febrero 2010 del presente con el personal asistente.

**AVAL:** Dirección Nacional de Salud de la Policía Nacional

### **AUSPICIO:**

⇒ Dirección Nacional de Migración

⇒ Dirección Nacional de Salud de la Policía Nacional

## 10.- PLAN SINTETICO:

FECHA	HORA	TEMA	TÉCNICA DIDACTICA	AYUDAS AUDIOVISUALES	RESPONSABLE
5 de febrero -2010	10h00	Inicio de la charla			Lic. Amelia Montenegro
	10:05	Bienvenida y presentación al personal asistente			Lic. Amelia Montenegro
	10:10	Desarrollo de la charla	Explicación del contenido	Presentación de diapositivas	Lic. Amelia Montenegro
	10:20	Demostración del uso correcto del preservativo con maqueta	Demostración	Maqueta	Lic. Amelia Montenegro
	10:35	Entrega de preservativos y trípticos al personal asistente a la charla	Se entregó materiales: preservativos y trípticos	Tríptico	Lic. Amelia Montenegro

	10:40	Demostración por parte del personal sobre lo enseñado.	Retroalimentación		Lic. Amelia Montenegro
	10:50	Coffe break al personal asistente a la charla			Lic. Amelia Montenegro
	11:00	Agradecimiento al personal asistente a la charla			Lic. Amelia Montenegro

## 11.- EVALUACIÓN:

El auditorio de la Dirección Nacional de Migración fue un lugar apto para la charla, hubo buena iluminación y las ayudas audiovisuales fueron claras y didácticas.

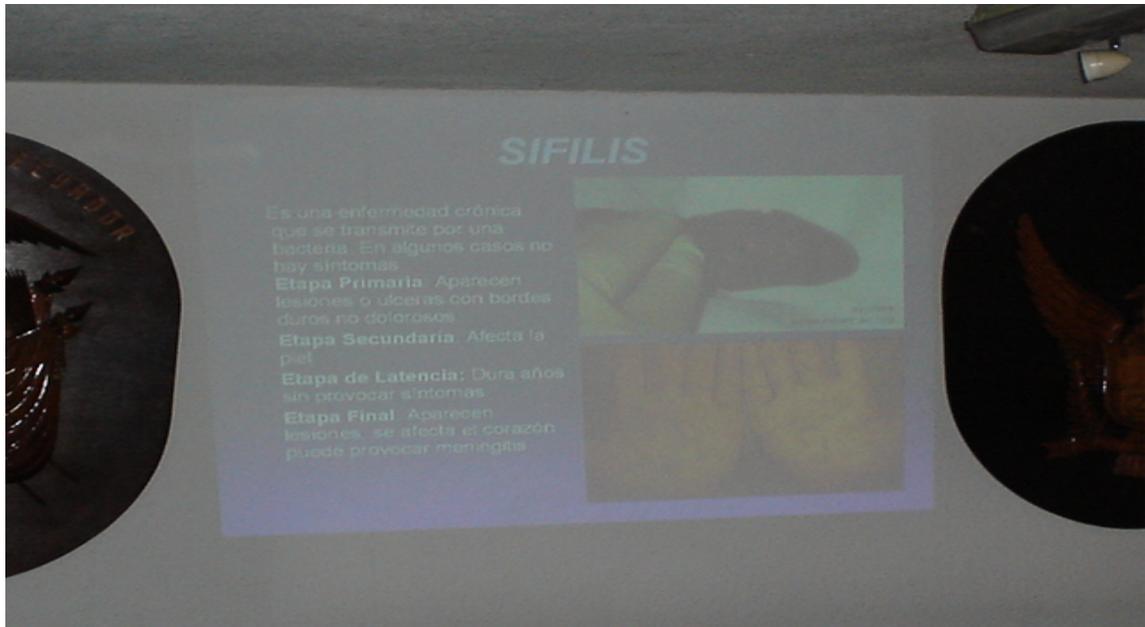
Tuvo muy buena aceptación, los asistentes participaron y según sus comentarios la entrega de material fue un estímulo para las próximas charlas de educación que se dará en este Sub- centro de salud.

La participación por parte de la exponente fue clara y concisa sin términos muy complicados y eso permitió el entendimiento de los procedimientos realizados.

## 14.- FOTORELATORIA

## Capacitación al personal Policial





Personal capacitado antes de la vacunación contra HPV



Personal que asistió a las charlas educativas



Educación al personal sobre uso correcto del preservativo



Retroalimentación por parte del personal Policial de la Dirección Nacional de Migración



Entrega de material educativo al personal que asistió a las charlas educativas



Vacunacion del personal contra Hepatitis B



Vacuna contra Hepatitis B (Eurax B)



Entrega de material educativo



Material educativo que se entrega en las charlas educativa



