

76
223



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO

**APLICACION DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION
PARA OPTIMIZAR LA INFORMACION EN LA
SECRETARIA DE SALUD.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

P R E S E N T A

MANJARREZ PALOMARES LAURA SUSANA

ASESOR DE TESIS: GRADOS ESPINOZA JAIME

MEXICO, D. F.

1991

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

		PAGINA
	INTRODUCCION	1 - 5
I	ANTECEDENTES Y PROBLEMATICA GENERAL	7 - 39
II	OBJETIVOS	41
III	PROGRAMACION DE ACTIVIDADES	43 - 49
IV	SUJETOS	51 - 54
V	MATERIAL Y EQUIPO	56 - 58
VI	ESCENARIO	60 - 62
VII	RESULTADOS	64
VIII	CONCLUSIONES	66 - 67
IX	BIBLIOGRAFIA	69 - 70
	ANEXOS	

INTRODUCCION

La tesis que presento ha sido de interés personal, ya que en mi trabajo dentro de la Secretaría de Salud, surgían graves problemas ante la gran cantidad de datos estadísticos que se manejan en la Dirección de Estadística.

Unos años antes, los formatos que se llenaban en las unidades médicas eran muy diferentes en cada estado, ya que captaban la información de acuerdo a sus necesidades particulares sin tomar en cuenta a las demás entidades federativas ni cómo el nivel central la recibía, que somos nosotros, y al tratar de concentrar esa información era muy difícil, pues se tenían que tomar diversos criterios para validarla y poderla difundir correctamente.

Hacia 1982 se implantó el Sistema Básico de Información (SIBISSA) que no funcionó, ya que se consideró muy complicado para su llenado, pues manejaba presupuestos, muchos cruces de variables, se utilizaban los expedientes clínicos y diagnósticos, por lo que los estados no aceptaron, y más a su favor con el cambio de sexenio en donde el personal nuevo, traía sus ideas nuevas.

En el año de 1985 se diseñó un nuevo sistema: el Sistema Estatal de Información Básica (SEIB), más simplificado y que sirviera para todas las entidades federativas, conteniendo Formatos Primarios que el personal operativo llena diariamente como son; las consultas que dió el médico, el estomatólogo, la enfermera, trabajadora social, etc., Formatos Intermedios que los llenan los estadísticos y que es una recopilación mensual de las actividades realizadas por el personal de salud, y el Informe Integral que es una concentración que se envía al nivel central que es el Distrito Federal en la Dirección de Estadística.

Este sistema implantado oficialmente en Diciembre de 1985, tiene como objetivos principales:

- Homogeneizar la información en salud a nivel nacional.
- Sistematizar, organizar, definir y operar flujos de información bajo esquemas conceptualmente estructurados.
- Generar información continua y oportuna.

Este sistema fué considerado en mi tesis como uno de los objetos principales de estudio para diseñar un " Programa de Capacitación para Optimizar la Información en la Secretaría de Salud ", ya que a través del Sistema Estatal de Información Básica se pretende lograr que

los recursos humanos involucrados en la captación, concentración, análisis y divulgación de la información estadística, desarrollen sus potencialidades sociales, intelectuales y laborales como el mejor camino para lograr un cambio de actitud, actualización y preparación en su rendimiento particular y se traduzca en logros institucionales, en el desempeño positivo de las funciones que realiza.

Esto surgió por medio de un Diagnóstico de Necesidades, dando como resultado la creación de diferentes cursos de capacitación. Aquí es donde el psicólogo tiene que lograr una buena preparación sobre las técnicas y los cursos posibles, que dará a cierto número de personas y que éstos a su vez sirvan como multiplicadores en su estado correspondiente, y así a través de las reuniones nacionales que se llevan a cabo anualmente, se resuelvan los problemas a los que se enfrentan en la aplicación del sistema y así hacer modificaciones hasta lograr un SEIB completamente funcional.

El contenido de la tesis consta de:

Antecedentes y Problemática General.- Donde se plantean los problemas de la Secretaría, relacionados con las estadísticas y la necesidad de crear un sistema capaz de captar una información confiable así como la capacitación ideal para ello.

El diagnóstico aplicado a los 461 trabajadores en el área de estadística, su lugar de adscripción, escolaridad, el promedio de informes estadísticos que debe llenar el personal, el material y equipo con que se contaba para 1985 y los cursos de capacitación solicitados.

Objetivos.- Donde se da una explicación de lo que se pretende lograr.

Programación de Actividades.- Donde se especifica cuáles fueron las etapas del proceso y el personal que participó en la realización de la capacitación, así como los pasos para una correcta evaluación.

Los elementos para uniformar los criterios de los capacitadores y la manera de cómo lograr un curso exitoso.

Sujetos.- Se da una explicación de cómo elegir al capacitador idóneo para este tipo de cursos que el personal de la SSA solicita, los componentes que debe utilizar como elementos tanto verbales como corporales y las funciones que debe desempeñar antes de la instrucción, durante la instrucción y después de ella.

Material y Equipo.- Se utilizaron las cartas descriptivas contando con el material necesario para brindar la capacitación.

Escenario.- Se llevó a cabo en diferentes partes del país, para una planeación estratégica y una planeación táctica.

Resultados.- Donde se detectan las mejoras y los avances obtenidos en materia de capacitación, a través de un seguimiento.

Conslusiones.- A lo que quiero llegar y qué es lo que puede mejorarse.

I. ANTECEDENTES Y PROBLEMATICA GENERAL

El factor humano es el cimiento y motor de toda Institución, siendo decisiva su influencia para el desarrollo, evolución y futuro de la misma. Por ello es básico que su organización considere altamente prioritaria la CAPACITACION del personal que la integra, atendiendo a sus necesidades individuales y profesionales, para facilitar un desempeño óptimo en las funciones que realiza.

Cualquier transformación en la estructura de una Institución genera necesidades de cambio en su organización administrativa y operativa, así como adaptación del personal al cambio. Si tomamos en cuenta, por un lado las políticas nacionales y por otro las estrategias individuales de cada Secretaría de Estado, en este caso la Secretaría de Salud, se hace indispensable que los trabajadores posean aptitudes y conocimientos que les permita enfrentarse a los nuevos retos que su actividad les asigna.

Para este fin, el **Programa de Capacitación para Optimizar la Información en la Secretaría de Salud** se plantea como un instrumento continuo; englobando adicionalmente la supervisión y evaluación de los

recursos humanos, la satisfacción de las necesidades personales requeridas para el desempeño de su trabajo y creando conjuntamente los estímulos que motiven al personal para buscar y obtener otro tipo de satisfactores en otros contextos. Lo cual implica el establecimiento a corto, mediano y largo plazo de un conjunto de actividades.

Para poder percibir los avances obtenidos en materia de capacitación del personal relacionado con la estadística en la SSA, se hace necesario presentar una síntesis histórica sobre la producción de información en la Institución.

Hasta 1985 existían en la Secretaría una proliferación de unidades generadoras de información, cuya finalidad era la de satisfacer necesidades específicas dando lugar a una diversidad de fuentes y a la desarticulación de su producción.

Entre los años 1980 y 1985 coexistían en la SSA, tres sistemas de información destacando entre ellos el Sistema Básico de Información (SIBISSA) que se trató de implantar a fines de 1982. Este es el único que puede considerarse como un verdadero sistema de información, ya que incluía formatos primarios, que llenaba el personal operativo en las

unidades médicas, formatos intermedios que llenaba el personal de estadística, así como un formato concentrador.

Desafortunadamente el SIBISSA tenía un grado de dificultad importante, ya que incluía costos, información estadística y proporcionaba elementos para la autoevaluación de las unidades médicas. Este complicado diseño provocó que su implantación no se realizara en todas las entidades y que la calidad de la información fuera deficiente, finalmente el cambio de administración ocasionó que no se implantara en todo el país.

Alrededor de 1983 con el cambio de Gobierno, se creó la Dirección General de Información y Estadística, cuya responsabilidad consiste en el diseño, implantación, manejo y explotación de la información que la Institución requiere para su funcionamiento.

Una de las primeras medidas encaminadas a conseguir esta meta, consistió en elaborar un diagnóstico que permitiera caracterizar la problemática en los grandes temas de las estadísticas de salud en la Secretaría; dando como resultado lo siguiente:

- Falta de unificación en los criterios para la recopilación de datos.
- Falta de oportunidad en los informes.
- Fallas en la calidad de los mismos.
- Existencia de diversos formatos muchas veces repetidos y
- Fallas en el flujo de la información.

Adicionalmente este diagnóstico permitió sentar las bases para definir el contenido organizacional y estructural de lo que debería contener el nuevo sistema de información:

SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA (SEIB)

El incluir a las entidades federativas en el nombre del Sistema de Información no es arbitrario, ya que su participación fué un hecho desde las etapas de diagnóstico y diseño del mismo.

En la etapa de diagnóstico participaron activamente Morelos, Nuevo León, Guerrero, Oaxaca y Jalisco; y en las de diseño, se incluyó a la totalidad de las entidades federativas, aunque regionalizando las

reuniones de discusión en tres puntos:

Las entidades del Norte reunidas en Monterrey, las del Centro en Guadalajara y las del Sur en Oaxaca.

La participación de las entidades federativas no terminó con el diseño, sino que continúa activamente en la prueba piloto del Sistema, efectuada en Baja California, Tabasco y Tlaxcala; así mismo, año con año se realiza una reunión nacional de los productores estatales de información, cuyos objetivos son evaluar su funcionamiento, reiterar sobre la necesidad de mejorar la capacitación del personal involucrado en el Sistema e incidir en la utilización de la información desde la unidad médica.

El diseño definitivo del SEIB tiene como objetivo fundamental "generar información estadística homogénea, continua, oportuna, confiable y relevante acerca de los daños a la salud, la disponibilidad de recursos y la prestación de servicios, de tal manera que apoye la toma de decisiones en diversos niveles estructurales".(1)

El SEIB está constituido a través de una estructura modular basada en

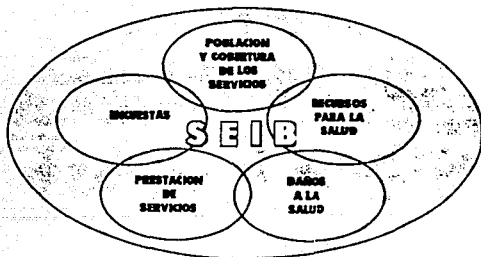
subsistemas autónomos pero interconectables que reflejan los distintos ámbitos de la actividad institucional y que orientados bajo un enfoque sistémico, permitan satisfacer las necesidades de información de la organización.

Estos subsistemas son 5:

- Población y Cobertura de los Servicios.
- Recursos para la Salud.
- Daños a la Salud.
- Prestación de Servicios y
- Encuestas.

SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA

(SEIB)



Es importante destacar que los temas que abordan los subsistemas, se eligieron en base al Sistema Nacional de Salud y Programa Nacional de Salud.

Como se mencionó al inicio de este capítulo, una tarea de la magnitud de la implantación, manejo y explotación de toda la información producida por esta Secretaría de Estado, que es también cabeza del Sector Salud, no es comprensible sin la CAPACITACION.

La cual debe contemplarse como un proceso continuo a lo largo de la operación de todo el Sistema, ya que sus resultados se reflejan en un aumento sustancial de la calidad de los datos, en una mejor oportunidad y por último en una mejor explotación y uso de la información.

Por lo que desde el inicio, se planteó el diseño del Sistema de Capacitación a la par que el del Sistema de Información, para que ésta respondiera a los requerimientos que la producción de cifras iba planteando.

De este modo para que el diseño del Programa de Capacitación permitiera Optimizar la Información en la Secretaría de Salud, se siguieron los mismos pasos que en el SEIB.

1. - MARCO NORMATIVO.

Se reunió el marco normativo para capacitar al interior de la Secretaría, siendo su base el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, en donde se habla de la capacitación como una estrategia fundamental ya que "... Muchas de las funciones y servicios que presta el sector público podrían realizarse con cantidades menores de recursos o con mejores combinaciones de ellos, siempre y cuando se capacite al personal".(2)

Otro documento importante es la Ley General de Salud en donde se señala que "corresponde a la SSA el promover actividades tendientes a la formación, capacitación y actualización de los recursos humanos y apoyar la creación de centros de capacitación que den respuesta a tales atribuciones".(3)

Por otra parte de acuerdo a los lineamientos legales establecidos por la Institución, es necesario recurrir como entidad normativa a la Oficialía Mayor de la Secretaría y dentro de ella más concretamente a la Dirección General de Recursos Humanos quienes a través del Manual de Procedimientos para la Operación del Sistema de Capacitación para el Desempeño, pretenden establecer los lineamientos y mecanismos que

permita a las unidades administrativas de la SSA del Nivel Central, Servicios Coordinados de Salud Pública en los Estados, y Servicios Estatales de Salud, la operación del Sistema de Capacitación para el Desempeño, como un medio para lograr incrementar la eficiencia y productividad de los trabajadores de la Secretaría.

Asimismo a través de la guía técnica para la operación del proceso de capacitación "se proporciona a los responsables de la misma, los elementos teórico-metodológicos necesarios para planear y ejecutar el proceso de capacitación, considerando la Detección de Necesidades, Elaboración, Ejecución de Programas Específicos, Evaluación y Supervisión de Programas de Capacitación".(4)

2. - MARCO TEORICO

La elaboración del marco teórico se realizó simultáneamente al marco normativo del que se habla en el (PUNTO 1). En esta etapa se seleccionó bibliografía para los requerimientos de la Secretaría en materia de capacitación del personal en estadística; llegando a definir la capacitación, como el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a

dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle aptitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto.

Así, la capacitación constituye una forma de lograr cambios de conducta específicos en una dirección requerida. Esta dirección está relacionada con los objetivos de la Institución, aplicando 4 pasos que dan forma a la acción de capacitar:

- A) -Determinación de Necesidades ó Evaluación Diagnóstica.
- B) -Elaboración de Programas.
- C) -Ejecución del Programa y Evaluación Formativa.
- D) -Evaluación del Programa ó Evualación Terminal.

Que a continuación se describen:

A) Determinacion de Necesidades ó Evaluación Diagnóstica.

La investigación de necesidades de capacitación y adiestramiento, se conceptúa como un procedimiento preliminar para la elaboración de programas y como la primera etapa de la capacitación.

Mediante esta actividad se precisan cualitativa y cuantitativamente las características actuales que sobre aptitudes y actitudes poseen los trabajadores, y las que se requieren para su desempeño eficiente en el proceso de cambio. Se refieren a las carencias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de manera adecuada dentro de la Institución, sin embargo, no se puede hablar de necesidades si se desconocen los problemas y deficiencias de esta Secretaría. Se puede hablar de necesidades de adiestramiento y capacitación cuando existe una discrepancia entre lo que debiera hacerse y lo que realmente se hace.

La Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación (DNAC), es el proceso que permite identificar las diferencias medibles y cuantificables existentes entre los conocimientos, habilidades y actitudes establecidos en los objetivos de un puesto y los que una persona tiene.

Su finalidad es recabar toda la información referente a las necesidades de capacitación que existen, ya sean manifiestas (son evidentes, no requieren de una investigación exhaustiva para detectarlas, se basan en el sentido común) o encubiertas (no son tan obvias por lo que requiere

de investigación minuciosa). Este es un paso importante, ya que la información sistemática de a quienes, por qué y para qué vamos a capacitar, es lo que deberá de determinar el contenido de los programas.

De esta manera, las necesidades de capacitación deberán de ser el vínculo entre los objetivos de la Dirección General de Información y Estadística y las acciones de capacitación permitiendo con ello garantizar que el adiestramiento sea la mejor alternativa de solución a los problemas de desempeño; convirtiéndose en un punto de partida para plasmar el desarrollo del personal y el fundamento en que se basen los planes y programas sistematizados de capacitación que deberán de ser el reflejo de los intereses de los empleados y de la Institución.

Es necesario determinar necesidades de entrenamiento para que el trabajador pueda desempeñar mejor sus conocimientos y habilidades, para que sea más productivo en su trabajo actual con facilidades para progresar, así como el éxito y desarrollo de la SSA.

La detección de necesidades de entrenamiento se inicia en el estándar o punto óptimo para la realización del trabajo y su confrontación con la realidad.

Existen varios tipos de detección de necesidades:

- Las que tiene un individuo.
- Las que tiene un grupo.
- Las que requieren solución inmediata.
- Las que demandan solución futura.
- Las que piden actividades informales de entrenamiento.
- Las que requieren actividades formales de entrenamiento.
- Las que exigen instrucción "sobre la marcha".
- Las que precisan instrucción fuera del trabajo.

Todos estos tipos de detección están presentes en el "Programa de Capacitación para Optimizar la Información en la SSA".

La detección de necesidades se puede hacer a través de :

- Análisis de puestos.
- Inventario de recursos humanos.
- Cuestionarios.
- Entrevistas.
- Lista de habilidades y
- Quejas.

Utilizando dentro del Programa de la Secretaría, los cuestionarios.

B) Elaboración de Programas.

Comprende la integración y calendarización de los eventos de capacitación a efectuarse, de acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación.

Resulta mucho más sencillo elaborar cursos a un número de personas reducido y homogéneo, ya que el lenguaje y la complejidad del contenido, corresponde a cualidades y atributos específicos identificados en una muestra perfectamente delimitada y controlada.

Por otra parte, se deben ordenar los cursos de acuerdo con las necesidades más apremiantes de la DGIE y de los trabajadores.

La estructuración del contenido en cuanto a las acciones de capacitación y adiestramiento serán operativas en tanto cubran las necesidades de instrucción de los trabajadores, para que puedan desempeñar eficientemente un trabajo productivo.

Al definir los objetivos se facilita la tarea de estructurar un contenido temático de acuerdo a la taxonomía que utiliza la Dirección de Capacitación y Productividad, ahora bien; para organizar este contenido

existen 3 objetivos diferentes:

Objetivo general.- Enuncia las funciones que deberán desempeñar los participantes al final del curso, el cual deberá estar dirigido a un puesto específico de trabajo.

Objetivo específico.- Enuncia las actividades que deberán dominar los participantes, como resultado de cada módulo de instrucción.

Objetivo particular.- Describe las tareas que deberán desarrollar los participantes como resultado de cada evento de instrucción.

Así, un objetivo de enseñanza para el participante, permitirá una mejor utilización de la calidad de la información como resultado de la instrucción.

El material didáctico que deberá emplearse estará de acuerdo al tema que se vaya a exponer, y se podrán utilizar los que se mencionarán pos-

teriormente. Se deberán habilitar las instalaciones que respondan a los requerimientos de los grupos a capacitar, conteniendo una buena iluminación, pupitres, ventilación, limpieza, estímulos que motiven a los participantes.

La duración de los eventos se determina en base al contenido del tema o de los temas y su complejidad. Cuando son extensos y complejos, deben incluirse actividades prácticas para que el evento sea más dinámico describiendo correctamente los conocimientos que se aportarán durante la capacitación, la función y la actividad que correspondan al puesto.

Para estructurar el contenido, se deben llevar ciertos pasos:

- Listar los objetivos.- Para conocer lo que se espera lograr en términos de cambio de conducta.
- Listar los temas.- para satisfacer dichos objetivos, se determinan los temas para cumplir los fines que se esperan lograr.
- Agrupar el contenido.- De acuerdo a su complejidad para cada tema.

C) Ejecución del Programa y Evaluación Formativa:

Para llevarlo a cabo es necesario tener un objetivo preciso en cuanto al material que va a ser manejado por las diferentes áreas de personal al que va a ser dirigido.

Consiste en la aplicación del programa elaborado a través de una adecuada coordinación de las diversas actividades para las que se requiere llevar a cabo. Asimismo, es necesario supervisar constantemente las acciones que se emprendan, con el fin de comprobar que lo que está ejecutándose resulte de acuerdo con lo planeado y programado, para poder detectar alguna falla y proponer las medidas correctivas.

Se debe tener cuidado en como desempeña el instructor la enseñanza, ya que la mayor parte de las responsabilidades de éxito recaen en ellos.

La ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje en la capacitación,

consiste en llevar a cabo las diferentes acciones que han sido planeadas, por lo que es necesario tomar en cuenta los siguientes factores:

- El capacitador debe reunir las características básicas que se han considerado necesarias para llevar a efecto la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje. (Posteriormente se definirán las características del capacitador).

D) Evaluación Terminal

Las reuniones nacionales del sistema permiten que esta actividad muestre los alcances de los objetivos planeados. Asimismo, permiten ver los cambios que van presentando los asistentes en cuanto al aprendizaje y su conducta.

La planeación de la evaluación integra tres aspectos importantes:

- **Objetivos a evaluar.**- Son las metas y cambios que se pretenden lograr al finalizar el curso.

- Niveles de eficiencia.- El grado que se espera para alcanzar los cambios de conducta de los participantes.
- Instrumentos de evaluación.- Van desde los objetivos hasta la coordinación del programa.

Para poder utilizar con propiedad los instrumentos de evaluación, se deben tener ciertas características que son: la validez, que se presenta cuando el instrumento mide lo que se pretende medir y la confiabilidad que concede exactitud y precisión de la valoración.

Todo instrumento de evaluación debe estar integrado por:

- Instrucciones.- que explican la manera de como contestar las pruebas y donde anotar las respuestas.
- Reactivos.- Son las preguntas o problemas que se plantean a los participantes.
- Clave.- Son las respuestas que se esperan de los participantes en los reactivos.

Lo que se debe evaluar en un curso de capacitación es lo siguiente:

- La organización del programa.- Aquí se mide la efectividad en la coordinación del evento, considerando las instalaciones, servicios, materiales, puntualidad y desempeño de los organizadores e instructores.
- El contenido. Se refiere a los temas que integran el evento.
- Efectividad de la instrucción investigada.
- Aprovechamiento de los asistentes.

La evaluación de un programa se realiza mediante la observación directa y a través de la aplicación de instrumentos, y se interpretan los resultados que permitan formular un informe que sirva para retroalimentar las correcciones pertinentes, considerando los programas futuros.

Evaluar continuamente el aprendizaje de los participantes, para poder identificar si éstos logran el nivel de eficiencia deseada o si es necesario realizar algunas actividades complementarias para poder alcanzar el objetivo.

Identifica los beneficios que han obtenido la empresa y sus trabajadores, para determinar la efectividad de la capacitación y

adiestramiento sistemático.

También la evaluación ayuda a proporcionar información acerca de las facilidades y dificultades que se hayan encontrado para su aplicación.

Analizar esta situación permite mejorar aquellos subsistemas que tengan fallas.

Por ejemplo, si el participante aprendió algo pero no lo aplica porque no le sirve para su trabajo, será un indicador de que la determinación de necesidades de capacitación y adiestramiento no se hizo correctamente.

Las funciones que cumple la evaluación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, son las de conocer los resultados de la metodología empleada en la enseñanza, retroalimentar el mecanismo de aprendizaje ofreciendo al alumno una fuente extra de información en la que se reafirmen los aciertos y se corrijan los errores, así como mantener consciente al participante del grado de avance o nivel de logro en el aprendizaje.

También es importante reforzar oportunamente las áreas de estudio cuando el aprendizaje haya sido insuficiente.

3.- DIAGNOSTICO SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACION.

Se elaboró un diagnóstico que permitió caracterizar la problemática en materia de capacitación, así como sentar las bases para definir el contenido, organización y estructura del mismo y que a su vez se relacionara estrechamente con el Sistema Estatal de Información Básica (SEIB).

El diagnóstico fué efectuado a través de un cuestionario que se incluye en el (ANEXO 1), a manera de censo en las 32 entidades federativas. Y a continuación se presentan los resultados más relevantes del mismo.

**RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACION EN
MATERIA DE ESTADISTICA EN LA SSA
SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 1985**

CUESTIONARIOS APLICADOS SEGUN LUGAR DE ADSCRIPCION

CUADRO 1

CUESTIONARIOS	LUGAR DE ADSCRIPCION DEL PERSONAL			TOTAL
	ENTIDAD FEDERATIVA	JURISDICCION SANITARIA	HOSPITAL	
COMPLETOS	181	200	11	392
INCOMPLETOS	4	30	1	35
NO RESPUESTA	7	15	12	34
CUESTIONARIOS ENVIADOS	185	230	12	427
RESULTADOS ESPERADOS	192	245	24	461

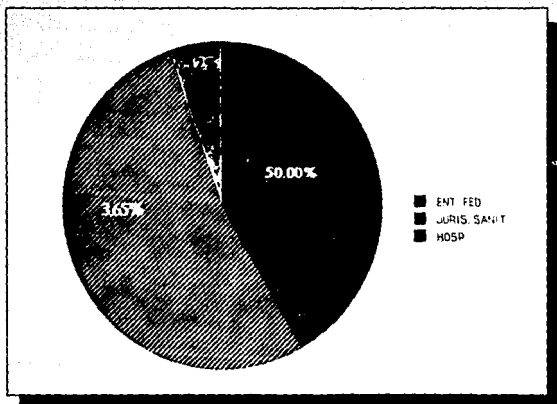
El cuestionario se aplicó a 461 trabajadores del área de estadística de la Secretaría de Salud con los siguientes resultados:

Respuesta favorable	392	85.03%
Respuesta incompleta	35	7.59%
No respuesta	34	7.38%

Por lo que se anuló el 7.38% de los cuestionarios.

En resultados esperados, se tomó en consideración el número ideal de trabajadores del área en la Institución, que deberían de contestar el cuestionario obteniendo un índice de no respuesta de:

- 3.65% Entidad Federativa
- 6.12% Jurisdicción Sanitaria
- 50.00% En Hospitales.



**PERSONAL QUE TRABAJA EN ACTIVIDADES DE ESTADISTICA
SEGUN LUGAR DE ADSCRIPCION Y ANTIGUEDAD
SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 1985**

CUADRO 2

LUGAR DE ADSCRIPCION		TOTAL	ANTIGUEDAD PROMEDIO EN AÑOS		TIEMPO PROMEDIO DEDICADO A ESTADISTICA (HORAS/DIA)
			S S A	EN EL PUESTO	
UNIDAD MEDICA		11	15	0.8	12
JURISDICCION SANITARIA		200	5	1.5	10
OFICINA ESTATAL	JEFE DE DEPARTAMENTO	32	2	2.0	8
	ANALISTA	149	8	5.0	10
T O T A L		392	7	2.3	9

De los cuestionarios de las 392 personas relacionadas con estadística se extrajeron las siguientes conclusiones:

El 51.02% de los estadísticos, se localiza en la jurisdicción sanitaria, seguido por el 38.02% de analistas en oficinas estatales, el 8.16% de jefes de departamento estatales y el 2.80% en unidades médicas. Si se considera que el mayor número de informes estadísticos (VER CUADRO 4) se realiza en unidades médicas, se puede afirmar que la distribución del personal no corresponde a las necesidades reales de operación.

El promedio de antigüedad en el puesto es muy bajo 2.3 años, lo que significa que existe una elevada rotación del mismo, lo que dificulta las tareas de capacitación, ya que una vez entrenado cambia de puesto, esto es más grave en la unidad médica con una estancia promedio de 8 meses.

Si se analiza el número de horas/día que dedica el personal a su actividad, podrá comprobarse, que la falta de personal y de una buena capacitación incide en que el personal tenga que trabajar horas extras a su jornada normal.

**ESCOLARIDAD DEL PERSONAL DE ESTADISTICA
Y ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACION EN EL TEMA
SEPTIEMBRE-DICIEMBRE DE 1985**

CUADRO 3

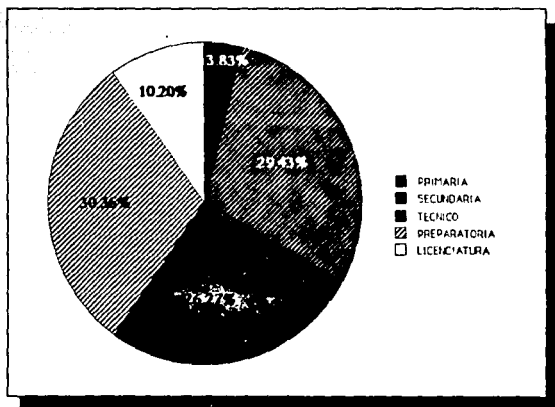
ESCOLARIDAD	LUGAR DE ADSCRIPCION			TOTAL
	UNIDAD MEDICA	JURISDICCION SANITARIA	OFICINA ESTATAL	
PRIMARIA	-	15	-	15
SECUNDARIA	8	107	-	115
TECNICO	2	73	28	103
PREPARATORIA	1	5	113	119
LICENCIATURA	-	-	40	40
TOTAL	11	200	181	392
ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACION	10	180	45	235

En lo que respecta a capacitación sólo el 59.95% del personal ha recibido cursos, el 40.91% en las unidades médicas, el 90.00% en la jurisdicción sanitaria y el 24.86% en las oficinas estatales lo que redundará en la necesidad de implementar los programas respectivos en todas las áreas.

Para el diseño de los contenidos del programa de capacitación, se tomó en cuenta que el nivel de escolaridad del personal a capacitar es inferior a preparatoria, ya que sólo el 10% de los estadísticos son profesionistas.

La escolaridad del personal de estadística de la SSA presenta las siguientes características: el 30.36% cuenta con preparatoria, el 29.43% con secundaria, el 26.27% es técnico, el 10.20% con licenciatura y el 3.83% con primaria.

ESCOLARIDAD DEL PERSONAL DE LA SSA



En la unidad médica predomina el personal con nivel de secundaria siendo el 72.73% del total, al igual que en la jurisdicción sanitaria con el 53.85% del total de personal, a nivel oficina estatal, la escolaridad asciende a preparatoria con el 62.43% del total.

**PROMEDIO DE INFORMES ESTADISTICOS QUE DEBE LLENAR EL PERSONAL
DE ESTADISTICA DE MANERA MENSUAL
SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 1985.**

CUADRO 4

LUGAR DE ADSCRIPCION	UTILIZACION ESTATAL		UTILIZACION CENTRAL	
	FORMATOS	CONCEN-	FORMATOS	CONCEN-
	PRIMARIOS	TRACION	PRIMARIOS	TRACION
UNIDAD MEDICA	14 ⁽¹⁾	4	114 ⁽¹⁾	80
JURISDICCION				
SANITARIA	4 ⁽²⁾	6	10 ⁽²⁾	60
OFICINA ESTATAL	2 ⁽³⁾	6	10 ⁽³⁾	30

(1) Entre los que se incluyen. Hoja diaria del medico, hoja diaria de enfermeria, hoja de vacunacion, hoja de atencion odontologica, etc.

A nivel estatal muchas veces se duplica la informacion que se pide a nivel central pero era obligatoria en

(2) Aunque en la jurisdiccion sanitaria no existe personal operativo, se llevaba a cabo la operacion del Programa contra el Paludismo y el Dengue por lo que se llenaban formatos primarios.

(3) El formato concentrador mas importante se llama Informe de Actividades "1-76 M", sin embargo, no incluia todas las necesidades de informacion de las oficinas centrales por lo que estas se duplicaban, redundando en una cantidad excesiva de informacion enviada a nivel central.

"Estos problemas se resuelven con la implantacion del SEIB"; actualmente solo existe un informe concentrador de actividades que debe enviarse al nivel central.

Uno de los principales problemas que se detectó en el diagnóstico del Sistema de Información comentado al inicio del capítulo, es la proliferación de informes que deben elaborar las unidades médicas, jurisdicciones sanitarias y oficinas estatales de la Secretaría de Salud, en este cuadro esto se hace evidente y proporciona una explicación al porqué fue necesaria la creación de un Sistema de Información que solucionara este estado de casos.

MATERIAL Y EQUIPO CON QUE CUENTA EL PERSONAL DE ESTADISTICA
SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 1965

CUADRO 5

LUGAR DE ADSCRIPCION	COMPUTADORA PERSONAL	CALCULADORA
Unidad Médica	0	6
Jurisdicción Sanitaria	2	200
Oficinas Estatales	10	42
T O T A L	12	248

De los datos presentados se puede observar una notoria falta de equipo para la elaboración de estadísticas que se agrupan en su mayoría en las oficinas estatales, sobre todo en equipo de cómputo, ya que en las jurisdicciones existen solamente dos; por lo que respecta a unidades médicas de más de 30 camas en donde su necesidad es evidente, no se encuentra ninguna.

En cuanto a calculadoras, en general se puede afirmar que no se cuenta con una calculadora por persona. En su mayoría se encuentran en las jurisdicciones sanitarias, seguido por las oficinas estatales y una insignificante cantidad en las unidades médicas.

**MATERIAL Y EQUIPO CON QUE CUENTA EL PERSONAL DE ESTADISTICA
SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 1985**

CUADRO 5

LUGAR DE ADSCRIPCION	COMPUTADORA PERSONAL	CALCULADORA
Unidad Médica	0	6
Jurisdicción Sanitaria	2	200
Oficinas Estatales	10	42
T O T A L	12	248

De los datos presentados se puede observar una notoria falta de equipo para la elaboración de estadísticas que se agrupan en su mayoría en las oficinas estatales, sobre todo en equipo de cómputo, ya que en las jurisdicciones existen solamente dos; por lo que respecta a unidades médicas de más de 30 camas en donde su necesidad es evidente, no se encuentra ninguna.

En cuanto a calculadoras, en general se puede afirmar que no se cuenta con una calculadora por persona. En su mayoría se encuentran en las jurisdicciones sanitarias, seguido por las oficinas estatales y una insignificante cantidad en las unidades médicas.

**CURSOS DE CAPACITACION SOLICITADOS POR EL PERSONAL DE ESTADISTICA
SEPTIEMBRE - DICIEMBRE 1985**

CUADRO 6

TEMA DEL CURSO	No. DE PERSONAS QUE LO SOLICITAN
REGISTROS MEDICOS (1)	60
BIOESTADISTICA (2)	40
ESTADISTICAS VITALES(3)	20
TOTAL	120

- (1) Incluye conocimientos sobre el Sistema de Información y el manejo de expedientes. Se imparte a personal de estadística en los hospitales.
- (2) Incluye conocimientos sobre estadística relacionado con la salud, ejemplo: pasar de una cifra como el número de defunciones a una tasa de mortalidad y sus consecuencias para la institución.
- (3) Manejo de las estadísticas en salud y sus relaciones e impacto en la población, utilizando la demografía como herramienta base.

Como puede apreciarse, el interés por la capacitación del personal de la Secretaría de Salud en materia de estadística, se relaciona con la producción y análisis de la información, así como con aquellos temas que puedan facilitar su trabajo.

4.- DISEÑO

En los capítulos siguientes nos referiremos a los objetivos, programación de actividades, sujetos, material y equipo, escenario y resultados del programa, así como las modificaciones que a través de la aplicación del programa, lleve consigo una evaluación continua.

El Programa de "Capacitación para Optimizar la Información en la Secretaría de Salud", surge como el resultado de conjuntar el Marco Normativo (INCISO 1) en tanto que la Secretaría de Salud debe obedecer los lineamientos planteados por el Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Nacional de Salud, para que la capacitación permita llevar estadísticas en salud, que posibiliten la toma de decisiones y formular las políticas nacionales en la materia, acordes con las necesidades reales de la población.

El Marco Teórico (INCISO 2); al retomar las buenas experiencias de otras instituciones, se multiplican los esfuerzos sin tener que realizar las mismas actividades ahorrando tiempo y recursos, la capacitación es así vista como un elemento facilitador de un proceso administrativo, aunque teniendo siempre en cuenta la filosofía de la S.S.A. y el Diagnóstico sobre Necesidades de Información (INCISO 3) que habla sobre el personal a quien

debe dirigirse el programa; es decir, estadísticos distribuidos por todo el país incluyendo pequeñas localidades (CUADRO 1), con poca antigüedad en el puesto y que dedican una gran cantidad de tiempo para ejecutar su trabajo (CUADRO 2), con bajo nivel escolar; en su mayoría cuentan con preparatoria o menos y poco interés en capacitarse (CUADRO 3). El personal se enfrenta a incongruencias en el Sistema de Información (CUADRO 4) "aunque esto es solucionado al tiempo de la capacitación por el SEIB", y con carencias en material y equipo (CUADRO 5).

IL OBIETTIVO

**PROGRAMA DE CAPACITACION PARA OPTIMIZAR LA INFORMACION EN LA
SECRETARIA DE SALUD**

OBJETIVO GENERAL.

Promover la actualización y desarrollo de los recursos humanos involucrados en las tareas estadísticas de la Secretaría de Salud, a través de un programa que permita una capacitación homogénea, continua, completa y con la participación de las entidades federativas.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Identificar las funciones que desarrollen los estadísticos de la Institución, para que sean acordes al modelo planteado por el Sistema Estatal de Información Básica (SEIB).

Adiestrar al personal en las técnicas estadísticas de análisis de información que le permita aplicar correctamente el SEIB.

Al término del curso el participante contará con los elementos necesarios para poder operar el SEIB y así obtener mejores estadísticas que posibiliten la toma de decisiones.

III. PROGRAMACION DE ACTIVIDADES

La implementación de un "Programa de Capacitación para Optimizar la Información en la Secretaría de Salud", es una tarea que por su magnitud requiere de la participación del personal del nivel central, estatal, jurisdiccional y operativo en todas las fases del programa, quienes deberán llevar a cabo las siguientes etapas del proceso:

- Diagnóstico inicial de Necesidades de Capacitación.
- Diseño del Programa.
- Ejecución del Programa.
- Evaluación del Programa.
- Cuidado de la continuidad del mismo.

Para todo ello, el personal operativo deberá contar con el apoyo completo de los niveles jurisdiccional y estatal y ellos a su vez del personal de la DGIE.

A continuación se mencionan algunos lineamientos para impartir la capacitación en forma eficaz:

1. Tomando en cuenta el diagnóstico inicial, los cursos deberán dirigirse al personal con poco nivel educativo, y poco motivado a la capacitación. Por lo que la identificación, conceptualización y aplicación de los

objetivos del curso toma en cuenta esta premisa.

En el (ANEXO 2) se detallan los objetivos de cada curso en cada carta descriptiva utilizada.

2. En el diseño de la estrategia para impartir los cursos se eligió una técnica combinada entre expositiva y participativa, sin embargo, pueden utilizarse cualquiera de las que se detallan en el (ANEXO 3) Técnicas didácticas.

3. Evaluación del Programa, que es la etapa final del programa que tiene como función la retroalimentación del Sistema Estatal de Información Básica, en los aspectos relacionados con la capacitación del personal que presta sus servicios en estas áreas.

Su acción debe ser sistemática, válida, confiable, continua y permanente, ya que a través de ella se determinará la necesidad de existencia del programa, su efectividad, su aceptación por parte de los participantes, su impacto en los procesos de planeación, información y evaluación y su relación costo-beneficio.

Para ello, se deberán realizar dos tipos de análisis:

CUANTITATIVO: Análisis sistemático del funcionamiento del sistema en todos los niveles que intervienen en su producción, a fin de determinar su oportunidad y calidad.

CUALITATIVO: Cambios en a la disponibilidad y adaptabilidad del personal ante los retos que presenta su trabajo, a través de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes.

Asimismo, se proponen 3 periodos de evaluación del programa:

1. **INICIAL.** Evaluación de contexto ó diagnóstica de la que ya se ha hablado.
2. **MEDIANO PLAZO.** Evaluación del proceso. Refuerza el programa, determina el ritmo del proceso de desarrollo, informa sobre los cambios que se pueden esperar y localiza dificultades en la aplicación.

Considerando importante mencionar que en esta segunda fase de evaluación es donde realmente empieza el seguimiento, ya que en caso de encontrar obstáculos en alguna fase del programa, se realizarán los cambios

pertinentes para llegar al logro de las metas planteadas y se contemplarán las necesidades adicionales con el fin de permitir que los cambios obtenidos no permanezcan estáticos, sino que se apliquen, desarrollen y enriquezcan tanto al individuo como a su área de trabajo y a la Institución.

3. LARGO PLAZO. Evaluación de resultados o final. Es necesario medir si se han cumplido los objetivos señalados. Esta evaluación debe medir resultados esperados y no esperados.

Se tomará en cuenta el aumento en la oportunidad y confiabilidad de la información, así como la satisfacción profesional y competitividad del personal.

Entendemos que al hacer una evaluación general se cierra un ciclo, iniciándose a su vez uno nuevo, que proporciona retroalimentación sobre las necesidades no cubiertas en el programa terminado y las de reciente aparición, por nuevos cambios tanto a nivel personal como institucional.

Para poder llevar a cabo una buena capacitación, es necesario uniformar los criterios de los capacitadores que deberán:

1. Conocer el tema.
2. Preparar adecuadamente el guión del curso.
3. Cubrir puntualmente el evento.
4. Integrarse positivamente al grupo, (lograr un buen Raport y actitud positiva del grupo).
5. Introducir global y esquemáticamente el tema a tratar.
6. Exponer pocos y breves temas desglosables en forma concreta y sintética (no mas de 20 minutos).
7. Integrar secuencialmente un tema con otro.
8. Al finalizar; concretizar en forma compacta un resumen del tema expuesto.
9. Utilizar las técnicas audiovisuales adecuadas.
10. Apoyarse en técnicas educativas auxiliares acordes al tema.

Todo esto se facilitará en la medida en que se utilicen cartas descriptivas y técnicas didácticas en cada curso. (ANEXOS 2 Y 3).

Una de las características fundamentales para que la capacitación sea exitosa, es motivar adecuadamente al auditorio, para lo cual se sugiere lo siguiente:

1. Convencer de que lo que se expondrá es útil a los participantes.
2. Cambiar la entonación de la voz para no volver tediosa la exposición.
3. Mantener un ambiente relajado, positivo y de confianza, sin restarle seriedad a la exposición.
4. Combinar la exposición teórica con aprendizajes prácticos y relevantes para resolver sus problemas laborales cotidianos.
5. Estimular y resaltar las intervenciones positivas y acertadas de los participantes.
6. Desalentar las intervenciones que impliquen una amenaza para el grupo o para el logro de los objetivos de aprendizaje:
 - a) Devolviendo las preguntas al interlocutor.
 - b) Pidiendo puntos de vista al auditorio para tratar el tema.
 - c) Reubicar al participante en la dinámica de curso, indicándole que es un tema para tratar fuera del curso.
7. Utilizar ayudas didácticas que llamen la atención del grupo y apoyen en forma muy importante el proceso de aprendizaje.

8. Propiciar la creatividad del grupo, estimulándolo a proponer otras alternativas.
9. Responsabilizar al grupo de su aprendizaje, a través de la participación en las actividades del curso y fuera de éste.
10. Alternar las diversas actividades didácticas para no saturar al grupo con un sólo tipo de técnica.

IV. SUJETOS

Para la elección del capacitador se toman en cuenta dos modalidades: Instructor externo a quien se contrata por su gran experiencia en el tema o bien interno, si reúne las características necesarias.

El capacitador al impartir su curso, tendrá que valerse de todos sus recursos, y no sólo del cúmulo de conocimientos, sino a como los va a transmitir ya que el capacitador será el centro de atención de todos y cada uno de los participantes. Por esta razón es muy importante tomar en cuenta todas aquellas características que le van a ayudar para lograr los objetivos propuestos en la instrucción.

Todo lo que entendemos como personalidad, magnetismo, atractivo personal; en otras palabras el reflejo de la seguridad personal o ausencia de ésta, se percibe a través del comportamiento manifiesto de las personas, lo cual comprende elementos que podemos considerar básicamente como verbales y corporales que se caracterizan de la siguiente manera:

1. COMPONENTES DEL ELEMENTO VERBAL.

El capacitador no es un conferencista, tiene que hacer que la palabra sea de todos; sin embargo su voz, como parte relevante de su actitud es la que le dará al grupo la confianza de la participación activa en la manifestación de las opiniones individuales.

Para que se logre es importante tomar en cuenta:

- a) Volumen de voz.
- b) Tono de voz
- c) Inflexión (se refiere a los cambios en volumen y tono).
- d) Contenido (conocimientos que tiene del tema)
- e) Momento (el momento oportuno para decir algo, interrumpir, hacer una broma).

2. COMPONENTES CORPORALES.

- a) Postura (evitar la rigidez)
- b) Gestos
- c) Manerismos.

FUNCIONES DEL CAPACITADOR.

Antes de la instrucción.

1. Conocer la organización y objetivos del curso.
2. Reunir información sobre el grupo: número de personas que lo integran, edad, grado de escolaridad, puesto que desempeña.
3. Conocer, estudiar y manejar el contenido programado del curso que va a dirigir.
4. Elaborar el programa general, preparando las actividades que motiven el interés de los participantes.

5. Organizar la duración del curso en base al contenido de este.
6. Especificar el horario de duración de cada tema, tomando en cuenta la complejidad de cada uno.
7. Determinar las estrategias a seguir durante el desarrollo del curso.
8. Conocer el lugar y características tales como: mobiliario, aparatos e instrumentos de que se dispone, donde se va a impartir el curso.
9. Recopilar anticipadamente la documentación requerida para la conducción del curso.

Durante la instrucción.

1. Dar a conocer los objetivos y lineamientos a seguir en el desarrollo del curso.
2. Organización de los participantes para el desempeño de las actividades programadas.
3. Ampliar la información del tema que así lo requiera.
4. Orientar a los participantes sobre fuentes de información relacionados con el tema a tratar.
5. Dar retroalimentación a cada uno de los participantes respecto a su desenvolvimiento en la trayectoria.
6. Aclarar en lo más posible las dudas de los participantes.
7. Propiciar la comunicación entre los participantes.

8. Aplicar los instrumentos de medición para hacer la evaluación del curso y del capacitador.
9. Hacer la evaluación de los participantes y de los instrumentos.
10. Formar un directorio de los participantes.

Después de la instrucción.

1. Tabular los resultados obtenidos de la evaluación.
2. Presentar un reporte sobre las actividades realizadas, los resultados obtenidos y observaciones del capacitador y de los participantes respecto al curso.
3. Llevar a cabo un seguimiento de los participantes.

V. MATERIAL Y EQUIPO

De acuerdo al diagnóstico inicial, así como a las evaluaciones iniciales y a mediano plazo, los cursos que integran el Programa de Capacitación para Optimizar la Información en la Secretaría de Salud, han sufrido modificaciones y algunas inclusiones; ya que se detectó como necesario, dar un adiestramiento sobre formación de instructores para posibilitar la capacitación en cascada, así como otros cursos que por su relación directa con el SEIB fue necesario incluir.

De este modo para el programa que se aplicará durante el año en curso, el listado y programación de cursos será la siguiente:

CURSO	SEDE	ASISTENTES
FORMACION BASICA DE INSTRUCTORES	GUADALAJARA	JEFES DE UNIDAD DE PLANEACION, INFORMACION Y EVALUACION
FORMACION BASICA DE INSTRUCTORES	MONTERREY	JEFES DE UNIDAD DE PLANEACION, INFORMACION Y EVALUACION
FORMACION BASICA DE INSTRUCTORES	TLAXCALA	JEFES DE UNIDAD DE PLANEACION, INFORMACION Y EVALUACION
SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA (SEIB)	GUADALAJARA	JEFES DE UNIDAD DE PLANEACION, Y JEFES DE ESTADISTICA EN LOS ESTADOS
SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA (SEIB)	MONTERREY	JEFES DE UNIDAD DE PLANEACION, Y JEFES DE ESTADISTICA EN LOS ESTADOS
SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA (SEIB)	OAXACA	JEFES DE UNIDAD DE PLANEACION, Y JEFES DE ESTADISTICA EN LOS ESTADOS

SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA (SEIB)	SONORA	JEFES DE UNIDAD DE PLANEACION, Y JEFES DE ESTADISTICA EN LOS ESTADOS
SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA (SEIB)	TABASCO	JEFES DE UNIDAD DE PLANEACION, Y JEFES DE ESTADISTICA EN LOS ESTADOS
CAPACITACION EN REGISTROS MEDICOS	VERACRUZ	JEFES DE UNIDAD DE PLANEACION, Y JEFES DE ESTADISTICA EN LOS ESTADOS
CAPACITACION EN REGISTROS MEDICOS	GUADALAJARA	PERSONAL DEL AREA DE ARCHIVO, ESTADISTICA Y ADMISION.
CAPACITACION EN REGISTROS MEDICOS	MONTERREY	PERSONAL DEL AREA DE ARCHIVO, ESTADISTICA Y ADMISION
CAPACITACION EN REGISTROS MEDICOS	OAXACA	PERSONAL DEL AREA DE ARCHIVO, ESTADISTICA Y ADMISION.
CAPACITACION EN REGISTROS MEDICOS	SONORA	PERSONAL DEL AREA DE ARCHIVO, ESTADISTICA Y ADMISION.
CAPACITACION EN REGISTROS MEDICOS	TABASCO	PERSONAL DEL AREA DE ARCHIVO, ESTADISTICA Y ADMISION.
CAPACITACION EN REGISTROS MEDICOS	VERACRUZ	PERSONAL DEL AREA DE ARCHIVO, ESTADISTICA Y ADMISION.
CAPACITACION NACIONAL EN BIOESTADISTICA	GUADALAJARA	ESTADISTICOS CON SECUNDARIA
CAPACITACION NACIONAL EN ESTADISTICAS VITALES	NUEVO LEON	ESTADISTICOS CON SECUNDARIA

En general el material utilizado para las capacitaciones es:

- Cartas descriptivas (ANEXO 2)
- Evaluaciones iniciales.
- Acetatos y proyector de acetatos.
- Hojas de material con ejercicios.
- Evaluaciones finales.

La utilización de material de cada uno de ellos, así como las técnicas didácticas empleadas podrán consultarse en la carta descriptiva de cada curso.

VI. ESCENARIO

En un país como México, con una población cercana a los 81 millones de habitantes* y un territorio superior a los 2 millones de km², sería difícil pretender que un solo capacitador por más adiestrado que estuviera, pudiera realizar esta labor. Aún reduciendo el marco de aplicación del programa, a la Secretaría de Salud y al personal de estadística que en ella labora, hemos comentado anteriormente que sería necesario adiestrar a los casi 400 trabajadores del área; por esta razón se eligió la estrategia de capacitación en cascada.

Este tipo de estrategia precisa de varios escenarios y en una primera instancia se regionalizó a las entidades federativas del país en tres grandes grupos de acuerdo a su ubicación geográfica, teniendo así; la región centro, la región norte y la región sur, que agrupan 11 entidades las dos primeras y 10 la última. Para elegir a la entidad coordinadora de la región, se tomó en consideración los recursos económicos con que cuenta cada estado, la capacidad de gestión del jefe del departamento de estado, así como su capacidad para el manejo del Sistema de Información Básica, quedando de este modo como sedes: Veracruz, Nuevo León y Jalisco quienes se constituyen en el primer gran escenario de capacitación.

* INEGI-CONAPO. Proyecciones de Población de México y de las entidades federativas. 1980-2010.

En cada una de las capitales de los coordinadores regionales, se elige el auditorio o sala de conferencias que resulte más adecuado para el curso que se requiere impartir, ya que a esa ciudad asistirán un mínimo de 10 capacitandos, ya que forman parte de la región.

El paso siguiente de la estrategia, consiste en que los jefes de departamento de estadística de cada estado, deberán adiestrar a sus estadísticos jurisdiccionales y de unidad médica. Esto significa que el escenario será el auditorio o sala de conferencias que cada estado juzgue pertinente.

Por último los estadísticos jurisdiccionales y de unidad médica hospitalaria de 2o. y 3er. nivel, deberán adiestrar al personal operativo de los hospitales y centros de salud, esto es: médicos, enfermeras, etc., y la capacitación en este nivel será únicamente en el llenado de formas primarias y explotación de información, siendo el escenario el hospital o bien la jurisdicción para el caso de los centros de salud.

Los formatos que se llenan en las unidades médicas se presentan en el (ANEXO 4), pero únicamente los integrales de 1er. nivel.

En 1988 la SSA cuenta con 6266 unidades médicas, 12 de 3er. nivel, 168 de 2o. y 6086 de 1er. nivel. Distribuidos en 245 jurisdicciones sanitarias.

VII. RESULTADOS

Los resultados esperados con la aplicación del "Programa de Capacitación para Optimizar la Información en la SSA", se reflejan en las mejoras, en la oportunidad y en la calidad de los informes integrales de la unidad médica del SEIB que se reciben mensualmente en la DGIE. Para ello se diseñó el formato "Algunos Indicadores de Oportunidad y Calidad en los Informes Integrales", que contiene para cada entidad federativa el tiempo utilizado para el envío y traslado de la información, así como aquellos conceptos en los que la calidad de la cifra es cuestionable. Este informe puede ser revisado en el (ANEXO 5).

En la medida en que el tiempo de envío y traslado se disminuya y que la calidad de la información mejore, se podrán detectar los avances obtenidos en materia de capacitación.

Por otro lado los cursos que la DGIE imparte en las entidades federativas, deben ser replicados al interior de cada una de ellas, el seguimiento de este proceso se lleva a cabo a través del formato "Actividades de Capacitación Estatales", que se incluye en el (ANEXO 6) y que se envía trimestralmente a la DGIE; adicionalmente a este proceso, la DGIE y las entidades coordinadoras de región supervisarán el desarrollo de los cursos procurando estar presentes en algunos de ellos, con la finalidad de recabar opiniones que permitan mejorar el diseño y operación del Programa de Capacitación para Optimizar la Información en la SSA.

VIII. CONCLUSIONES

La elaboración de mi tesis se inició en el año de 1985, de entonces a la fecha, el país, la Secretaría de Salud, la Dirección de Estadística y el Programa de Capacitación han sufrido o disfrutado muchas modificaciones. Se inició el proceso de descentralización en las entidades federativas, siendo 13 de ellas descentralizadas, con lo que mejoró notablemente el suministro de material y equipo de cómputo a los estados; hoy están automatizados, a diferencia de lo que ocurría en mi diagnóstico inicial. Aparejado a este proceso, surgieron nuevas necesidades de información y otras se simplificaron; todo esto ha venido impactando al Programa de Capacitación, sin embargo su importancia es aún vigente.

Quizá suene extraño que una tesis haya tardado tanto en concluirse, pero esto es explicable dado que cada nueva introducción de tecnología, requería de cambios en los formatos del Sistema de Información, complicando su diseño y por tanto dificultando mi labor como capacitador; es a últimas fechas cuando puede hablarse de un Sistema total terminado y las experiencias obtenidas en la impartición de cursos, pueden por fin materializarse a cartas descriptivas y facilitar el que se apliquen en cascada o que la experiencia en la SSA pueda ser retomada por otras instituciones.

Ahora que ya se cuenta en las entidades federativas con mayor cantidad de equipo computarizado, ya no tiene que ser en forma manual por lo tanto

se pueden obviar muchos pasos en los que yo seguí y pueden ser los formatos más dinámicos, así como las estadísticas.

Esto se manifiesta a través de un seguimiento continuo y de evaluaciones, para darnos cuenta si la capacitación y el sistema están funcionando como se esperaba.

Este proceso puede ser de utilidad para los estudiantes de psicología en general, en donde se demuestra cómo se lleva a cabo un diagnóstico de necesidades en poblaciones que se encuentran ubicadas en diferentes puntos del país, así como los instrumentos que se manejaron. Para un profesionalista, puede serle de utilidad también ya que se están marcando los pasos que se siguieron para llegar a una capacitación y que esto se puede traspolar no solamente en problemas de salud, ya que para un empresario es importante la producción, para otros las ventas, etc., pero lo principal es llegar a un documento que los pueda alimentar a todos ellos a través de estar trabajando por medio de sistemas interactivos o de oír diferentes puntos de vista y que se pueda concluir en un solo.

IX. BIBLIOGRAFIA

- Ardila Ruben. Psicología del Aprendizaje. Edit. Siglo XXI. México, 1975.
- Carreño H. Fernando. Enfoque y Principios Teóricos de la Evaluación. Edit. Trillas. México, 1978.
- Dale Edgar. Métodos Audiovisuales en la Enseñanza. Edit. Reverte. México, 1974.
- Manuel Fermín. La Evaluación, los Exámenes y las Calificaciones. Edit. Kapeluz. Buenos Aires, 1971.
- Gagne Robert M. Principios Básicos del Aprendizaje para la Instrucción. Edit. Diana. México, 1975.
- González García Enrique. El Profesor y los Métodos de Enseñanza. Edit. Anuis, 1976.
- Laffitte B. Ma. Eugenia, Jiménez O. Alvaro. Manual de Técnicas de Evaluación. Edit. Nueva Generación. México, 1980.
- Mager Robert F. Preparación de Objetivos de Instrucción. Edit. UNAM. México, 1972.
- Reid R. Martha. Evaluación Continua. Edit. Progreso. México, 1976.
- Craig Robert L. y Bittel Lester L. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. Edit. Diana. Enero, 1979.
- SSA. Guía Técnica para la Elaboración de Programas de Capacitación para la Descentralización. Enero, 1985.
- SSA. Manual para apoyo a las Actividades de Capacitación. 1987.

- Taylor Frederick W. Principio de la Administración Científica. Edit. Herrero Hermanos. México, Agosto, 1961.
- SSA. Dirección General de Recursos Humanos. Programa Nacional de Formación, Actualización y Desarrollo de Instructores. México, 1983.
- SSA. OPS. INEGI. Sistemas de Información en Salud: Tendencias Actuales. México, 1988.
- SSA. Dirección General de Enseñanza en Salud, Centro de Capacitación y Desarrollo. Enseñanza - Capacitación - Investigación.
- Champion, R. A. Psicología del Aprendizaje. Edit. Limusa Wiley. México, 1972.
- Siliceo Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. Edit. Limusa México, 1982.
- Skinner B. F. Tecnología de la Enseñanza. Edit. Labor.
- Pardinas Felipe. Metodología y Tecnología de Investigación en Ciencias Sociales. Edit. Siglo XXI. México, 1981.
- Block A. Innovación Educativa. Edit. Trillas.

A N E X O S

- ANEXO (1)** **Necesidades de Capacitación.**
(Pag. 72)
- ANEXO (2)** **Programas de Capacitación.**
(Pag. 73 - 94)
- ANEXO (3)** **Técnicas de Capacitación.**
(Pag. 95 - 99)
- ANEXO (4)** **Formatos integrales. 1er. Nivel de**
Atención.
Sistema Estatal de Información Básica.
- ANEXO (5)** **Indicadores de Oportunidad y Calidad en**
(PAG. 108) **los Informes Integrales.**
- ANEXO (6)** **Reporte de cursos de Capacitación.**
(Pag. 109)

**SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA
NECESIDADES DE CAPACITACION**

1. IDENTIFICACION

- 1.1 ENTIDAD

--	--
- 1.2 JURISDICCION

--	--	--	--	--
- 1.3 UNIDAD MEDICA

--	--	--	--	--	--
- 1.4 FECHA DE APLICACION

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2. GENERALIDADES DEL PUESTO

NOMBRE

PUESTO

- 2.1 ESTADISTICO EN UNIDAD MEDICA
- 2.2 ESTADISTICA EN JURISDICCION SANITARIA
- 2.3 ESTADISTICO ESTATAL
- 2.4 JEFE DE DEPARTAMENTO
- 2.5 ANALISTA
- 2.6 FECHAD E INGRESO A LA SSA

--	--	--	--	--	--
- 2.7 ANTIGUEDAD EN EL PUESTO

--	--	--	--	--	--

DIA MES AÑO
- 2.8 TIEMPO DEDICADO A LABORES DE ESTADISTICA

--	--	--	--	--	--

MESES AÑOS
HRS-DIA

3. CARACTERISTICAS PERSONALES

- | ESCOLARIDAD | ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACION | | | |
|--|-------------------------------------|----------|------|-------|
| | INSTITUCION | DURACION | TEMA | FECHA |
| 3.1 <input type="checkbox"/> PRIMARIA | | | | |
| 3.2 <input type="checkbox"/> SECUNADRIA | | | | |
| 3.3 <input type="checkbox"/> TECNICA | | | | |
| 3.4 <input type="checkbox"/> TECNICO EN EST. | | | | |
| 3.5 <input type="checkbox"/> PREPARATORIA | | | | |
| 3.6 <input type="checkbox"/> LICENCIATURA | | | | |

CURSOS DE CAPACITACION QUE REQUIERE LLEVAR A CABO

4. MATERIAL Y EQUIPO

CUENTA CON LSO SIGUIENTES APOYOS?

- 4.1 COMPUTADORA
- 4.2 CALCULADORA

**PROGRAMA DE CAPACITACION PARA
OPTIMIZAR LA INFORMACION EN LA
SECRETARIA DE SALUD**

(ANEXO 2)

ACTIVIDAD ACADÉMICA: FORMACION BASICA DE INSTRUCTORES

DURACION: 21 HORAS

UNIDAD SEDE: QUADALAJARA, MONTERREY Y TLAXCALA

OBJETIVO: PROPORCIONAR A LOS JEFS DE PLANEACION ESTATAL LOS ELEMENTOS TEORICO-METODOLOGICOS DE LA DIDACTICA QUE LES PERMITA COORDINAR SESIONES DE CAPACITACION.

(CUADRO 1)

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
1er. DIA						
8:30 - 9:00	INSCRIPCIONES					
9:00 - 9:30	INAUGURACION DEL CURSO					
9:30 - 10:30	PROGRAMA DE CAPACITACION DE LA DGIE	DAR A CONOCER LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION PARA EL PERSONAL RELACIONADO CON LA PLANEACION, INFORMACION Y EVALUACION	EXPOSITIVA	PARTICIPACION DE LOS ASISTENTES	ACETATOS	
10:30 - 11:00	CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA DEL CURSO	IDENTIFICAR EN QUE CONSISTIRA EL CURSO FORMACION DE INSTRUCTORES	EXPOSITIVA	PARTICIPACION DE LOS ASISTENTES	PROGRAMAS	

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
11:00 - 11:30	R E C E S O					
11:30 - 12:30	EVALUACION	MEJORAR EL CONTENIDO DEL CURSO	LLENAR CUESTIONARIO	DIAGNOSTICA	TEST CON REACTIVOS	
12:30 - 14:00	INTEGRACION GRUPAL	OBTENER UN BUEN AMBIENTE EN EL GRUPO	PARTICIPATIVA	BUEN AMBIENTE EN EL GRUPO		
14:00 - 16:00	C O M I D A					
16:00 - 18:00	PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE	QUE EL PARTICIPANTE COMPRENDA LA IMPORTANCIA DEL PROCESO	CONFERENCIA	PREGUNTAS DE LOS PARTICIPANTES	ACETATOS	
2a. DIA						
9:00 - 11:30	EDUCACION Y COMUNICACION	IDENTIFICAR LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACION EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	CONFERENCIA	FORMATIVA	ESCLERDO YERENA LA COMUNICACION EN LA ENSEÑANZA	
11:30 - 12:00	R E C E S O					
12:00 - 13:00	APRENDIZAJE GRUPAL	DETERMINAR LA IMPORTANCIA DEL APRENDIZAJE GRUPAL EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	CONFERENCIA	FORMATIVA	SANTOYO S. RAFAEL. REFLEXIONES SOBRE LA COORDINACION EN LOS GRUPOS DE APRENDIZAJE	
13:00 - 14:00	COORDINACION DE GRUPOS DE APRENDIZAJE	DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE LA COORDINACION DE LOS GRUPOS DE ENSEÑANZA EN EL PROCESO F-A	CONFERENCIA	FORMATIVA	REVISTA PERFILES EDUCATIVOS NO 11	
14:00 - 16:00	C O M I D A					

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
16 00 - 16 30	EL PROGRAMA COMO INSTRUMENTO DE TRABAJO	EXPLICAR LA IMPORTANCIA DE LA ELABORACION DE PROGRAMAS EN CAPTACION	CONFERENCIA	FORMATIVA		
16 30 - 18 00	ELABORACION DE OBJETIVOS	ESTRUCTURA PROCEDIMIENTOS PARA LA ELABORACION DE OBJETIVOS	CONFERENCIA	FORMATIVA	DILLMAN, C. Y. RAMLON COMO REDACTAR OBJETIVOS DE INSTRUCCION	
3er. DIA						
9:00 - 9:30	SELECCION Y ORGANIZACION DE CONTENIDOS	DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE LA PRESENTACION DE LOS CONTENIDOS	CONFERENCIA	FORMATIVA		
9:30 - 10:00	SELECCION DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	IDENTIFICAR ACTIVIDADES QUE PROMUEVAN APRENDIZAJES EN GRUPO	CONFERENCIA	FORMATIVA	HUERTA IBARRA JOSE ORGANIZACION LOGICA DE LAS EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE	
10 00 - 10 30	R E C E S O					
10:30 - 13:00	SELECCION DE TECNICAS DE ENSEÑANZA	ANALIZAR LAS CARACTERISTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LAS TECNICAS DIDACTICAS	CONFERENCIA	FORMATIVA	DUCCING Y ESCUDERO TECNICAS EDUCATIVAS	
13 00 - 14 00	SELECCION DE RECURSOS DIDACTICOS	COMPRENDER ALGUNOS ASPECTOS EN LA UTILIZACION DE LOS RECURSOS DIDACTICOS	CONFERENCIA	FORMATIVA		
14.00 - 16.00	C O M I D A					

2

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
16:00 - 17:00	EVALUACION EN EL PROCESO EDUCATIVO	DELIMITAR LOS TIPOS O INSTRUMENTOS DE EVALUACION	CONFERENCIA	FORMATIVA	CARRERO H INSTRUMENTOS DE MEDICION DEL RENDIMIENTO ESCOLAR	
17:00 - 17:30	EVALUACION			FINAL		
17:30 - 18:00	CLAUSURA					

**PROGRAMA DE CAPACITACION PARA
OPTIMIZAR LA INFORMACION EN LA
SECRETARIA DE SALUD**

ACTIVIDAD ACADEMICA: SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA

DURACION : 24 HORAS

UNIDAD SEDE: 6 SEDES REGIONALES (02 ENT. FED.) OBLIGATORIO

OBJETIVO : LOS PARTICIPANTES AL FINALIZAR EL CURSO, CONOCERAN Y PODRAN PONER EN PRACTICA EL SISTEMA DE INFORMACION DE LA SECRETARIA DE SALUD

(CUADRO 2)

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
1er. DIA						
8:00 - 8:30	INAUGURACION Y PRESENTACION DE LOS PARTICIPANTES	MOTIVAR A LOS PARTICIPANTES A LA INTEGRACION COMO GRUPO DE TRABAJO Y A COMPRENDER LOS OBJETIVOS DEL CURSO	DINAMICA DE GRUPOS			DIRECCION DE ESTADISTICA
8:30 - 11:30	- GENERALIDADES DEL SEIB - ANTECEDENTES - OBJETIVOS - ESTRUCTURA Y COMPONENTES - FLUJOS Y PERIODICIDAD	CONOCER LA ESTRUCTURA Y COMPONENTES DEL SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA, ASI COMO SUS ALCANCES Y LIMITACIONES	EXPOSITIVA	SE EVALUARAN A TRAVES DE LAS PREGUNTAS REALIZADAS AL FINAL DE CADA TEMA	ACETATOS PROYECTOR DE ACETATOS SINTESIS EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA	
11:30 - 12:00	R E C E S O					

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
12.00 - 14.00	- REGISTRO NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA PARA LA SALUD - FORMULARIO "B" - PRODUCTOS	CONOCER LA ESTRUCTURA, FUNCIONAMIENTO E IMPORTANCIA DEL FORMULARIO, ASI COMO SUS PRODUCTOS	EXPOSICION Y DINAMICA DE GRUPOS EJERCICIOS	LLENADO DE FORMULARIOS "A" Y "B" DEL RENS	ACETATOS PROYECTOR DE ACETATOS MANUAL DEL RENS. FORMULARIOS "A" Y "B"	DIRECCION DE ESTADISTICA
14.00 - 16.00	COMIDA					
16.00 - 18.00	MODULO DE SERVICIOS MEDICOS - FORMATOS PRIMARIOS	CONOCER EL LLENADO DE LOS FORMATOS PRIMARIOS, A FIN DE ESTAR CAPACITADO PARA ENSEÑAR AL PERSONAL MEDICO Y PARAMEDICO, SUPERVISE SU LLENADO Y ELABORE LOS REPORTES ESTADISTICOS	EXPOSICION Y TALLER	LLENADO DE LOS FORMATOS	ACETATOS PROYECTOR DE ACETATOS. FORMATOS IMPRESOS MANUAL DEL SEIB 1o. Y 2o NIVEL	
2da. DIA						
8.00 - 10.00	- FORMATOS INTERMEDIOS	CONOCER EL LLENADO DE LOS FORMATOS INTERMEDIOS, A FIN DE ESTAR CAPACITADO PARA ENSEÑAR AL PERSONAL MEDICO Y PARAMEDICO, SUPERVISE SU LLENADO Y ELABORE LOS REPORTES ESTADISTICOS	EXPOSICION Y TALLER	LLENADO DE LOS FORMATOS	ACETATOS PROYECTOR DE ACETATOS. FORMATOS IMPRESOS MANUAL DEL SEIB 1o y 2o	

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
10:00 - 12:00	INFORME INTEGRAL DE LA UNIDAD MEDICA	CONOCER EL LLENADO DEL INFORME INTEGRAL A FIN DE ESTAR CAPACITADO PARA ENSEÑAR AL PERSONAL MEDICO SUPERVISE SU LLENADO Y ELABORE LOS REPONTES ESTADISTICOS	EXPOSICION Y TALLER	LLENADO DEL INFORME INTEGRAL	ACETATOS PROYECTOR DE ACETATOS INFORMES INTEGRALES IMPRESOS MANUAL DEL SEIB 1o Y 2o NIVEL	DIRECCION DE ESTADISTICA
12:00 - 12:30	RECESO					
12:30 - 14:00	CRITERIOS DE VALIDACION DE LA INFORMACION DEL SEIB	MANEJAR ADECUADAMENTE LAS TECNICAS PARA VALIDAR LA INFORMACION CONTENIDA EN LOS 3 TIPOS DE FORMATOS	EXPOSICION Y TALLER	APLICACION DE CRITERIOS	ACETATOS PROYECTOR DE ACETATOS CRITERIOS DE VALIDACION	
14:00 - 16:00	COMIDA					
16:00 - 18:00	EJERCICIOS PRACTICOS SOBRE EL LLENADO Y VALIDACION DE LOS INFORMES	DESPEJAR DUDAS EN LOS PARTICIPANTES	DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	FORMATOS CON EJERCICIOS	

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
3er. DIA 8:00 - 11:00	<ul style="list-style-type: none"> - MODULOS COMPLEMENTARIOS - INVESTIGACION Y DE SARROLLO - NUTRICION Y SALUD - ACTIVIDADES EXTRAMUROS - ESTRATEGIA DE EXTENSION DE COBERTURA - REGULACION SANITARIA - MEDICINA PREVENTIVA - PARTICIPACION COMUNITARIA 	QUE EL EDUCANDO SEPA LLENAR LOS INSTRUMENTOS DE REGISTRO DE SERVICIOS DE SALUD, A FIN DE PODER CAPACITAR AL PERSONAL MEDICO Y PARAMEDICO, A LA PAR QUE SUPERVISAR SU LLENADO	EXPOSICION Y TALLER	LLENADO DE FORMATOS	ACETATOS PROYECTOR. SEIB. MODULO DE INVESTIGACION Y DESARROLLO 1988 SEIB MODULO DE NUTRICION Y SALUD. 1988 SEIB MODULO ACTIVIDADES EXTRAMUROS 1988 SEIB ESTADISTICAS DE MEDICINA PREVENTIVA 1987 SEIB. MODULO DE PARTICIPACION COMUNITARIA 1988	DIRECCION DE ESTADISTICA
11:00 - 12:00	<ul style="list-style-type: none"> - ENCUESTA CONTINUA DE MORBILIDAD ATENDIDA - CONSULTA EXTERNA - EGRESOS HOSPITALARIOS 	QUE EL EDUCANDO SEPA CUAL ES EL PROCEDIMIENTO ACTUAL PARA LA OBTENCION DE ESTADISTICAS DE MORBILIDAD ATENDIDA Y EN SU UNIDAD DE TRABAJO SUPERVISE EL CORRECTO LLENADO DE LOS DOCUMENTOS FUENTE	EXPOSICION Y TALLER	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	ACETATOS PROYECTOR. SEIB. ENCUESTA CONTINUA DE MORBILIDAD ATENDIDA EN UNIDADES MEDICAS, 1988	
12:00 - 12:30	RECESO					

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
12:30 - 13:30	MORTALIDAD - CERTIFICADO DE DEFUN- CION	QUE EL EDUCANDO DO- MINE LA UTILIZACION DEL MODULO DE DAÑOS A LA SALUD DEL SEIB, ASI COMO EL MANEJO DEL CERTIFICADO DE DEFUN- CION	EXPOSITIVA		ACSTATOS PROYECTOR CERTIFICADOS DE DEFUN- CION	DIRECCION DE ESTADIS- TICA
13:00 - 14:00	CONCLUSION DEL TALLER			EXAMEN DE BATERIA DE OPCION MULTIPLE		

**PROGRAMA DE CAPACITACION PARA
OPTIMIZAR LA INFORMACION EN LA
SECRETARIA DE SALUD**

ACTIVIDAD ACADEMICA: REGISTROS MEDICOS

DURACION: 40 HORAS

UNIDAD SEDE: 6 ENTIDADES FEDERATIVAS

OBJETIVO: ACTUALIZAR A LOS PARTICIPANTES EN LA ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE REGISTROS MEDICOS Y SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA

(CUADRO 3)

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
1er. DIA						
8:00 - 8:30	PRESENTACION DEL OBJETIVO DEL CURSO Y DE LOS PARTICIPANTES	DEFINIR LOS OBJETIVOS DEL CURSO Y MOTIVAR A LOS PARTICIPANTES PARA QUE FUNCIONEN COMO EQUIPO	EXPOSICION Y DINAMICA DE GRUPOS	PRE-EVALUACION REACTIVO DE OPCION MULTIPLE	CARTA DESCRIPTIVA DEL CURSO	DIRECCION DE ESTADISTICA
8:30 - 9:30	IMPORTANCIA DEL DEPTO DE R.M EN EL S.N.S., S.E.S Y HOSPITALARIO	PRECISAR EL ROL DEL DEPTO. DE R.M EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD	CONFERENCIA		ACETATOS PROYECTOR	
9:30 - 11:30	DEPTO DE REGISTROS MEDICOS - OBJETIVO - ORGANIZACION - UBICACION - RECURSOS MATERIALES - RECURSOS HUMANOS	DEFINIR OBJETIVO, ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL DEPTO DE REGISTROS MEDICOS EN LA UNIDAD DE ATENCION MEDICA	CONFERENCIA Y CORRIELLOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	ACETATOS PROYECTOR DE ACETATOS MANUALES DE ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE UNIDADES HOSPITALARIAS DE 2o Y 3er NIVEL DE ATENCION	
R.M = REGISTROS MEDICOS S.N.S = SISTEMA NACIONAL DE SALUD S.E.S = SISTEMA ESTATAL DE SALUD						

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
11:30 - 11:45	RECESO					
11:45 - 14:00	SISTEMAS DE ARCHIVO - DEPURACION DE EXPEDIENTES	DEFINIR Y APLICAR EL SISTEMA DE NUMERACION Y ARCHIVO DEL EXPEDIENTE CLINICO	CONFERENCIA DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	NORMA TECNICA PARA LA ELABORACION, INTEGRACION Y USO DEL EXPEDIENTE CLINICO SSA.	DIRECCION DE ESTADISTICA
14:00 - 16:00	COMIDA					
16:00 - 18:00	VISITA AL DEPARTAMENTO DE ARCHIVO DE UN HOSPITAL	CONOCER COMO SE APLICA LA NORMATIVIDAD SOBRE ARCHIVO EN UN HOSPITAL	VISITA Y DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	ELABOR LA UNIDAD MEDICA A VISITAR	
2a DIA						
8:00 - 10:45	- CATALOGOS - INDICES DE PACIENTES - ENFERMEDADES	APRECIAR LA IMPORTANCIA Y UTILIDAD DE LOS CATALOGOS EN LOS ARCHIVOS CLINICOS	CONFERENCIA Y DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	ACETATOS PROYECTOR DE ACETATOS	
10:45 - 11:15	RECESO					
11:15 - 14:00	- INTEGRACION DEL EXPEDIENTE CLINICO	DESCRIBIR LA ESTRUCTURA Y FUNCION DE LOS FORMULARIOS DEL EXPEDIENTE CLINICO	CONFERENCIA Y DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	ACETATOS PROYECTOR DE ACETATOS	
14:00 - 16:00	COMIDA					
16:00 - 18:00	TALLER. CATALOGO Y EXPEDIENTE CLINICO		EJERCICIOS	REVISION DE EJERCICIOS	FORMULARIOS PARA EXPEDIENTE CLINICO	

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
3er. DIA						
8:00 - 10:00	CONTROL DEL EXPE- DIENTE CLINICO - PACIENTE EXTERNO - PACIENTE HOSPITA- LARIO - ENFERANZA E INVESTI- GACION - TRAMITES ADMINIS- TRATIVOS - MECANISMOS	ESTABLECER FLUJO Y CONTROL DEL EXPE- DIENTE CLINICO EN LA ATENCIÓN DEL PACIENTE	EXPOSICION Y DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	ACETATOS Y PROYECTOR DE ACETATOS	DIRECCION DE ESTADIS- TICA
10:00 - 12:00	EVALUACION	MEDIR EL GRADO DE CONOCIMIENTOS AD- QUIRIDOS POR EL GRUPO		EVALUACION FINAL REACTIVO DE OPCION MULTIPLE	EXAMENES IMPRESOS	
12:00 - 12:30	R E C E S O					
12:30 - 14:00	ESTADISTICA HOSPITA- LARIA - DEFINICION - OBJETIVO - PRINCIPALES INDICA- DORES	REAFIRMAR LOS CON- CIMIENTOS PARA LA ELABORACION DE LAS ESTADISTICAS HOSPITA- LARIAS Y SUS PRINCI- PALES INDICADORES	EXPOSICION Y DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	ACETATOS Y PROYECTOR DE ACETATOS	
14:00 - 16:00	C O M I D A					
16:00 - 18:00	TALLER: PRINCIPALES USOS DE LA ESTADIS- TICA HOSPITALARIA	PROMOVER EL INTERES POR UTILIZAR LA INFOR- MACION	DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	BOLETIN DE INFORMA- CION DE ESTADISTICA	

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
4ta. DIA 8:00 - 10:00	SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA (SEIB) - GENERALIDADES - FLUJO Y PERIODICIDAD - PRODUCTOS	QUE EL EDUCANDO CONOZCA EL SISTEMA DE INFORMACION VIGENTE EN LA SECRETARIA DE SALUD, SUS COMPONENTES Y MANEJO	CONFERENCIA DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA. SINTESIS EJECUTIVA. SSA. DGIE. 1984 ACETATTOS PROYECTOR DE ACHTATOS	DIRECCION DE ESTADISTICA
10:00 - 11:30	REGISTRO NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA PARA LA SALUD (RENIS) - OBJETIVO - FLUJO Y PERIODICIDAD - PRODUCTOS	QUE EL EDUCANDO SE FAMILIARICE CON EL INSTRUMENTO DE CAPTACION DE LA INFORMACION DE RECURSOS DE LAS UNIDADES MEDICAS	CONFERENCIA DINAMICA DE GRUPOS EJERCICIOS	LLENADO DE FORMULARIO "B"	SSA. DGIE. INSTRUCTIVO DE LLENADO DEL FORMULARIO "B"	
11:30 - 12:00	R E C E S O					
12:00 - 14:00	MODULO DE SERVICIOS MEDICOS - FORMATOS PRIMARIOS - FORMATOS INTERMEDIOS - INFORME MENSUAL	QUE EL EDUCANDO SEPA LLENAR LOS INSTRUMENTOS DE REGISTRO DE SERVICIOS DE SALUD PROPORCIONADOS. A FIN DE ESTAR CAPACITADO PARA ENSEÑAR AL PERSONAL MEDICO Y PARA MEDICO, SUPERVISE SU LLENADO Y ELABORE LOS REPORTES ESTADISTICOS DE SERVICIOS	CONFERENCIA EJERCICIOS PRACTICOS	LLENADO DE FORMATOS CONFERENCIA DINAMICA DE GRUPOS	SSA. DGIE. MODULO DE SERVICIOS FORMATOS	
14:00 - 16:00	C O M I D A					

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
16:00 - 18:00 5to. DIA	VALIDACION DE LA INFORMACION DE SERVICIOS	QUE EL EDUCANDO APLIQUE CORRECTAMENTE LOS CRITERIOS DE VALIDACION DE INFORMACION	CONFERENCIA EJERCICIOS PRACTICOS	VALIDACION DE INFORMES	FORMATOS CRITERIOS DE VALIDACION	DIRECCION DE ESTADISTICA
8:00 - 10:00	MODULOS COMPLEMENTARIOS - MEDICINA PREVENTIVA - ACTIVIDADES EXTRA-MUROS - INVESTIGACION Y DESARROLLO - NUTRICION Y SALUD	QUE EL EDUCANDO CONOZCA EL LLENADO DE ESTOS INFORMES COMO PARTE DEL SEIB	CONFERENCIA DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	ACTATOS DE LOS MODULOS DEL SEIB	
10:00 - 11:00	ENCUESTA CONTINUA DE MORBILIDAD ATENDIDA (EMA) - OBJETIVO - CONSULTA EXTERNA - EGRESOS HOSPITALARIOS - PRODUCTOS	QUE EL EDUCANDO CONOZCA CUAL ES EL PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCION DE ESTADISTICAS DE MORBILIDAD ATENDIDA Y EN SU UNIDAD DE TRABAJO SUPERVISE EL CORRECTO LLENADO DE LOS DOCUMENTOS FUENTE	EXPOSICION Y DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	SEIB, ENCUESTA CONTINUA DE MORBILIDAD ATENDIDA	
11:00 - 11:30	RECESO					

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
11:30 - 12:30	MORTALIDAD(CERTIFICADO DE DEFUNCION)	QUE EL EDUCANDO DIFUNDA LA UTILIZACION DEL MODULO DE DAÑOS A LA SALUD DEL SEIB, ASI COMO EL MANEJO DEL CERTIFICADO DE DEFUNCION	EXPOSITIVA		ACETATOS PROYECTOR CERTIFICADO DE DEFUNCION	DIRECCION DE ESTADISTICA
12:30 - 13:30	EVALUACION	MEDIR EL GRADO DE CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS POR EL GRUPO		REACTIVOS DE OPCION MULTIPLE	EXAMENES IMPRESOS	
13:30 - 14:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	EVALUAR SI EL CURSO CUMPLIO CON LOS OBJETIVOS DELINEADOS AL INICIO	DNAMICA DEGRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS		

**PROGRAMA DE CAPACITACION PARA
OPTIMIZAR LA INFORMACION EN LA
SECRETARIA DE SALUD**

ACTIVIDAD ACADEMICA: BIOESTADISTICA

DURACION: 24 HORAS

UNIDAD SEDE: JALISCO. SEDE REGIONAL (32 ENT.FED.) OBLIGATORIO

OBJETIVO: AL FINALIZAR EL CURSO, LOS PARTICIPANTES OBTENDRAN LAS BASES ESENCIALES PARA LA ELABORACION Y PRE-

SENTACION DE LA INFORMACION BIOESTADISTICA.

(CUADRO 4)

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
1er. DIA 8:00 - 8:20 8:20 - 9:30	INAUGURACION Y PRESENTACION DE LOS PARTICIPANTES. RECURSOS MATERIALES	MOTIVAR A LOS PARTICIPANTES A LA INTEGRACION COMO GRUPO DE TRABAJO.	DINAMICA DE GRUPOS	EXAMEN INICIAL DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS	HOJAS IMPRESOS BIBLIOGRAFIA: ABURTO, CESAS: ELEMENTOS DE BIOESTADISTICA FONDO EDUCATIVO INTER-AMERICANO, S.A. BIOESTADISTICA Y EPI-DEMIOLOGIA R.F. MORTON Y SR. HEGEL. INTERAMERICANA	DIRECCION DE ESTADISTICA

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
9:30 - 11:30	DEFINICION-USOS RAMAS AUXILIARES DE LA BIOESTADISTICA. MEDICINA. EPIDEMIOLOGIA. ADMINISTRACION. SALUD PUBLICA.	CONOCER LOS CONCEPTOS BASICOS DE LAS ESTADISTICAS APLICADAS A LA SALUD Y SUS PRINCIPALES APLICACIONES POR RAMA.	CONFERENCIA. Y CORRILLOS.	EXPOSICION DE CONCLUSIONES DE CADA EQUIPO	ACETATOS. PROYECTOR DE ACETATOS	DIRECCION DE ESTADISTICA.
10:20 - 10:30	R E C E S O					
10:30 - 16:00 CON RECESO DE	CAPTACION DE DATOS FUENTES COMUNES DE INFORMACION. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION.	CONOCER LOS MECANISMOS DE CAPTACION DE INFORMACION MAS COMUNES EN SALUD PUBLICA.	EXPOSITIVA.	EJERCICIOS Y TALLER.	PIZARRON. HOJAS IMPRESAS. EJERCICIOS Y TAREAS.	
13:00 - 14:00						
2da. DIA						
8:00 - 11:45	ELABORACION DE DATOS	INTEGRAR LA INFORMACION RECOLECTADA	EXPOSICION Y TALLER.	EJERCICIOS Y TALLER.	PIZARRON. HOJAS IMPRESAS. EJERCICIOS Y TAREAS.	
11:45 - 12:00	R E C E S O					
12:00 A 16:00	REVISION Y CLASIFICACION	CONOCER LA TECNICA PARA SUPERVISAR Y CLASIFICAR LA INFORMACION.	EXPOSICION Y TALLER.	EJERCICIOS Y TAREAS.	PIZARRON. HOJAS IMPRESAS. EJERCICIOS Y TAREAS.	
		PERVISE SU LLENADO Y	EXPOSICION Y TALLER.	EJERCICIOS Y TAREAS.	PIZARRON. HOJAS IMPRESAS. EJERCICIOS Y TAREAS.	

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
<p>3er. DIA</p> <p>8:00 - 13:00</p> <p>CON RECESO DE</p> <p>11:15 - 11:30</p> <p>13:00 - 14:00</p>	<p>PRESENTACION DE LA INFORMACION.</p> <p>MEDIDAS DE RESUMEN.</p> <p>ELABORACION DE CUADROS Y GRAFICAS</p> <p>EVALUACION FINAL</p>	<p>ESTABLECER EL PROCESO MAS ADECUADO DE RESUMEN Y PRESENTACION DE LA INFORMACION.</p>	<p>EXPOSICION Y TALLER</p>	<p>EJERCICIOS Y TAREAS</p> <p>REACTIVOS DE OPCION MULTIPLE</p>	<p>PIZARRON</p> <p>HOJAS MPRESAS</p> <p>(EJERCICIOS Y TAREAS)</p>	<p>DIRECCION DE ESTADISTICA</p>

**PROGRAMA DE CAPACITACION PARA
OPTIMIZAR LA INFORMACION EN LA
SECRETARIA DE SALUD**

ACTIVIDAD ACADEMICA: ESTADISTICAS VITALES

DURACION: 24 HORAS UNIDAD SEDE: NUEVO LEON SEDE REGIONAL (32 ENT.FED.) OPCIONAL

OBJETIVO: QUE EL PARTICIPANTE CONOZCA LOS OBJETIVOS, UTILIDAD Y CONSTRUCCION DE LAS PRINCIPALES ESTADISTICAS
VITALES.

(CUADRO 5)

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
1er. DIA 8:00 - 8:30	PRESENTACION DE LOS PARTICIPANTES Y OBJETIVOS DEL CURSO	DEFINIR LOS OBJETIVOS DEL CURSO PARA FACILITAR EL APRENDIZAJE Y SENTAR LAS BASES PARA FORMAR GRUPOS DE TRABAJO	CONFERENCIA Y DINAMICA DE GRUPOS		ACETATOS PROYECTOR	DIR.ECCION DE ESTADISTICA
8:30 - 9:30	EVALUACION INICIAL	CONOCER EL GRADO DE CONOCIMIENTOS SOBRE EL TEMA EN EL GRUPO DE PARTICIPANTES		EVALUACION INICIAL A BASE DE REACTIVOS DE OPCION MULTIPLE	EXAMENES IMPRESOS BIBLIOGRAFIA: ABURTO CESAS; ELEMENTOS DE BIOESTADISTICA. FONDO EDUCATIVO INTERAMERICANO, S.A	

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
9:30 - 11:30	GENERALIDADES ANTECEDENTES HISTORICOS EVENTOS QUE FORMAN LAS ESTADISTICAS VITALES	PRECISAR LOS OBJETIVOS DE LAS ESTADISTICAS VITALES Y SU AMBITO DE ACCION	CONFERENCIA DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	ACETATOS PROYECTOR	DIRECCION DE ESTADISTICA
11:30 - 12:00	R E C E S O					
12:00 - 14:00	NACIMIENTOS NACIDO VIVO NACIDO VIVO REGISTRADO CONSTRUCCION DE INDICADORES	CONOCER LOS OBJETIVOS LA FINALIDAD Y FORMA DE CONSTRUCCION DE INDICADORES SOBRE NATALIDAD	EXPOSITIVA DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	ACETATOS PROYECTOR PIZARRON	
14:00 - 16:00	C O M I D A					
16:00 - 18:00	TALLER SOBRE LA CONSTRUCCION DE INDICADORES DE NATALIDAD	FAMILIARIZAR AL EDUCANDO EN LA CONSTRUCCION Y USO DE INDICADORES	REALIZAR EJERCICIOS	EJECUCION DE LOS EJERCICIOS	HOJAS IMPRESAS	
2o. DIA						
8:00 - 9:30	MATRIMONIOS DEFINICION CONSTRUCCION DE INDICADORES UTILIDAD DEL INDICADOR	CONOCER LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA ESTADISTICA DE NUPCIALIDAD Y SU UTILIDAD	EXPOSITIVA DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	ACETATOS PROYECTOR PIZARRON	
9:30 - 11:30	TALLER SOBRE LA CONSTRUCCION DE INDICADORES DE NUPCIALIDAD	FAMILIARIZAR AL EDUCANDO EN LA CONSTRUCCION Y USO DE ESTOS INDICADORES	REALIZAR EJERCICIOS	EJECUCION DE LOS EJERCICIOS	HOJAS IMPRESAS	

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
11:30 - 12:00	R E C E S O					
12:00 - 14:00	<ul style="list-style-type: none"> . DIVORCIOS - . DEFINICION. . CONSTRUCCION DE INDICADORES . UTILIDAD DE LA INFORMACION 	CONOCER LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN LAS ESTADISTICAS SOBRE DIVORCIOS Y SU UTILIDAD	EXPOSICION Y DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	ACETATOS PROYECTOR DE ACETATOS PIZARRON	DIRECCION DE ESTADISTICA.
14:00 - 16:00	C O M I D A					
16:00 - 18:00	TALLER SOBRE LA CONSTRUCCION DE INDICADORES DE DIVORCIOS.	FAMILIARIZAR AL EDUCANDO EN LA CONSTRUCCION Y USO DE ESTOS INDICADORES	REALIZAR EJERCICIOS	EJECUCION DE EJERCICIOS	HOJAS IMPRESAS.	
3er. DIA						
8:00 - 10:00	<ul style="list-style-type: none"> . DEFUNCIONES . NACIDO MUERTO . DEFINICION DE DEFUNCION . CONSTRUCCION DE INDICADORES . UTILIZACION Y ANALISIS DE LA INFORMACION GENERADA 	CONOCER LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA ESTADISTICA DE MORTALIDAD Y SU UTILIDAD	EXPOSICION Y DINAMICA DE GRUPOS	CONCLUSIONES DE LOS EQUIPOS	ACETATOS PROYECTOR PIZARRON CERTIFICADOS DE DEFUNCION	
10:00 - 12:00	TALLER SOBRE LA CONSTRUCCION DE INDICADORES DE MORTALIDAD.	FAMILIARIZAR AL EDUCANDO EN LA CONSTRUCCION Y USO DE ESTOS INDICADORES	REALIZAR EJERCICIOS	EJECUCION DE EJERCICIOS	HOJAS IMPRESAS.	
12:00 - 12:30	R E C E S O					

FECHA Y HORARIO	TEMA Y CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE	TECNICA DIDACTICA	EVALUACION	MATERIAL DIDACTICO Y BIBLIOGRAFIA	RESPONSABLE
12:30 - 14:00	EVALUACION FINAL	CONOCER EL GRADO DE CONOCIMIENTOS AD- QUIRIDOS		EXAMEN A BASE DE EJERCICIOS	HOJAS IMPRESAS	DIRECCION DE ESTADIS- TICA
14:00 - 16:00	C O M I D A					
16:00 - 18:00	CLAUSURA DEL CURSO Y ENTREGA DE LA EVALUA- CION FINAL					

TECNICAS DE CAPACITACION

(ANEJO 3)

TECNICAS	OBJETIVO	PARTICIPANTES	ACCIONES
SIMPOSIO	OBTENER INFORMACION PERTINENTE Y VARIADA SOBRE UN TEMA, VISTO DESDE DIFERENTES ANGULOS	GRUPO DE ESPECIALISTAS O EXPERTOS EN EL TEMA (3 A 6 PARTICIPANTES)	EXPONEN SUS IDEAS Y CONOCIMIENTOS EN FORMA SUCESIVA AL AUDITORIO. DICHAS IDEAS PUEDEN SER COINCIDENTES O NO.
CONFERENCIA O CLASE	PRESENTAR INFORMACION ESPECIALIZADA DE MANERA DIRECTA PARA IDENTIFICAR UNA PROBLEMÁTICA Y DIFERENTES ALTERNATIVAS DE SOLUCION	UN EXPOSITOR UN GRUPO	EL CONFERENCISTA TRANSMITE UN CONJUNTO DE CONOCIMIENTOS, INFORMACION, CRITERIOS Y CONCEPTOS BASICOS. MOTIVA AL GRUPO, LO GUIA Y ORIENTA. LOS PARTICIPANTES HACEN USO DE LA PALABRA PARA ACLARAR DUDAS, APORTAR IDEAS.
DINAMICA DE GRUPOS	OBTENER CONOCIMIENTOS SOBRE LA FORMA DEL PORQUE LOS GRUPOS SE COMPORTAN COMO LO HACEN, MEDIANTE EL ESTUDIO Y ANALISIS DE LOS DIFERENTES PROCESOS DE INTERACCION SOCIAL	UN COORDINADOR (FACILITADOR Y RETROINFORMADOR) EL GRUPO	LOS PARTICIPANTES DESEMPEÑAN UN PAPEL COMPLETAMENTE ACTIVO Y OBSERVAN EL COMPORTAMIENTO PROPIO Y EL DE LOS DEMAS

TECNICAS	OBJETIVO	PARTICIPANTES	ACCIONES
ROLE PLAYING (PSICODRAMA) O JUEGO DE PAPELES	OBTENER CONOCIMIENTOS DE LAS RELACIONES Y SENTIMIENTOS DE LOS INDIVIDUOS QUE TRABAJAN Y VIVEN EN SITUACIONES REALES PARA MEJORAR LA EFECTIVIDAD DE RELACIONARSE CON LOS DEMAS	EL INSTRUCTOR (COORDINA, RETROALIMENTA AL GRUPO Y PROPORCIONA CRITERIOS)	LOS PARTICIPANTES EXPERIMENTAN CONDUCTAS REALES EN SITUACIONES IMAGINARIAS
ASESORIA	PROPORCIONAR INFORMACION SOBRE ASPECTOS TEORICO-PRACTICOS QUE PERMITAN UNA ADECUADA TOMA DE DECISIONES Y SOLUCION DE PROBLEMAS Y CONFLICTOS	PARTICIPANTES ASESOR	SE UTILIZA CUANDO LAS PERSONAS REALIZAN LAS ACTIVIDADES DEL PUESTO. EL ASESOR INTERVIENE EN REUNIONES FORMALES DE TRABAJO EN EL AMBIENTE PROPIO DE LA EMPRESA. EL ASESOR PROPORCIONA CRITERIOS TEORICO-PRACTICOS. LOS PARTICIPANTES ANALIZAN LAS CONSECUENCIAS DE LAS DECISIONES QUE SE TOMEN O DE LOS PROBLEMAS QUE SE RESUELVAN
ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO	ADQUIRIR CONOCIMIENTOS SOBRE LA FORMA DE DESEMPEÑAR LAS ACTIVIDADES DEL PUESTO	PARTICIPANTES INSTRUCTOR	EL INSTRUCTOR PROPORCIONA INFORMACION, GUIA, DIRECCION, SUPERVISION DURANTE EL ENTRENAMIENTO EL PARTICIPANTE TIENE UN PAPEL ACTIVO, OBSERVA, RECIBE INSTRUCCIONES Y LLEVA A CABO LA EJECUCION NECESARIA PARA DESEMPEÑAR EFICIENTEMENTE EL PUESTO

TECNICAS	OBJETIVO	PARTICIPANTES	ACCIONES
INSTRUCCION PROGRAMADA	PROPORCIONAR CONOCIMIENTOS SOBRE UNA MATERIA ESPECIFICA	INDIVIDUAL. MATERIAL DE APRENDIZAJE TECNICAMENTE DISEÑADO. INSTRUCTOR	LOS PARTICIPANTES SON ACTIVOS, AVANZAN DE ACUERDO A SU VELOCIDAD DE APRENDIZAJE Y RITMO PERSONAL. EL INSTRUCTOR COORDINA, GUIA Y CLARIFICA OCASIONALMENTE
ENTRENAMIENTO VESTIBULAR	APRENDIZAJE DE UNA LABOR EN CONDICIONES SIMILARES A LA EXISTENTE EN EL LUGAR DE TRABAJO	EL INSTRUCTOR SUPERVISA ESTRECHAMENTE A LOS PARTICIPANTES. LOS PARTICIPANTES RECIBEN ENTRENAMIENTO DE EQUIPO, APARATOS E INFORMACION TEORICA PROPORCIONADA POR EL INSTRUCTOR	LOS PARTICIPANTES DESEMPEÑAN UN PAPEL ACTIVO Y PARTICIPATIVO. EL INSTRUCTOR ASESORA, INSTRUYE, DEMUESTRA Y RETROALIMENTA
DISCUSION DE CASOS	AYUDAR A LAS PERSONAS A QUE ANALICEN DIFERENTES PROBLEMAS HUMANOS Y DESARROLLEN SU CAPACIDAD DE UTILIZAR Y APLICAR SUS CONOCIMIENTOS EN LA SOLUCION DE PROBLEMAS	UN GRUPO DE PARTICIPANTES	COMPRENDE DOS PASOS: 1) PRESENTACION DEL CASO 2) ANALISIS Y DISCUSION DEL CASO LOS PARTICIPANTES ANALIZAN, DISCUTEN Y DAN SOLUCIONES AL CASO PRESENTADO, CON LA OPCION DE EFECTUAR ANALISIS DE LAS CONSECUENCIAS POSTERIORES DE LAS SOLUCIONES DADAS. EL INSTRUCTOR INFORMA, RESUME Y ANALIZA LA INFORMACION MANEJADA

TECNICAS	OBJETIVO	PARTICIPANTES	ACCIONES
LLOVIA DE IDEAS	ESTIMULAR Y DESARROLLAR LA CREATIVIDAD MEDIANTE LA GENERACION DE IDEAS	PARTICIPANTES. EXPOSITOR	EL EXPOSITOR INDICA AL GRUPO EL TEMA O PROBLEMA A TRATAR. LOS PARTICIPANTES TRABAJAN EN UN AMBIENTE INFORMAL Y CON LIBERTAD PARA EXPRESAR LAS IDEAS QUE SE LES OCURRA
PHILLIPS 6,6	PERMITIR Y PROMOVER LA PARTICIPACION DE TODOS LOS MIEMBROS DEL GRUPO. OBTENER LAS OPINIONES DE TODOS EN BREVE TIEMPO	SEIS PARTICIPANTES. INSTRUCTOR	EL INSTRUCTOR FORMA LOS SUBGRUPOS, INFORMA LA MANERA DE TRABAJO DEL GRUPO, SE DESIGNA A UN COORDINADOR Y UN SECRETARIO. LOS PARTICIPANTES DISCUTEN EL TEMA DURANTE 6 MINUTOS. EL SECRETARIO REGISTRA LAS CONDICIONES DE LOS SUBGRUPOS Y LAS LEE. EL INSTRUCTOR ANOTA EN EL PIZARRON LA INFORMACION, REALIZA EL RESUMEN FINAL Y CONCLUYE
MESA REDONDA	CONOCER PUNTOS DE VISTA DIVERGENTES SOBRE UN TEMA	GRUPO DE EXPERTOS (3 A 6) MODERADOR Y AUDITORIO	LOS ESPECIALISTAS O EXPERTOS HABLAN DE UN TEMA EN FORMA SUCESIVA ANTE LOS PARTICIPANTES QUE ESCUCHAN. EL MODERADOR COORDINA LA SESION AL FINAL DE LAS EXPOSICIONES. LOS PARTICIPANTES INTERVIENEN PARA ACLARAR DUDAS Y REALIZAR PREGUNTAS AL EXPOSITOR

TECNICAS	OBJETIVO	PARTICIPANTES	ACCIONES
PANEL	OBTENER UNA VISION COMPLETA ACERCA DE UN TEMA	GRUPO DE EXPERTOS (4 A 6). PARTICIPANTES. COORDINADOR	EL GRUPO DE EXPERTOS DIALOGA, CONVERSA, DEBATEN ENTRE SI Y ANTE EL GRUPO, SOBRE TEMAS DE INTERES GENERAL EN UN AMBIENTE INFORMAL
GRUPO "T"	ANALIZAR, COMPRENDER E IDENTIFICAR LOS PROCESOS DE INTERACCION DEL GRUPO. APRENDER DE SI MISMOS Y DE LOS DEMAS. APRENDER COMO REACCIONAN OTRAS PERSONAS Y HACER PREDICCIONES DE SUS COMPORTAMIENTOS. APRENDER A APRENDER	CUALQUIER PERSONA. (GRUPOS DE 8 A 12 PERSONAS)	SESIONES DE COMUNICACION VERBAL SIN ESTRUCTURA DE 2 A 3 HORAS. CON NORMAS AQUI Y AHORA, EL TEMA DEL GRUPO ES EL GRUPO. CON REGLAS DE COMUNICACION
LECTURAS (ASESORIA)	OBTENER CONOCIMIENTOS, INFORMACION Y QUE EL GRUPO SE DESARROLLE EN UN ASPECTO ESPECIFICO	PARTICIPANTES. INSTRUCTOR	LOS PARTICIPANTES OBTIENEN INFORMACION COMPLEMENTARIA SOBRE EL CONTENIDO DEL CURSO. EL INSTRUCTOR SELECCIONA CUIDADOSAMENTE LAS LECTURAS EN FORMA LOGICA Y SECUENCIADA, ORIENTA Y CLARIFICA DUDAS DEL TEMA

IDENTIFICACION		ENTIDAD		UNIDADES EXISTENTES						UNIDADES QUE CONCENTRA			
I. CONSULTA EXTERNA.													
CLAVE	MEMORES DE I	1 A 4	5 A 9	10 A 14	15 A 19	20 A 29	30 A 44	45 A 59	60 Y MAS	TOTAL			
PRIMERA VEZ	1101												
SUBSECUENTE	1102												
TOTAL	1103												
POR PROGRAMA													
CLAVE	CONTROL DE ENFERMEDADES TRANSMISIBLES	DETECCION OPORTUNA DE ENFERMEDADES	SANOS	SALUD MENTAL	PLANIFICACION FAMILIAR	SALDO BUCAL	GENERAL A ENFERMOS	TOTAL					
PRIMERA VEZ	1104												
SUBSECUENTE	1105												
TOTAL	1106												
II ASISTENCIA MATERNO INFANTIL													
		S A N A S		ENFERMAS		TOTAL		POR TRIMESTRE GESTACIONAL					
CLAVE	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTE	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTE	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTE	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	TOTAL			
CONSULTA CONTROL PRENATAL	1107												
PARTOS ATENDIDOS													
		NACIDOS VIVOS		DEFUNCIONES FETALES POR SEMANA DE GESTACION		CONSULTA A PUERPERAS							
CLAVE	EUTOICOS	DISTOICOS	UNICO	SUBNORMAL MULTIPLE	UNICO	NORMAL MULTIPLE	0 A 27	28 Y MAS	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTE			
1108													
GRADO NUTRICIONAL NIÑOS													
		COM DESNUTRICION			DESNUTRIDOS RECUPERADOS		RECIBIERON TRATAMIENTO		DESHIDRATADOS RECUPERADOS				
CLAVE	SIN DESNUTRICION	LEVE	MODERADA	SEVERA	RECIBIERON TRATAMIENTO	DESHIDRATADOS RECUPERADOS	S O B R E S						
1109							RECIBIDOS	REPARTIDOS	EN EXISTENCIA				
HIDRATACION ORAL													
		MENORES DE I		1 A 4		5 A 9		10 A 14		TOTAL			
CLAVE	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTE	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTE	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTE	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTE	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTE			
CONSULTA NIÑO SANO	1110												



**SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA
INFORME INTEGRAL DE ACTIVIDADES
PRIMER NIVEL**

FECHA
MES AÑO

HOJA No. 2

I. IDENTIFICACION		ENTIDAD											
III. ATENCION ESTOMATOLOGICA.													
	CLAVE	TECNICA DE CEPILLADO	USO DE HILO DENTAL	CONTROL PLACA DENTOBACTERIANA	APLICACION TOPICA DE FLUOR	QUANTOSES	EXAMEN PRESBYOPIA Y OJAL DE CANCER	OTRAS ATENCIONES	OBTURACIONES				
									AMALGAMA	RESINA	SEMIPERMANENTE		
NIÑOS	1201												
EMBARAZADAS	1202												
ADULTOS	1203												
	EXTRACCIONES		RECUBRIMIENTO PULPAR			PALPOTOMIAS		ENSEÑANZA AUTOMPLICACION DE FLUOR	ESCUELAS VISITADAS	NIÑOS EXAMINADOS			
	CLAVE	NIÑOS	EMBARAZADAS	ADULTOS	NIÑOS	EMBARAZADAS	ADULTOS	NIÑOS					
	1204												
IV. PLANIFICACION FAMILIAR.													
	CLAVE	MEJORES DE 15	15 A 19	20 A 24	25 A 29	30 A 34	35 A 39	40 A 44	45 Y MAS	TOTAL			
CONSULTAS MEDICAS	1206												
CONSULTA NO MEDICA	1206												
INT OJFR HOMBRES	1207												
INT OJFR MUJERES	1208												
	CLAVE	ORALES	INYECTABLES	DIU	QUIRURGICO	PRESERVATIVO	OTRO	NINGUNO	TOTAL				
CONSULTA PRIMERA VEZ	1209												
CONSULTA SUBSECUENTE	1210												
METODOS REFORTADOS	1211												
USUARIAS ACTIVAS	1212												
V. ACTIVIDADES DE ENFERMERIA.							VI. TRABAJO SOCIAL.						
	CLAVE	VISITAS DOMICILIARIAS		CONSULTAS	INYECCIONES	PRESION ARTERIAL	OTRAS ATENCIONES	VISITAS PLANIF PRM	OTRAS VISITAS	TOTAL DE VISITAS	GESTIONES		
	1213	PLANIF. FAM	TOTAL										
VII. TOMA DE MUESTRAS												VIII. REHABILITACION	
	CLAVE	TOMA DE MUESTRAS				TERAPIAS SEGUN TIPO				PACIENTES REHABILITADOS	PLATICAS		
	1214	PAPANICOLAU	SANGUINEO	EXUDADO FARINGEO	TIRA REACTIVA	BAAR	FISICA	OCCUPACIONAL	LENGUAJE				



D.S.P.I.E.

SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA
 INFORME INTEGRAL DE ACTIVIDADES
 PRIMER NIVEL

 FECHA
 MES AÑO

HOJA No. 3

I. IDENTIFICACION		ENTIDAD										
IX. FOMENTO A LA SALUD												
CLAVE	ESCUELAS T/O MUNICIPIOS VISITADOS	UNIDADES DE MEDIDA			PLATICAS		MENSAJES SEGUN MEDIOS					
		ORIENTADOS	DIAGNOSTICADOS	ATENDIDOS	NUMERO	PERSONAS	FOLLETOS	CARTELES	MASIVOS	PERSONAS		
SALUD ESCOLAR	1201											
SALUD PSICOSOCIAL	1202											
SALUD MUNICIPAL	1203											
APOYO A PROGRAMA	1204											
PLAMF FAMILIAR	1205											
CURSOS DE CAPACITACION.												
CLAVE	MEDICOS		PARAMEDICOS		PERSONAL ESPECIALIZADO		PERSONAL COMUNITARIO		FORMACION DE GRUPOS			
	NUMERO	CAPACITADOS	NUMERO	CAPACITADOS	NUMERO	CAPACITADOS	NUMERO	CAPACITADOS	NUMERO	PARTICIPANTES		
SALUD ESCOLAR	1206											
SALUD PSICOSOCIAL	1207											
SALUD MUNICIPAL	1208											
APOYO A PROGRAMA	1209											
ACCIONES DE MEJORAMIENTO.												
CLAVE	CIRCUNSCRITAS			COLECTIVAS			CONTROL DE FAUNA NOCIVA					
	PROMOCIONES	OBRAS TERMINADAS	BENEFICIADOS	PROMOCIONES	OBRAS TERMINADAS	BENEFICIADOS	ROCIAMIENTOS	DESPEZATIZACION	OTRO			
SALUD ESCOLAR	1210											
SALUD MUNICIPAL	1211											
X HOSPITALIZACION.												
IL SISTEMA DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA												
CLAVE	EGRESOS	DIAS PACIENTE	DIAS ESTANCIA	DEFUNCIONES HOSPITALARIAS				INTERVENCIONES QUIRURGICAS	PACIENTES REFERIDOS	PACIENTES CONTRAREFERIDOS		
				MATERNAS	RECEN NACIDOS	OTRAS	TOTAL					
1212												



**SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA
INFORME INTEGRAL DE ACTIVIDADES
PRIMER NIVEL**

FECHA
MES AÑO
HOJA No. 4

I. IDENTIFICACION		ENTIDAD									
XII. AUXILIARES DE DIAGNOSTICO.											
		REALIZADOS PARA PACIENTES DE LA UNIDAD				REALIZADOS PARA PACIENTES DE OTRA UNIDAD					
		TOTAL		AMBULATORIOS		HOSPITALIZADOS					
CLAVE		ESTUDIOS	PERSONAS	ESTUDIOS	PERSONAS	ESTUDIOS	PERSONAS	ESTUDIOS	PERSONAS		
LABORATORIO		1401									
RAYOS X		1402									
XIII. SALUD MENTAL.											
XIV. COBERTURA DE ATENCION.											
CLAVE		PSICOTERAPIAS A ADICTOS A		TOTAL	PLATICAS DE	PACIENTES	PACIENTES ATENDIDOS POR PRIMERA VEZ EN EL AÑO				
1403		ALCOHOL	FARMACOS	PSICOTERAPIAS	PROMOCION	REHABILITADOS	EN LA UNIDAD	CONSULTA EXTERNA	REHABILITACION	ESPIRITOLOGIA	SALUD MENTAL
XV. ACCIDENTES											
GRUPOS DE EDAD											
CONCEPTO		REG.CVE	MENORES DE 1 AÑO	1 A 4	5 A 9	10 A 14	15 A 19	20 A 59	60 Y MAS	TOTAL	
CAUSA DE LESION	INTOXICACION	1404									
	TRAUMATISMO	1405									
	BURNADURA	1406									
	MORDEDURA	1407									
	PIQUE DE INSECTO	1408									
	LESION MECANICA	1409									
	ANCHO POR TUMORACION	1410									
OTROS	1411										
LUGAR DE OCURRENCIA	VIA PUBLICA	1412									
	TRANSPORTE	1413									
	HOYAS	1414									
	ESCUELA	1415									
	TRABAJO	1416									
	RECREACION Y DEPORTE	1417									
	OTRO	1418									
DE HORAS	1419										



**SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA
INFORME INTEGRAL DE ACTIVIDADES
P R I M E R A N I V E L**

FECHA
MES AÑO

HOJA No. 8

IDENTIFICACION	ENTIDAD		
----------------	---------	--	--

XVI. LEPROSA

	CLAVE	NUEVOS	REGISTRADOS	BAJAS	TRATAMIENTO SUPERVISADO		SIN TRATAMIENTO	VIGILANCIA POSTRATAMIENTO
					REGULAR	IRREGULAR		
LEPROMATOSA	1801							
TUBERCULOIDE	1802							
INDETERMINADA	1803							
DMORTA	1804							
CONTACTOS	1805							

XVII. RABIA

CLAVE	PERSONAS QUE SOLICITARON TRATAMIENTO	APLICACION SUERO PERSONAS	CASOS DE TRANSITOS NEUROLOGICOS		MUESTRAS EXAMINADAS DE ANIMAL SUSPECHOSO	ANIMALES AGRESORES					
			RABIA HUMANA	OTRO		CAPTURADOS	OBSERVADOS	SACRIFICADOS	DESAPARECIDOS	CON RABIA	
1806											

CLAVE	ANIMAL AGRESOR			DIAGNOSTICO CLINICO			CONFIRMACION LABORATORIO			FRASCOS DE VACUNA UTILIZADOS
	PERRO	GATO	OTRO	PERRO	GATO	OTRO	PERRO	GATO	OTRO	
1807										

XVIII. TUBERCULOSIS

	CLAVE	INGRESOS NUEVOS	RECAIDA Y FRACASO	CASOS ACTUALES EN TRATAMIENTO	TRATAMIENTOS TERMINADOS	BACILOSCOPIAS	
						DETECCION Y DIAGNOSTICO	CONTROL
AUTOADMINISTRADO	1808						
PRIMA SUPER-CORTO	1809						
RID VISADO UN ANO	1810						
RETRATAMIENTO	1811						

XIX. ENFERMEDAD DE CHAGAS

CLAVE	CASOS NUEVOS DESCUBIERTOS			EXAMEN DE CONTACTOS			CASOS			PRUEBAS SEROLOGICAS PRACTICADAS
	CON COMPROBACION BACTERIOLOGICA	SIN COMPROBACION BACTERIOLOGICA	TOTAL	DECLARADOS	EXAMINADOS	ENFERMOS	AGUDOS	CRONICOS	EN TRATAMIENTO	
1812										



SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA
INFORME INTEGRAL DE ACTIVIDADES
PRIMER NIVEL

FECHA
MES AÑO

HOJA No. J

IDENTIFICACION	ENTIDAD										
XX. LEISHMANIASIS			XXI. PICADURA DE ALAGRAN					XXII. FIEBRE REUMATICA			
CASOS			PERSONAS ATENDIDAS	DEFUNCIONES	FRASCOS DE SUERO	CASOS EN CONTROL, POR GRUPO DE EDAD					
CLAVE	NUMERO	EN TRATAMIENTO	CURADOS				0 - 14	15 - 24	25 - 44	45 Y MAS	
1001											
XXIII. DIABETES MELLITUS E HIPERTENSION ARTERIAL											
DIABETES MELLITUS						HIPERTENSION ARTERIAL					
CLAVE	MENORES DE 25	25 A 44	45 A 59	60 Y MAS	TOTAL	MENORES DE 25	25 A 44	45 A 59	60 Y MAS	TOTAL	
CASOS NUEVOS	1002										
REEMBRESOS	1003										
CASOS EN CONTROL	1004										
XXIV. ENFERMEDAD DIARREICA AGUDA											
BAJAS SEGUN MOTIVO			REFERENCIAS			DIAGNOSTICO		HIPERTENSION			
CLAVE	DEFUNCION	PERDIDO	TOTAL	REFRACTARIO	COMPLICACION	TOTAL	TIPO I	TIPO II	SECUNDARIA		
DIABETES MELLITUS	1005										
HIPERTENSION ARTERIAL	1006										
XXV. ENFERMEDAD DIARREICA AGUDA											
SIN DESHIDRATACION			CON DESHIDRATACION		CON CHOQUE		DEFUNCIONES				
CLAVE	MENORES 1 AÑO	1 A 4 AÑOS	MENORES 1 AÑO	1 A 4 AÑOS	MENORES 1 AÑO	1 A 4 AÑOS	MENORES 1 AÑO	1 A 4 AÑOS	TOTAL		
1007											
XXV. INFECCIONES RESPIRATORIAS AGUDAS											
CONSULTA MENOS 1 AÑO		CONSULTAS 1 - 4 AÑOS		CONSULTAS TOTAL		CASOS		CON TRATAMIENTO		REFERIDOS A OTRO NIVEL	
CLAVE	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTES	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTES	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTES	DIAGNOSTICADOS	SINTOMATICO	ANTIBIOTICO		
1008											
XXV. INFECCIONES RESPIRATORIAS AGUDAS											
DEFUNCIONES			CONSULTAS MENOS 1 AÑO		CONSULTAS 1 - 4 AÑOS		CONSULTAS TOTAL				
CLAVE	MENORES 1 AÑO	1-4 AÑOS	TOTAL	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTES	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTES	PRIMERA VEZ	SUBSECUENTES		
1009											



D.S.P.I.E.

SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA
 INFORME INTEGRAL DE ACTIVIDADES
 PRIMERA NIVEL

 FECHA
 MES AÑO

HOJA No. 7

I. IDENTIFICACION	ENTIDAD		
-------------------	---------	--	--

XXVI. PREVENCIÓN Y CONTROL DEL CÁNCER CERVICOUTERINO Y DE MAMA.											
ESTUDIOS	CLAVE	CÁNCER CERVICOUTERINO					CÁNCER DE MAMA				
		ME NORES 25 AÑOS	25-44 AÑOS	45-59 AÑOS	60 Y MAS AÑOS	TOTAL	ME NORES 25 AÑOS	25-44 AÑOS	45-59 AÑOS	60 Y MAS AÑOS	TOTAL
CITO-LOGICO	REALIZADOS	1701									
	NEGATIVO	1702									
	DISPLASIA	1703									
	IN SITU	1704									
	MICROINVASION	1705									
	INVASOR	1706									
HISTO-PATO-LOGICO	REALIZADOS	1707									
	NEGATIVO	1708									
	DISPLASIA	1709									
	LOCALIZADO	1710									
	INVASOR	1711									
TOTAL	1712										
EXPLORACION	1713										



D.S.P.I.E.

SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA
 INFORME INTEGRAL DE ACTIVIDADES
 PRIMER NIVEL

 FECHA
 MES AÑO

HOJA No. 8

1. IDENTIFICACION

ENTIDAD

XXVII. APLICACION DE BIOLÓGICOS.

BIOLÓGICO	CÓDIGO	DES. DEB.	AÑOS										TOTAL
			0-57 MESES	6-11 MESES	1 AÑO	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6-14 AÑOS	15 Y MAS AÑOS		
D A B I H	PRIMERA	10 0 1											
	SEGUNDA	10 0 2											
	TERCERA	10 0 3											
	ADICIONAL	10 0 4											
D P T	PRIMERA	10 1 1											
	SEGUNDA	10 1 2											
	TERCERA	10 1 3											
REVACUNACION	PRIMERA	10 1 4											
	SEGUNDA	10 2 1											
	TERCERA	10 2 2											
B C S	PRIMERA	10 3 1											
	REVACUNACION	10 3 2											
EMBARAZADAS	PRIMERA	10 4 1											
	SEGUNDA	10 4 2											
	REVACUNACION	10 4 3											
OTRA POBLACION	PRIMERA	10 4 4											
	SEGUNDA	10 4 5											
REVACUNACION	PRIMERA	10 4 6											
	SEGUNDA	10 5 1											
	TERCERA	10 5 2											
REVACUNACION	PRIMERA	10 5 3											
	SEGUNDA	10 5 4											
	TERCERA	10 5 5											
INYECCIONES	PRIMERA	10 6 1											
	SEGUNDA	10 6 2											
	TERCERA	10 6 3											
ANTIRRABICA HUMANA	INYECCIONES	10 6 4											
	TRATAMIENTOS	INICIADOS	10 6 5										
		TERMINADOS	10 6 6										
		SUSPENDIDOS	10 6 7										

CLAVE	APLICACION SUERO ANTIRRABICO	APLICACION SUERO HIPERINMUNE	OTROS BIOLÓGICOS	ANTIRRABICA ANIMAL
10 7 1				

**SISTEMA ESTATAL DE INFORMACION BASICA
ALGUNOS INDICADORES DE OPORTUNIDAD Y
CALIDAD EN LOS INFORMES**

**IDENTIFICACION
ENTIDAD**
PERIODO
I. OPORTUNIDAD

TIEMPO UTILIZADO EN DIAS	TRIMESTRES				MESES		PROMEDIO ULTIMO TRIMESTRES		OBSERVACIONES
	PRIMER	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO			ENTIDAD	NACIONAL	
EN EL ENVIO 1									
EN EL TRASLADO 2									

- 1 Se refiere al tiempo utilizado en el envío de la información, sin considerar los 20 días que por normatividad tiene la entidad para concentrar y remitir sus informes integrales a la D.G.I.E.
2 Se anota el tiempo transcurrido entre la fecha del oficio que acompaña a los Informes Integrales y la fecha del sello de recibo en la D.G.I.E.

II. CALIDAD

REG. CVE	CONCEPTOS	CRITERIOS DE REVISION	MESES 3			OBSERVACIONES

- 3 Se marca con una cruz, en los meses en que presentan irregularidades.

**III. COBERTURA
(Comentario)**

UNIDADES INFORMANTES	UTILIZACION DE INFORMES EXTEMPORANEOS	PORCENTAJE DE COBERTURA

