



5
2EJ
Universidad Nacional Autónoma
de México

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA
SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA
LICENCIATURA EN ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA EDUCACION EN
SERVICIO EN EL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES
CENTRO MEDICO NACIONAL SIGLO XXI, DEL
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADAS EN ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

P R E S E N T A N :

BECERRA QUEVEDO LETICIA

GRIS LOZANO TERESA

RAMIREZ RAMIREZ PATRICIA

ASESORA: LIC. TERESA SANCHEZ ESTRADA

U. N. A.
ESCUELA NACIONAL DE
ENFERMERIA Y OBSTETRICIA
COORDINACION DE SERVICIOS
SOCIAL Y ORDENES TERCIALES
DE TITULACION
MEXICO, D. F.

1996



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

Índice

	Página
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	3
2.1 EL PAPEL DEL ESTADO EN LA EDUCACIÓN	7
2.2 MODALIDADES EDUCATIVAS	8
2.3 EDUCACIÓN FORMAL PARA ADULTOS	11
2.4 FILOSOFÍA DE LA EDUCACIÓN	12
2.5 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	
2.6 BASES LEGALES PARA LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO	13
2.6.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	
2.6.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
2.6.3 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL IMSS	
3. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	15
4. OBJETIVOS	17
5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	18
6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN TIPO DE DISEÑO	19
7. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	21
7.1 CRITERIOS DE INCLUSIÓN	
7.2 CRITERIOS DE NO INCLUSIÓN	

8.	ORGANIZACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN	22
	8.1 RECURSOS HUMANOS	
	8.2 TÉCNICOS	
	8.4 MATERIALES	
9.	CONSIDERACIONES ÉTICAS Y LEGALES	23
10.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	24
11.	PROCESO ESTADÍSTICO	25
12.	ANÁLISIS Y RESULTADOS	65
13.	PRUEBA DE HIPÓTESIS	69
14.	CONCLUSIONES	81
15.	SUGERENCIAS	85
15.	ANEXOS	88
16.	GLOSARIO DE TÉRMINOS	99
17.	BIBLIOGRAFÍA	102

DEDICATORIAS

Con todo mi amor dedico esta tesis a mi hijo, que ha estado conmigo en todo momento de mi carrera, al igual a mis padres y hermanos por su apoyo brindado durante el lapso de mi preparación, gracias Mauricio Argenis por aguantar mis ausencias.

Agradezco a mis amigas (os), su apoyo y su voz de aliento para concluir otra etapa más de mi vida profesional. Para ustedes y para alguien más que en este momento no recuerdo, pero que estuvo presente y sobre todo a mis compañeras de tesis. Que luchamos por concluir este trabajo. Raquel, Consuelo, Enrique, Patricia, Teresa, Dr. Jaramillo, Dr. Cabrera.

Gracias

Leticia

*Con todo cariño a mi esposo, en forma especial a mis hijos Jimena y Rubén
agradeciendo su tolerancia y comprensión que hicieron posible un éxito más
en mi carrera profesional.*

*A la Licenciada Teresa Sánchez Estrada por el apoyo y asesoría recibida en
la elaboración de este trabajo.*

Gracias

Teresa Gris Lozano

Dedico esta tesis con todo mi amor y cariño a mi esposo y padres que me brindaron todo su apoyo para poder concluir esta etapa importante en mi vida.

Pero muy especialmente a mi hijo que en ocasiones prescindió de mis atenciones, por alcanzar una meta más en mi vida profesional.

Y a todas aquellas personas que de alguna manera me motivaron y encausaron por el buen camino, dándome su confianza y apoyo.

Gracias

Patricia Ramírez Ramírez

También....

Damos las gracias a todas aquellas enfermeras que contribuyeron a que se logaran los objetivos de esta investigación apoyándonos con sus respuestas en la etapa de recolección de datos.

1. INTRODUCCIÓN

La evolución científica de enfermería en nuestro país ha dado un importante desarrollo en todas las áreas, siendo una de sus preocupaciones la capacitación y desarrollo de la enfermera en su ámbito de trabajo.

Las técnicas de enfermería empleadas cada día son más profundas y complejas, originando un interés creciente para contar con guías, programas, cursos, etc., que mantengan al personal actualizado.

Atribuyendo además a esto la evolución que ha tenido la ciencia y la tecnología con gran interés, dentro del campo de la salud; y es la capacitación el medio a través del cual se logra la actualización del personal de enfermería y el desarrollo de sus conocimientos, habilidades y destrezas para lograr una atención eficaz y eficiente.

Al analizar la problemática de las áreas de trabajo se concluye que un problema es la capacitación en servicio, entendiéndose por ésta la enseñanza que se imparte dentro de la jornada laboral existiendo una actitud diferencial del personal hacia la misma; observándose tanto aceptación como resistencia a las actividades docentes, siendo esto último lo que preocupa al directivo de enfermería, que debe buscar estrategias para llevar a cabo la capacitación.

Por lo anterior y tomando en cuenta la necesidad de ofrecer al derechohabiente una atención de calidad, surge en el grupo la inquietud de explorar los factores que influyen en la aceptación o resistencia a la enseñanza, dado que debiera presentar una alternativa para la actualización de enfermería, así como una oportunidad de responder más adecuadamente a las demandas de atención de la población.

En la realización del presente trabajo se utilizó la metodología científica en sus diferentes etapas. Para la recolección de datos se lleva a cabo la revisión bibliográfica del tema se aplicaron encuestas y se realizaron entrevistas personales.

En la tabulación, análisis y presentación de la información se clasificaron los datos obtenidos, presentando los resultados en cuadros y gráficas.

De los resultados obtenidos se puede observar que una de las causas con mayor peso para que las enfermeras generales no acudan al programa de educación en servicio son los factores de tipo institucional como cargas excesivas de trabajo, falta de personal, horarios inadecuados, etc.

En relación a las Jefes de Piso, en un porcentaje elevado se encontró que elaboran programas de educación en servicio. Pero debido a los motivos antes mencionados su aplicación es en forma esporádica o nula, limitando con esto que el personal se actualice y brinde atención de calidad al paciente. Además de limitar el desarrollo profesional de la enfermera, considerando que debiera pensarse en adoptar alguna estrategia consistente en analizar y discutir involucrando a las autoridades del hospital los factores que limitan la educación en servicio y tratar de influir en ellos para que pueda llevarse a cabo, así mismo, pensar en que la educación en servicio sea dada en forma tutelar.

Tomando como base lo anterior se puede decir que la educación está en crisis pues la carrera de Enfermería es una profesión en la cual se hace necesaria la actualización constante, ésta no se da y el personal se muestra apático para buscar alternativas que le permitan crecer profesionalmente.

2. MARCO TEÓRICO

Empezaremos por señalar que el fenómeno de la educación es tan antiguo como el hombre mismo: El proceso de aprendizaje, eje de toda acción educativa y de entrenamiento, era claro en los primeros intentos por enseñar e intercambiar habilidades en los pueblos primitivos.

Los aprendices, que se conocen desde 2000 años a.C. y la estructura de gremios y asociaciones constituyen un antecedente remoto de la actual educación. Con el surgimiento de lo que podemos llamar la era industrial primera mitad del siglo XVIII aparecen innumerables escuelas industriales cuyas metas es lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en el menor tiempo posible.

Al igual la educación ha variado infinitamente según las épocas y según los países. En las ciudades Griegas y Latinas la educación formaba al individuo para que se subordinara ciegamente a la colectividad para que se convirtiera en objeto de la sociedad. Hoy se esfuerza para hacer de él una personalidad autónoma. En Atenas se trataba de formar espíritus delicados, alertas, sutiles, enamorados de la medida y de la armonía, capaces de gustar de la belleza y la alegría. En la Edad Media la educación era por sobre todo cristiana; en el Renacimiento toma un carácter más laico y literario. ¿Si la Educación ha variado es porque los hombres se han engañado con respecto a lo que ella debiera ser?

Si comenzamos por preguntarnos cual debe ser la educación ideal, hecho abstracción de toda condición de tiempo y de lugar es porque admitimos implícitamente que un sistema educativo no tiene nada de real por si mismo. Sólo se ve en un conjunto de prácticas y de instituciones que se han organizado

lentamente, con el correr del tiempo, que son solidarias de todas las demás instituciones sociales y que en consecuencia como la propia estructura de la sociedad no pueden ser cambiadas a voluntad.

Las enseñanzas de la Historia pueden, a lo sumo servir para ahorrarnos la recaída en los errores que han sido cometidos.

Cada sociedad considerada en un momento determinado de su desarrollo tiene un sistema de educación que se impone a los individuos con un fuerza generalmente irresistible.

Ahora bien, las costumbre e ideas que determinaba la educación son el producto de la vida en común y expresan las necesidades de las mismas, son incluso, en su mayor parte obra de las generaciones anteriores. Todo el pasado la humanidad ha contribuido a hacer ese conjunto de máximas que dirigen la educación de hoy.

Cuando se estudia históricamente la manera como se ha formado y desarrollado los sistemas de educación, se ve que ellos dependen de la religión, de la organización política, del grado de desarrollo de las ciencias, del estado, de la industria, etc. Si se les separa de toda esas causas históricas, se vuelve incomprensible.

Para definir la educación debemos, considerar los sistemas educativos que existen o han existido, compararlos, separar sus características en las que son comunes.

La reunión de dichas características dará la definición de educación. Para que haya educación es necesario que estén en presencia una generación de adultos y

una generación de jóvenes y una acción ejercida por los primeros sobre los segundos.

Hay tantas modalidades de educación como elementos diferentes hay en esta sociedad, la educación varía de una casta a otra la de los partidos no es la de los plebeyos; la del Brahman es la del Sudra, del mismo modo en la Edad Media ¡Qué abismo entre la cultura que recibía el joven paje instruido en todas las artes de la caballería y la del villano que iba aprender a la escuela de su parroquia algunos elementos de cálculo, de canto, y de gramática!. Aún hoy vemos variar la educación con las clases sociales, la de la ciudad no es la del campo, la del burgués no es la del obrero, se dirá que esta organización no es moralmente justificable que sólo se pueden ver una supervivencia destinada a desaparecer.

Es evidente que la educación de los hijos no debería depender del azar que los hace hacer aquí o allá de tales padres y no de tales otros. Pero aún cuando la conciencia moral de nuestros tiempos hubiera recibido en cuanto a este punto la satisfacción que espera, la educación no se volvería por ello más uniforme. Incluso en el caso que la carrera de cada niño estuviera más, en gran parte, predeterminada por una ciega herencia, la diversidad moral de las profesiones no dejaría de arrastrar tras de sí una gran diversidad pedagógica. En efecto, cada profesión constituye un medio sui-géneris que reclama actitudes particulares y conocimientos especiales en el que reinaba ciertas ideas, ciertas prácticas, cierta manera de ver las cosas; y como el niño debe ser preparado en vista de la función que será llamado a cumplir, la educación a partir de cierta edad no puede seguir siendo la misma para todos los sujetos a los que se aplica.

Por eso vemos que, en todos los países civilizados tiende cada vez más a diversificarse y ha especializarse; y esta especialización se vuelve cada vez más precoz.

Sea cual sea la importancia de estas educaciones especiales, ellas no son toda la educación, puede decirse que no se bastan a si mismas. Todas descansan sobre una base común, no hay ningún pueblo en el que no existan ciertos números de ideas, de sentimientos que la educación debe inculcar a todos los niños indistintamente a cualquier categoría especial que pertenezcan.

"La educación tiene por función suscitar en el individuo ciertos estados mentales que la sociedad a la que pertenecen consideran que no deben estar ausentes en ninguno de sus miembros; algunos estados mentales que el grupo social particular (casta, clase, familia, profesión) considera igualmente que deben estar presentes en todas aquellas que la integren."¹

La educación asegura la persistencia de esa diversidad, diversificándose ella misma y especializándose, teniendo por objeto suscitar y desarrollar en el individuo determinado número de estados físicos, intelectuales y morales que reclaman de él por un lado la sociedad política en su conjunto, y por el otro medios especiales al que está particularmente destinado.

En nuestro siglo, el entrenamiento ha tenido un gran desarrollo por lo que en el año de 1915 aparece en los Estados Unidos de Norteamérica un método de enseñanza aplicable directamente al entrenamiento militar conocido como: "MÉTODO DE LOS CUATRO PASOS" que son: "MOSTRAR, DECIR, HACER Y COMPROBAR".

Debemos indicar que las dos guerras surgidas en este siglo dieron lugar al desarrollo de técnicas de entrenamiento y capacitación intensivas, cuyos métodos se han ajustado a otros cambios de la acción humana, especialmente de la

¹ Durkheim, Emile, Las dimensiones sociales de la educación. p.p. 24

industria. En 1940 fue cuando se empezó a entender que la labor del entrenamiento debía ser una función organizada y sistematizada en la cual la figura del instructor adquiere vital importancia. Hace doce o quince años en México, las empresas públicas y privadas dieron la importancia a la educación y entrenamiento. Se han creado diversos institutos de enseñanza a los que las empresas acuden para satisfacer sus necesidades en estas áreas independientemente de las empresas que sin considerarse autosuficientes satisfacen sus propias necesidades. Así mismo, existen asociaciones que promueven la capacitación empresarial.

El tema de la capacitación cobra mayor interés, dado que la cantidad de personal con escolaridad media y superior es mínima es decir, el número de profesionistas, bachilleres y personal capacitado y especializado en algunas áreas es, definitivamente insuficiente.

Es cierto que en nuestro país la función educativa ha tenido gran aceptación en varios sectores de la empresa pública y privada.

En México existe una demanda excesiva de personal calificado; que las Universidades y diferentes Instituciones de enseñanza no están en posibilidades de ofrecer, por lo cual, es necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación, brindando así, el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia y éste sea más significativo para el trabajador.

2.1 EL PAPEL DEL ESTADO EN LA EDUCACIÓN

Desde el momento en que la educación es una función esencialmente social el estado no puede desinteresarse de ella, por el contrario, todo lo que es educación

debe estar en alguna medida sometido a su acción, se puede creer que los progresos son más fáciles y más rápidos ahí donde se deja cierto margen a las iniciativas individuales, por que el individuo es más innovador que el propio estado.

No hay ninguna escuela que pueda reclamar el derecho de dar con toda libertad una educación antisocial.

La escuela no podrá ser cosa de un partido, y el maestro no podrá faltar a sus deberes, ni emplear la autoridad de que dispone para arrastrar a sus alumnos a posiciones personales, por, más justificadas que puedan parecerle.

El papel del estado consiste en separar los principios esenciales, en hacerlos enseñar en sus escuelas, en velar que en ninguna parte queden ignorados.

2.2 MODALIDADES EDUCATIVAS

El término "Educación" no formal fue introducido a final de la década de los sesentas para crear respuestas no escolares conforme a nuevas y diferentes demandas de educación. En esta década la educación no formal se hizo una alternativa programática más frecuente para algunos jóvenes y adultos que no tuvieron una educación eficiente de las escuelas o que necesitaban completar la educación ya recibida. Esta educación ayudo a brindar servicios educacionales a una población que crecía con rapidez y a la que no podía atenderse adecuadamente; satisface demandas educacionales de niños, jóvenes y adultos. Se ha caracterizado por tener un desarrollo individual y social, como ejemplo tenemos la instrucción sobre salud, seguridad y entrenamiento para el trabajo.

Es común en todos los países del tercer mundo que tengan restricciones financieras lo que da como resultado que no se satisfagan todas las necesidades sociales, institucionales y no institucionales de educación.

Es importante considerar las estructuras conceptuales que son básicas en los procesos de enseñanza-aprendizaje fuera de las escuelas. Este documento analiza dichos marcos, proporcionando: Primero, una tipología de las formas interactivas de educación, basados en las definiciones de Coombs y Ahmed (1974).

Esta tipología se utiliza para destacar la importancia de aprendizaje en la educación no formal.

Segundo, programas que indiquen la naturaleza de la educación no formal a través de toda la vida.

Tercero estudia la relación de la educación formal con el proceso de cambio individual y social dentro de los límites de los grupos socioeconómicos y étnicos.

EDUCACIÓN INFORMAL

"Es el proceso mediante el cual toda persona adquiere y acumula conocimientos, habilidades, actitudes, y modos de discernimiento mediante las experiencias diarias y su relación con el ambiente"

EDUCACIÓN NO FORMAL

"Es una educación organizada y sistemática que se lleva a cabo fuera de la estructura del sistema formal para proporcionar aprendizajes específicos tanto en adultos como en niños".

EDUCACIÓN FORMAL

"Sistema educacional institucionalizado, cronológicamente graduado y jerárquicamente estructurado, que abarca desde la escuela primaria a los grados superiores universitarios" ²

Una de las principales diferencias entre la educación formal y no formal se encuentra con frecuencia en la influencia que tiene el gobierno en el patrocinio de los dos tipos de programas educacionales.

Las modalidades de la educación, formal, no formal e informal pueden darse simultáneamente, algunas veces suelen ir de acuerdo, en otras entran en conflicto.

Las características de la educación no formal indican que la actividad debe estar separada de la escuela, controlada por el estado, aunque esté previamente planificado, la educación informal refleja el contacto en el individuo con una variedad de influencias ambientales que dan por resultado aprendizajes cotidianos.

² Antología Tecnológica Educativa pp. 43-52.

2.3 EDUCACIÓN FORMAL PARA ADULTOS

Los programas que promueven el desarrollo social o individual, incluyen distintos tipos de actividades, instrucción moral, apreciación del arte, valores, solución de problemas, uso del tiempo libre y desarrollo de habilidades básicas. Estas actividades dan mayor énfasis a las características no formales e informales. Dentro del modo no formal de la educación existen otras categorías de programas para la salud y seguridad, incluyen actividades preventivas como planeación familiar y primeros auxilios, y solución de problemas tales como aprender a dejar de fumar, bajar de peso, alcohólicos anónimos y terapia física y mental.

Son las escuelas las que imparten los valores de los grupos dominantes y constituyen la base para el proceso de selección dentro de la fuerza de trabajo.

La educación no formal ha demostrado su utilidad al describir y analizar una amplia gama de actividades educacionales externas a la escuela que existen en todo el mundo. Todos los individuos en todos los tiempos están comprometidos en una o más experiencias de aprendizaje.

Esta modalidad educacional está asociada fuertemente con las entidades socioeconómicas, de sexo y étnico-religiosas, así como la adaptación del individuo con apoyo de los programas que tienden a reforzar y orientar los valores existentes, habilidades y otros atributos de las poblaciones involucradas cuando se combina con diplomas y credenciales, logra mayor legitimidad. Las experiencias de la educación no formal pueden proporcionar beneficios socioeconómicos, considerables para quienes tiene mayor poder económico y político, ofrece únicamente habilidades para quienes no asisten a la escuela, y les proporciona una legitimidad de las habilidades para los instruidos.

2.4 FILOSOFÍA DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación se basa en una filosofía que considera que las personas tienen necesidades múltiples, y que no es solamente el ingreso económico que se busca al realizar un trabajo; también es importante desarrollarse íntegramente para aplicar las capacidades intelectuales en el trabajo y en general en todos los actos de la vida.

Ahora bien para que la filosofía organizacional sea auténtica debe adaptarse a las necesidades y demandas del contexto económico, político, ideológico y social del país en que se ubica.

Debemos decir que la filosofía organizacional no ha sido siempre la misma, si no ha cambiado históricamente en tanto que las empresas son sistemas sociales abiertos, lo cual influye para la generación de cambio que asegure su desarrollo y supervivencia. Planteándose también la necesidad de modificar el comportamiento de los individuos para volverlos más útiles, productivos y competitivos de acuerdo con esta nueva forma de producción.

2.5 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

Estos están condicionados por las exigencias actuales, progreso científico-técnico, el desarrollo socioeconómico y las necesidades establecidas en el proceso de capacitación.

Dentro del campo de acción que establece el plan Nacional de Desarrollo se, distinguen dos enfoques principales: La capacitación en el trabajo y la capacitación para el trabajo.

La capacitación para el trabajo es de carácter escolarizado y se refiere a la enseñanza-aprendizaje de los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que requiera el individuo, para incorporarse al sistema productivo en una ocupación específica; en cambio la educación en el trabajo, se imparte en los centros de trabajo y persigue el propósito concreto de desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, para incrementar su desempeño en un puesto o en una área de trabajo específica.

2.6 BASES LEGALES PARA LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO

2.6.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, data de 1970; sin embargo, se promueve su conocimiento hasta que se eleva a rango constitucional con su publicación en el diario oficial del 9 de enero de 1978, de una edición al artículo 123 Constitucional en su Fracción XIII del apartado "A".

Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.

2.6.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En abril de 1978 se publicaron en el Diario oficial los Reglamentos correspondientes, en los cuales están incluidos en la Ley federal Del Trabajo Capítulo III Bis, de la Capacitación y adiestramiento de los trabajadores, "artículo

153, que dice: Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento, que le permita elevar su nivel de vida conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo con el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que deberá impartirse al trabajador, salvo que por la naturaleza de los servicios patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera”.

2.6.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL IMSS

El contrato colectivo de trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, también establece el reglamento de capacitación y adiestramiento: especificando, entre otras modalidades la capacitación continua en el trabajo, del cual la jefatura de educación médica a través del Manual de procedimientos para la capacitación y adiestramiento del personal del área de salud, establece: Primero la identificación de las necesidades mediante una encuesta (C.C.T./1/3) aplicada por el jefe inmediato, posteriormente a las necesidades con base a la operabilidad en servicio (C.C.T./2/93) y finalmente hacer un concentrado (C.C.T./3/93) que contenga las necesidades de cada trabajador y las modalidades de capacitación propuestas por el jefe inmediato

Este procedimiento se hace bajo la coordinación del comité de capacitación local de la Unidad Médica, con base a lo anterior se procede a la elaboración del programa en diferentes modalidades, entre otras las sesiones departamentales, o los cursos longitudinales que son las modalidades en que regularmente se aborda la educación en servicio dentro de la Jornada Laboral.

3. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Todas las Instituciones formadoras y capacitadoras de recursos de enfermería consideran la urgente necesidad de mejorar la calidad educativa del personal, y en este sentido los distintos sectores deben buscar nuevos modelos que permitan a las enfermeras su desarrollo continuo, de una manera responsable y creadora. De hecho, actualmente se habla de una educación continua que tienda hacia una verdadera transformación y reorganización de los servicios de enfermería.

En el área de enfermería se ha pugnado por una educación permanente, como un proceso continuo, participativo, pluralista, universal, flexible, multidisciplinario, abierto e integral; sin embargo, esto no siempre coincide con la realidad.

Hay que precisar que en la educación permanente el universo de trabajo lo constituye el hombre adulto y esto se caracteriza porque obtiene el conocimiento con sentido utilitario.

Tomando en cuenta lo anterior mencionaremos que en el Hospital de Especialidades Centro Médico nacional Siglo XXI, se ha observado que en algunos servicios no cuenta con programas de capacitación y que en otros se encuentran elaborados pero no en operación, además de que el personal no participa activamente en esta actividad, debido probablemente a factores Institucionales y personales que le condicionan; dentro de los primeros consideramos el horario, distribución de cargas de trabajo, detección de necesidades de capacitación, tiempo destinado para la enseñanza, difusión de programas, apoyo del jefe inmediato, y en los personales se consideran la motivación, estímulos, calidad del contenido y relaciones humanas.

Dentro del área de Enfermería la capacitación es una actividad legítima para alcanzar los objetivos de la organización, asegurando con esto su desarrollo personal y una actitud de cambio y florecimiento.

Aunado a lo anterior, a medida que haya una detección de necesidades de capacitación por parte de la Jefe de Piso, habrá mayor impacto en los programas logrando mejorar la calidad de atención.

Tomando en cuenta que el personal de Enfermería participa en la restauración de la salud, todas sus acciones deben estar apoyadas en bases científicas, además de que el gran desarrollo tecnológico obliga a la capacitación del personal en forma continua. Siendo el Hospital de Especialidades un sitio donde se atienden pacientes de alta complejidad se ve la necesidad de capacitar al personal de enfermería elaborando un programa que tenga como base las necesidades reales de capacitación y que haya una buena selección de los ponentes, marcando como requisito que cuenten con conocimientos actualizados y habilidades para transmitirlos garantizando con esto un cambio de actitud en el desarrollo de las actividades del personal.

Analizando lo anteriormente expuesto se concluye que es importante la elaboración de un diagnóstico situacional que nos permita conocer la problemática real en relación con la educación en servicio y que permita establecer posibles alternativas de solución, y al mismo tiempo sirva como inquietud para futuras investigaciones.

4.- OBJETIVOS

Precisar los factores que se asocian al modelo de educación en servicio, para el personal de Enfermería, en el Hospital de Especialidades del Centro Médico Nacional Siglo XXI, del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Identificar las razones por las que el personal de Enfermería no participa en forma activa en el programa de educación en servicio.

5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

- Educación en servicio.

- Factores personales:

- Motivación.
- Estímulos.
- Identificación de Necesidades.
- Relaciones Humanas.

-Factores Institucionales:

- Horario.
- Distribución de cargas de Trabajo.
- Detección de necesidades de enseñanza.
- Tiempo.
- Difusión de programas.
- Apoyo del jefe inmediato.

- Disposición a la Educación en Servicio.

- Impacto de la Educación en Servicio.

6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN TIPO DE DISEÑO

Este estudio corresponde al tipo de investigación:

- Descriptiva.
- Observacional.
- Transversal.

6.1 UNIVERSO:

Se aplicará al 100% del personal de Enfermería de las categorías seleccionadas para el estudio (Enfermeras Generales y Enfermeras Jefe de Piso).

6.2 MUESTRA:

337 Enfermeras Generales de los 4 turnos, ubicadas en los diferentes servicios del Hospital, distribuidas de la siguiente manera TM 125, TV 92, TN "A" 60, TN "B" 60.

74 Enfermeras Jefe de Piso de los 4 turnos: TM 22, TV 21, TN "A" 16, TN "B" 15.

6.3 LUGAR:

Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional Siglo XXI del Instituto Mexicano del Seguro Social.

6.4 TIEMPO

Junio a Octubre de 1995 (anexo 1).

6.5 FUENTES

DIRECTA: A través de la observación y la aplicación de encuestas al personal seleccionado.

INDIRECTA: Revisión bibliográfica.

7. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Personal de Enfermería que labora en el Hospital, con categoría de Enfermeras Generales y Enfermeras Jefe de Piso, que se encuentran laborando en el Hospital de Especialidades del Centro Médico Nacional Siglo XXI, de los 4 turnos, sin considerar la antigüedad en el servicio y de ambos sexos.

7.2. CRITERIOS DE NO INCLUSIÓN

Personal de Base que no se encuentre laborando ya sea por vacaciones, falta injustificada o incapacidades médicas al momento de aplicar la encuesta que tenga categoría de Enfermera Jefe de Piso y Enfermera General. Así como Jefe de Enfermeras, Subjefes, Enfermeras Especialistas, Auxiliar de Enfermería y Personal que no desee participar.

8. ORGANIZACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN

RECURSOS:

8.1 HUMANOS:

3 pasantes de Licenciatura en Enfermería y Obstetricia.

8.2 TÉCNICOS

Los necesarios para el desarrollo del estudio.

8.3 FINANCIEROS

Con un costo aproximado de N\$2000, que serán aportados por las integrantes.

8.4 MATERIALES

Los necesarios para el desarrollo del estudio.

9. CONSIDERACIONES ÉTICAS Y LEGALES

Los principios establecidos en el Código de Ética de Helsinki, y los contenidos de las leyes, como la Ley General de Salud no se oponen a nuestra investigación.

La encuesta es estrictamente confidencial y anónima los resultados sólo se usarán para fines del presente estudio.

10. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

La recolección de datos se realizará mediante la aplicación de dos cuestionarios de estructura mixta (reactivos cerrados de opción múltiple y reactivos de respuesta abierta).

Un cuestionario dirigido a las Enfermeras Jefes de Piso con 12 reactivos de opción múltiple, un reactivo abierto y un mixto. Los reactivos 1,2,3,7,8 y 11, se refieren a la existencia de programas de educación en servicio, y los reactivos 5,6,9,12 y 13 a las condiciones en las que se desarrollan los programas de enseñanza y corresponden a factores institucionales que influyen en la capacitación.

Un segundo instrumento dirigido a las Enfermeras Generales, con 9 reactivos de opción múltiple, un reactivo abierto y uno mixto, el cual se divide en primera parte factores institucionales con las preguntas 1,2,7 y 8, la segunda parte se refiere a los factores personales, son las preguntas 3,4,5,6,9 y 10, y una pregunta abierta para concluir con las sugerencias del personal de enfermería. (anexo 2).

Una vez concentrada la información, se revisará, ordenará y clasificará, presentando los resultados en cuadros y gráficas con su respectivo análisis.

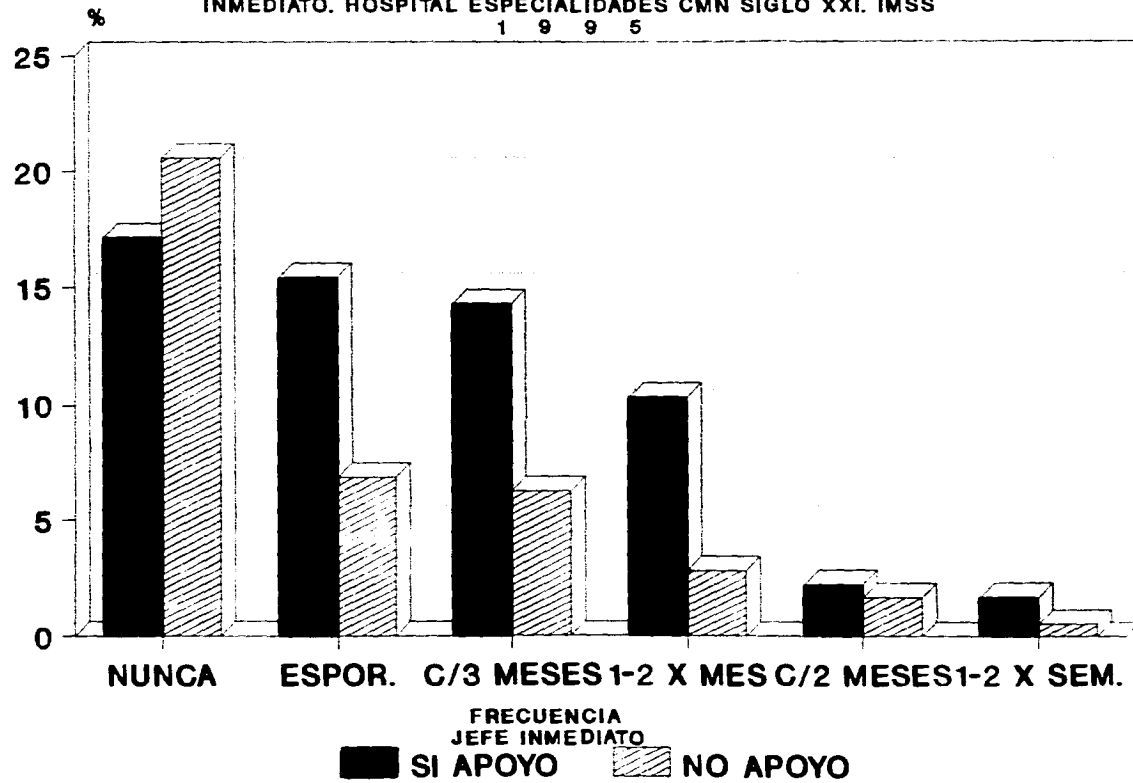
PROCESO ESTADÍSTICO

CUADRO No. 1
FRECUENCIA CON QUE LAS ENFERMERAS GENERALES ACUDEN A LA
EDUCACIÓN EN SERVICIO Y EL APOYO QUE RECIBEN DE SU JEFE
INMEDIATO, HOSPITAL ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI IMSS.
1 9 9 5 .

Frecuencia con que reciben educación en servicio.	Apoyo del Jefe para asistir a la Educación en Servicio		%
	SI %	NO %	
a) Una a dos veces por semana	1.71	0.51	2.28
b) Una a dos veces por mes	10.28	2.85	13.13
c) Cada dos meses	2.28	1.71	4
c) Cada tres meses	14.28	6.28	20.60
e) otros			
1) Nunca	17.14	20.57	37.71
2) Esporádicamente	15.42	6.85	22.27
TOTAL	61.11	39.89	100

FUENTE: Datos obtenidos por Becerra Q. L., Gris L. T., Ramírez R.P., pasantes de licenciatura en enfermería y obstetricia. ENEO-UNAM.

GRAFICA No. 1
FRECUENCIA CON QUE LAS ENFERMERAS GENERALES ACUDEN A LA
EDUCACION EN SERVICIO Y EL APOYO QUE RECIBEN DE SU JEFE
INMEDIATO. HOSPITAL ESPECIALIDADES CMN SIGLO XXI. IMSS
1 9 9 5



FUENTE: CUADRO 1.

CUADRO No. 2

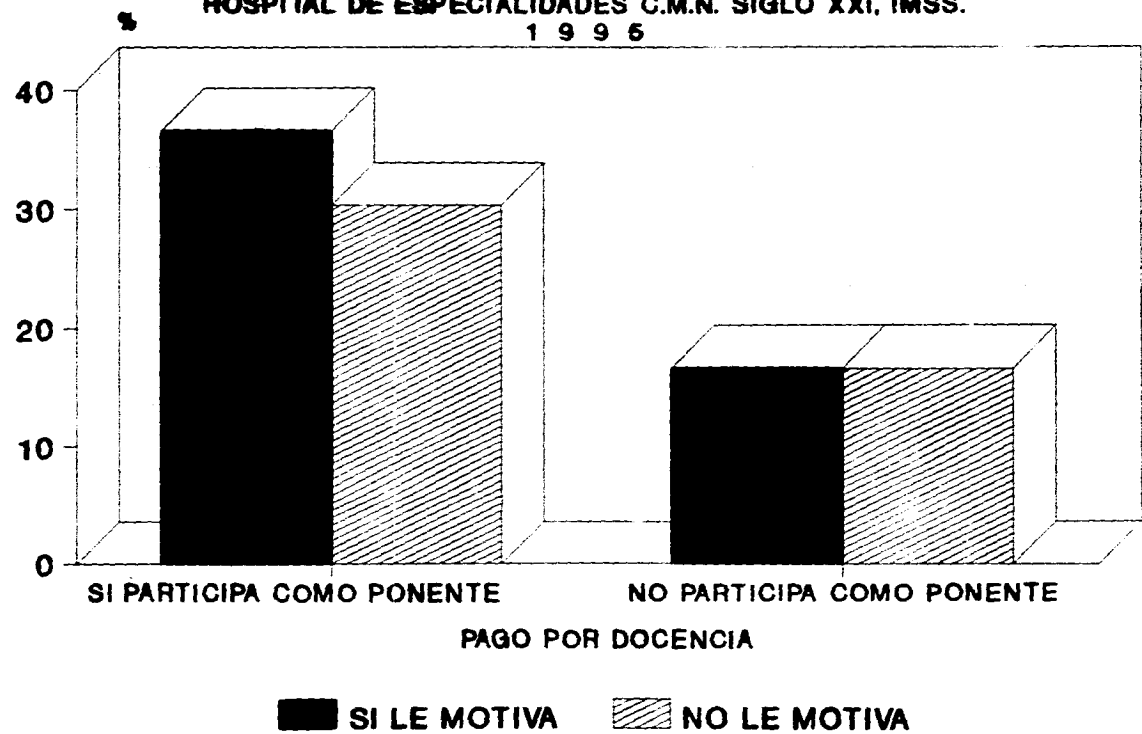
**PARTICIPACIÓN DE LAS ENFERMERAS GENERALES COMO PONENTES EN
EL PROGRAMA DE EDUCACIÓN EN SERVICIO Y MOTIVACIÓN PARA ESTA
PARTICIPACIÓN A TRAVÉS DEL PAGO DE UN CONCEPTO POR DOCENCIA,
HOSPITAL ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI, IMSS.**

1 9 9 5.

Participación de la Enfermera como ponente en la educación en Servicio	El apoyo de un concepto por docencia le motiva para participar		TOTAL
	SI %	NO%	
a) SI	36.57	30.28	66.85
b) NO	16.57	16.57	33.14
TOTAL	53.14	48.85	100%

FUENTE: Misma del cuadro 1.

GRAFICA No. 2
 PARTICIPACION DE LA ENFERMERA GENERAL COMO PONENTE EN EL
 PROGRAMA DE EDUCACION EN SERVICIO Y MOTIVACION PARA ESTA
 PARTICIPACION A TRAVES DEL PAGO DE UN CONCEPTO POR DOCENCIA
 HOSPITAL DE ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI, IMSS.



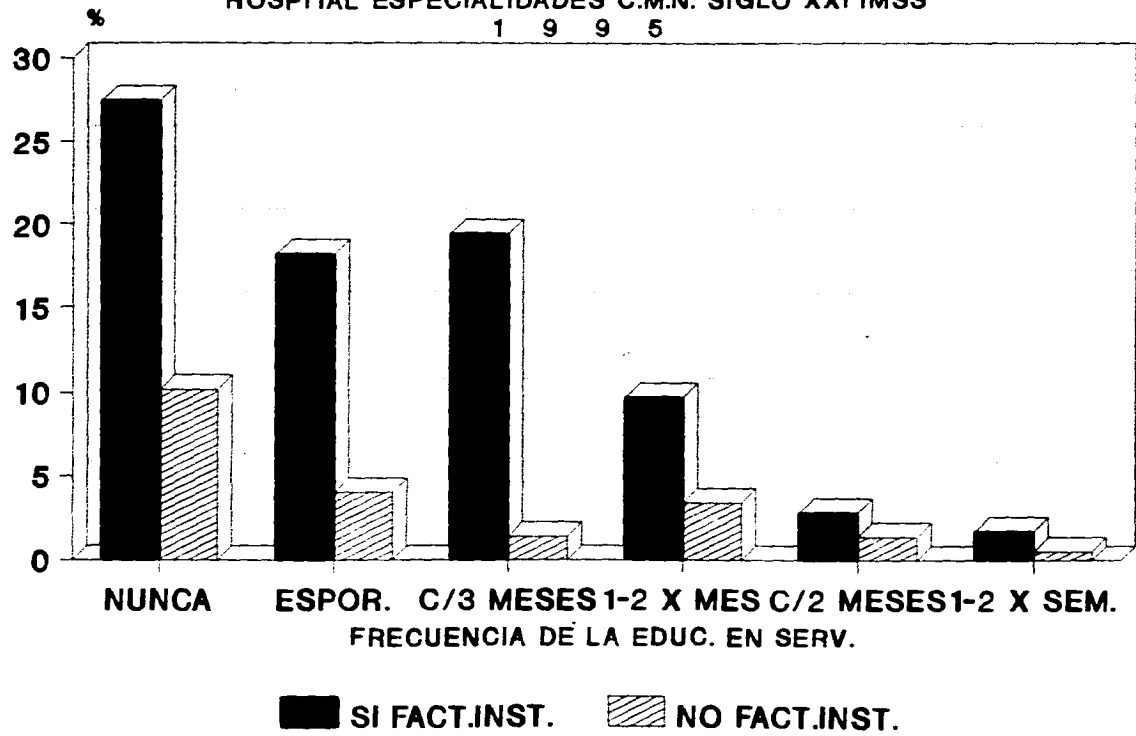
FUENTE: CUADRO 2.

CUADRO No. 3
FRECUENCIA CON QUE LAS ENFERMERAS GENERALES RECIBEN
EDUCACION EN SERVICIO Y EXISTENCIA DE FACTORES DE TIPO
INSTITUCIONAL QUE LES IMPIDE ASISTIR AL PROGRAMA DE EDUCACION
EN SERVICIO, HOSPITAL ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI IMSS.
1 9 9 5 .

Frecuencia con que reciben educación en servicio.	Existencia de factores de tipo institucional que le impiden asistir al programa de Educación en Servicio		
	SI %	NO %	%
a) Una a dos veces por semana	1.70	0.50	2.2
b) Una a dos veces por mes	9.70	3.40	13.1
c) Cada dos meses	2.80	1.40	4.2
c) Cada tres meses	19.40	1.40	20.7
e) Otros			
1) Nunca	27.40	10.20	37.6
2) Esporádicamente	18.20	4	22.2
TOTAL	61.11	39.89	100

FUENTE: Misma del cuadro 1.

GRAFICA No. 3
 FRECUENCIA CON QUE LAS ENF. GRALES. RECIBEN EDUCACION EN
 SERVICIO Y EXISTENCIA DE FACTORES DE TIPO INSTITUCIONAL QUE
 LES IMPIDE ASISTIR AL PROGRAMA DE EDUCACION EN SERVICIO.
 HOSPITAL ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI IMSS



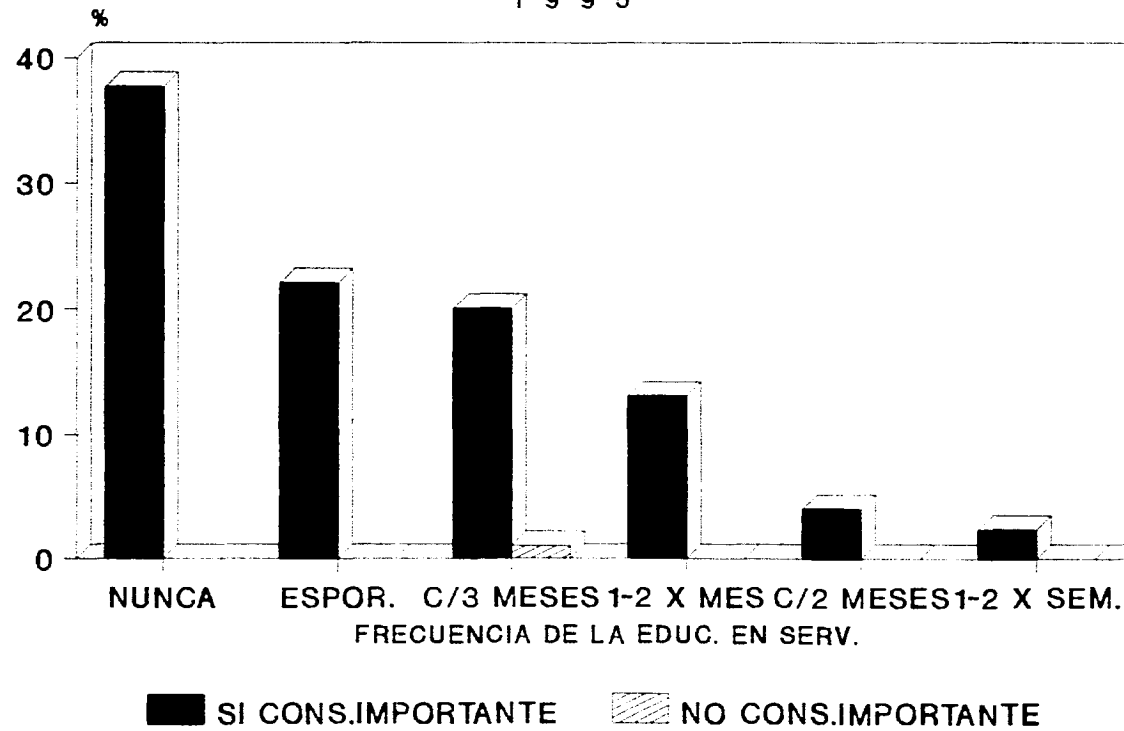
FUENTE: CUADRO 3.

CUADRO No. 4
FRECUENCIA CON QUE LAS ENFERMERAS GENERALES RECIBEN
EDUCACION EN SERVICIO Y SI CONSIDERAN IMPORTANTE ESTA
EDUCACION, HOSPITAL ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI IMSS.
1 9 9 5 .

Frecuencia con que reciben educación en servicio.	Consideran importante la Educación en Servicio		%
	SI %	NO %	
a) Una a dos veces por semana	2.28	0	2.28
b) Una a dos veces por mes	13	0	13
c) Cada dos meses	4	0	4
c) Cada tres meses	20	1	21
e) otros			
1) Nunca	37.71	0	37.71
2) Esporádicamente	22	0	22
TOTAL	99	1	100

FUENTE. Misma cuadro 1

GRAFICA No. 4
 FRECUENCIA CON QUE LAS ENF. GRALES. RECIBEN EDUCACION EN
 SERVICIO Y SI CONSIDERAN IMPORTANTE ESTA EDUCACION
 HOSPITAL ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI IMSS
 1 9 9 5



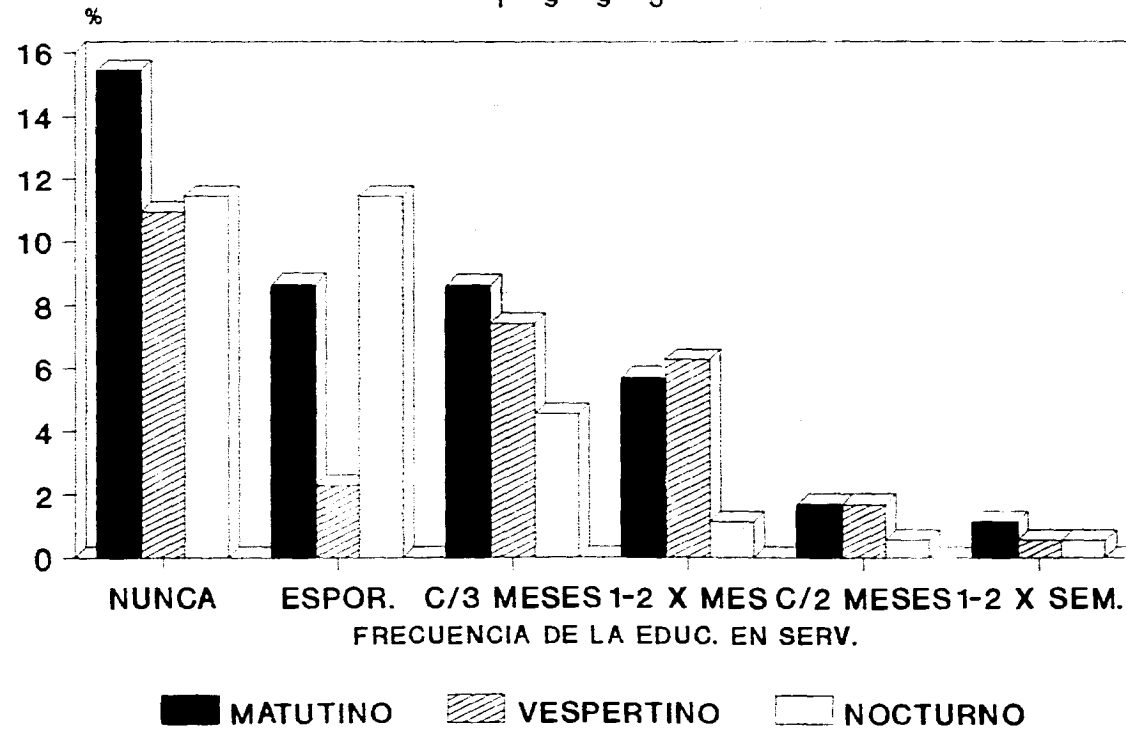
FUENTE: CUADRO 4.

CUADRO No. 5
FRECUENCIA CON QUE LAS ENFERMERAS GENERALES DE LOS
DIFERENTES TURNOS RECIBEN EDUCACION EN SERVICIO EN EL
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI IMSS.
1 9 9 5 .

Frecuencia con que reciben educación en servicio.	Matutino %	Turno		%
		Vespertino %	Nocturno %	
a) Una a dos veces por semana	1.14	0.57	0.57	2.28
b) Una a dos veces por mes	5.71	6.28	1.14	13.13
c) Cada dos meses	1.71	1.71	0.57	3.55
c) Cada tres meses	8.57	7.42	4.57	20.56
e) otros				
1) Nunca	15.42	10.90	11.42	37.74
2) Esporádicamente	8.60	2.28	11.42	23.3
TOTAL	41.15	29.16	29.65	100

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 5
 FRECUENCIA CON QUE LAS ENF. GRALES DE LOS DIFERENTES TURNOS
 RECIBEN EDUCACION EN SERVICIO EN EL HOSPITAL DE
 ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI. IMSS
 1 9 9 5



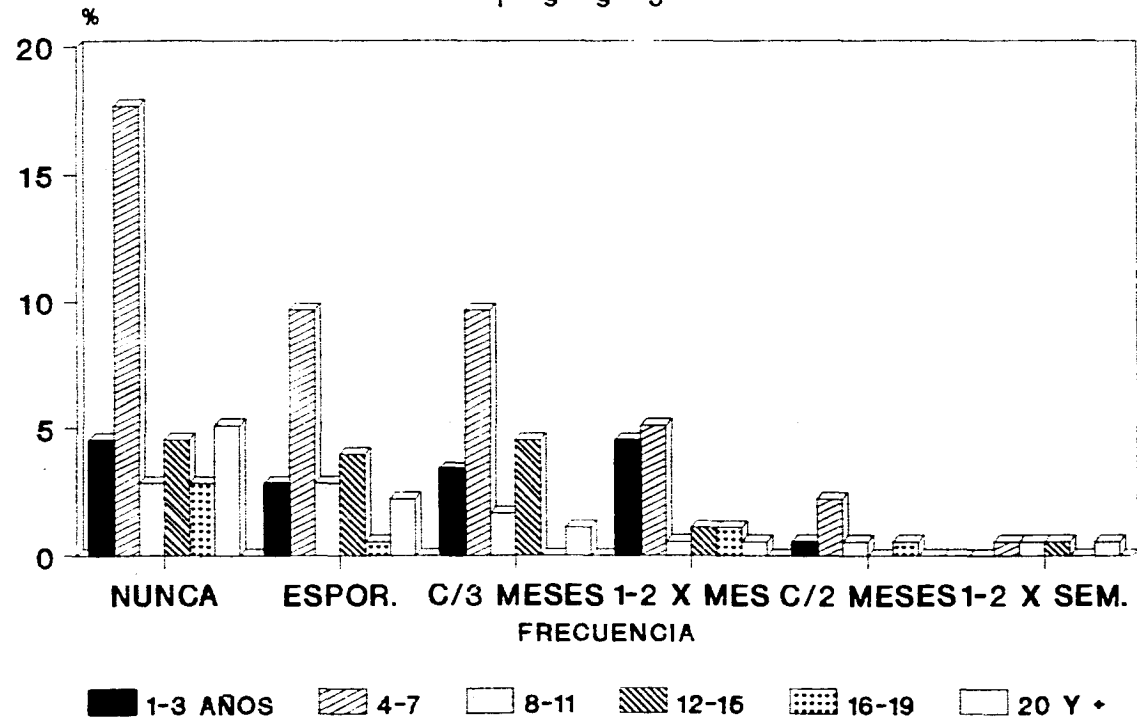
FUENTE: CUADRO 5.

CUADRO No. 6
FRECUENCIA CON QUE RECIBEN EDUCACION EN SERVICIO Y LA
ANTIGUEDAD DE LAS ENFERMERAS GENERALES DEL HOSPITAL DE
ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI IMSS.
1 9 9 5 .

Frecuencia con que reciben educacion en servicio	Antigüedad Laboral %						%
	1-3	4-7	8-11	12-15	16-19	20 y +	
a) Una a dos veces por semana	0	0.57	0.57	0.57	0	0.57	2.28
b) Una a dos veces por mes	4.57	5.14	0.57	1.14	1.14	0.57	13.13
c) Cada dos meses	0.17	2.28	0.57	0	0.57	0	3.99
d) Cada tres meses	3.42	9.71	1.71	4.57	0	1.14	20.55
e) Otros							
1) Nunca	4.57	17.71	2.85	4.57	2.85	5.14	37.69
2) Esporádicamente	2.85	9.71	2.85	4	0.57	2.28	22.26
Total %	15.98	45.12	9.12	14.85	5.13	9.7	100

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 6
FRECUENCIA CON QUE RECIBEN EDUCACION EN SERVICIO Y LA
ANTIGUEDAD DE LAS ENFERMERAS GENERALES DEL HOSPITAL DE
ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI. IMSS
1 9 9 5



FUENTE: CUADRO 6.

CUADRO No. 7

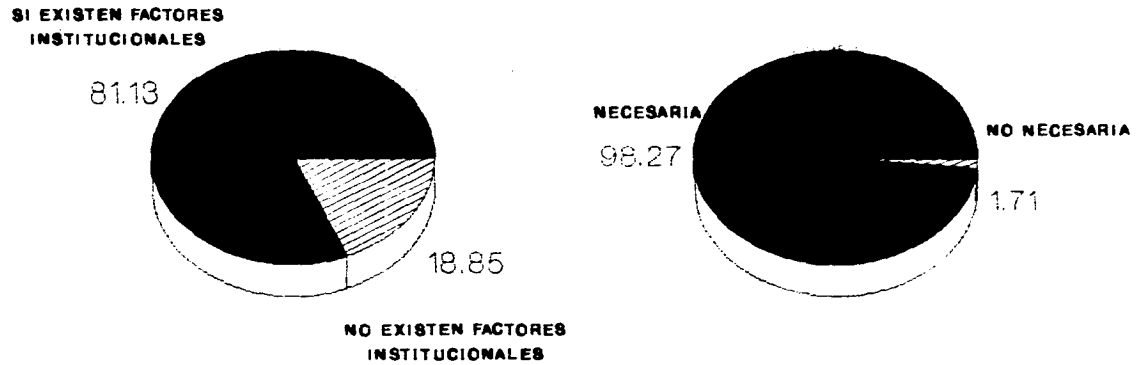
OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS GENERALES SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACION EN SERVICIO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES ASI COMO LA EXISTENCIA DE FACTORES INSTITUCIONALES QUE LE IMPIDEN ASISTIR. HOSPITAL ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI IMSS.

1 9 9 5 .

Considera necesaria la educación en servicio para el desempeño de sus labores	Existencia de factores de tipo institucional		
	SI %	NO %	%
SI	79.42	18.85	98.27
NO	1.71	0	1.71
TOTAL	81.13	18.85	100 %

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 7
OPINION DE LAS ENFERMERAS GENERALES SOBRE LA IMPORTANCIA DE
LA EDUCACION EN SERVICIO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES
ASI COMO LA EXISTENCIA DE FACTORES INSTITUCIONALES QUE LE
IMPIDEN ASISTIR. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES
C.M.N. SIGLO XXI IMSS.
1 9 9 5



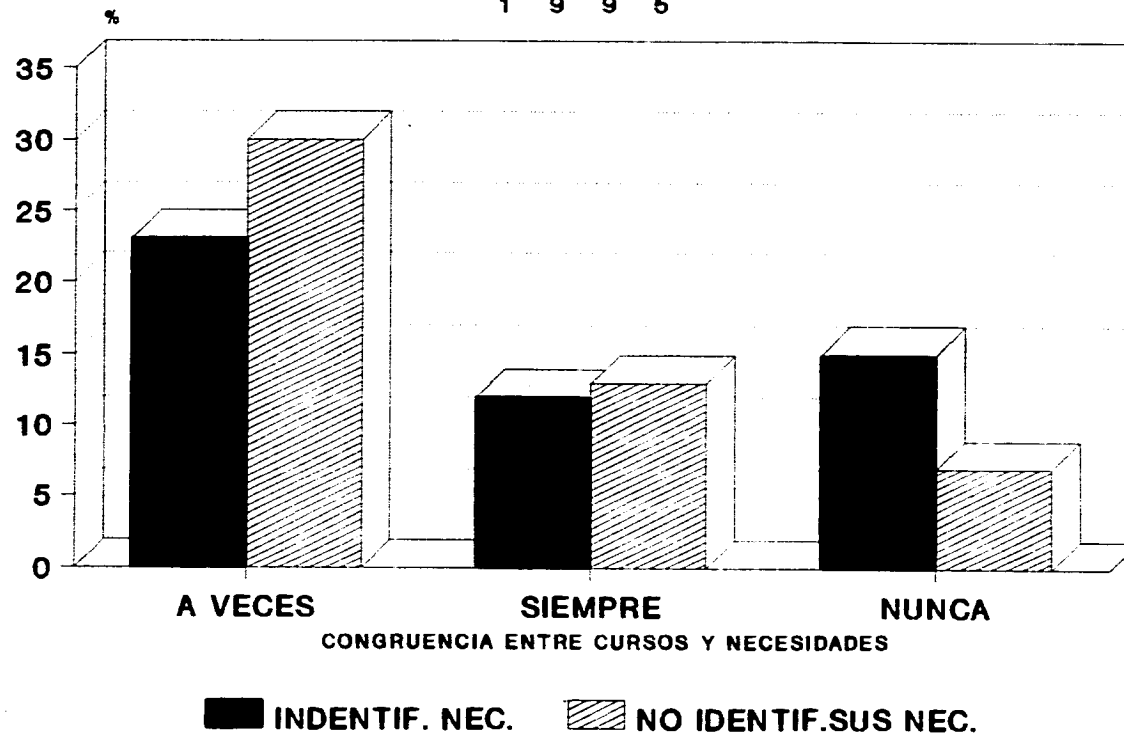
FUENTE: CUADRO 7.

CUADRO No. 8
CONGRUENCIA ENTRE LAS NECESIDADES REALES DE CAPACITACIÓN Y
LOS CURSOS DE EDUCACIÓN PROGRAMADOS PARA PERSONAL DE
ENFERMERÍA. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CMN SIGLO XXI IMSS
1 9 9 5 .

Es acorde la educación en servicio que recibe c/sus necesidades	Conoce sus necesidades		TOTAL
	SI %	NO %	
a) Siempre	12	13	25
b) A veces	23	30	53
c) Nunca	15	7	22
TOTAL	50	50	100%

FUENTE: Misma cuadro 1..

GRAFICA No. 8
CONGRUENCIA ENTRE LAS NECESIDADES REALES DE CAPACITACION
Y LOS CURSOS DE EDUCACION PROGRAMADOS PARA EL PERSONAL DE
ENFERMERIA. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CMN SIGLO XXI IMSS
1 9 9 5



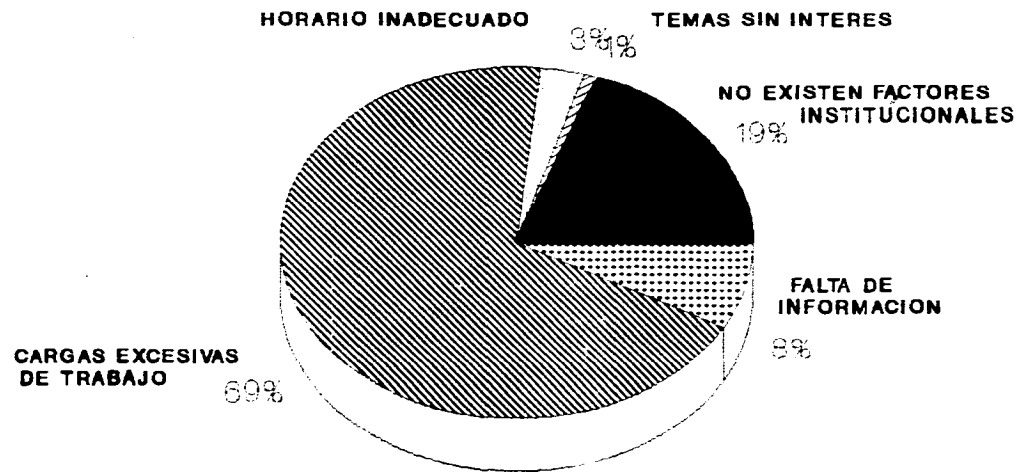
FUENTE: CUADRO 8.

CUADRO No. 9
FACTORES DE TIPO INSTITUCIONAL QUE IMPIDEN A LAS ENFERMERAS
GENERALES ASISTIR A LA EDUCACION EN SERVICIO. HOSPITAL DE
ESPECIALIDADES CMN SIGLO XXI. IMSS.
1 9 9 5 .

FACTORES INSTITUCIONALES	FRECUENCIA	%
1) No existen factores institucionales	33	19%
2) Existencia de factores institucionales:		
a) Demasiado tiempo de exposicion	1	.5
b) Temas sin interés	1	5
c) Horario inadecuado	6	3
d) Cargas excesivas de trabajo	120	69
e) Falta de información	14	8
TOTAL	175	100 %

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 9
FACTORES DE TIPO INSTITUCIONAL QUE IMPIDEN A LAS
ENFERMERAS GENERALES ASISTIR A LA EDUCACION EN SERVICIO
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CMN SIGLO XXI IMSS.
1 9 9 5



CUADRO No. 1

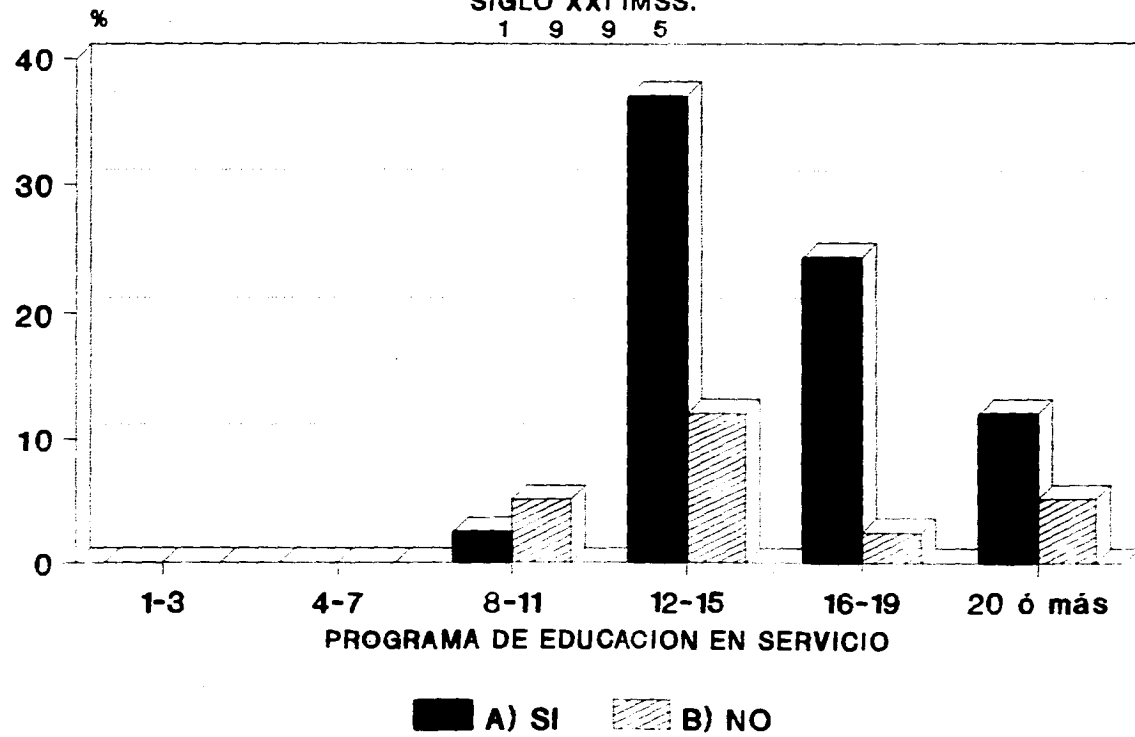
ENFERMERAS JEFES DE PISO QUE CUENTAN CON UN PROGRAMA DE EDUCACION EN SERVICIO Y LA ANTIGÜEDAD LABORAL QUE TIENE CADA UNA DE ELLAS. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI. IMSS.

1 9 9 5 .

Enfermeras Jefes de que cuentan con un programa de educacion en servicio.	Antigüedad %						Total	%
	1-3 años	4-7	8-11	12-15	16-19	20 o Más		
A) SI	0	0	2.4	37	24.2	12	75.6	
B) NO	0	0	5	12	2.4	5	24.4	
TOTAL	0	0	7.4	4.9	26.7	17	100%	

FUENTE: Datos obtenidos mediante encuestas aplicadas por: Becerra D.L. Gris L.T. Ramirez R.P. pasantes de la licenciatura en enfermeria y obstetricia ENEO-UNAM.

GRAFICA No. 1
 ENFERMERAS JEFES DE PISO QUE CUENTAN CON UN PROGRAMA DE
 EDUCACION EN SERVICIO Y LA ANTIGUEDAD LABORAL QUE TIENEN
 CADA UNA DE ELLAS. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CMN
 SIGLO XXI IMSS.
 1 9 9 5



FUENTE: CUADRO 1.

CUADRO No. 2

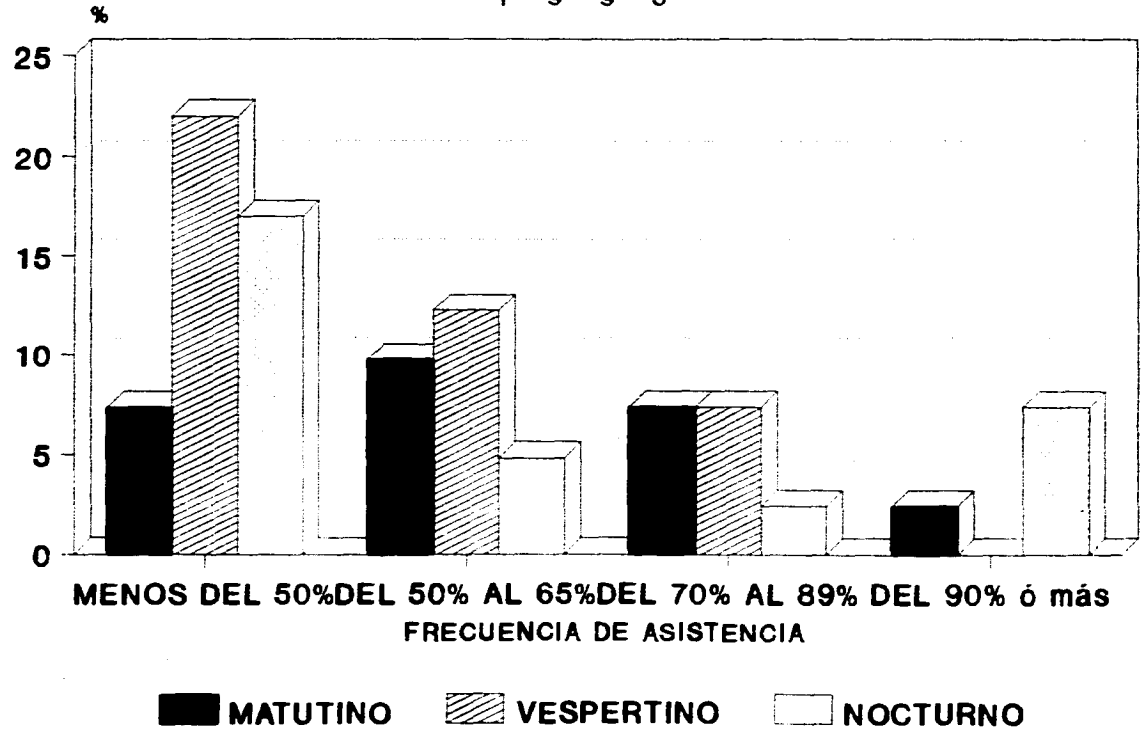
**FRECUENCIA CON QUE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ASISTE AL
PROGRAMA DE EDUCACION EN SERVICIO CON LOS DIFERENTES TURNOS.
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI. IMSS.**

1 9 9 5 .

Frecuencia de asistencia al programa de educa-ción en servicio	Turno %			TOTAL %
	Matutino	Vespertino	Nocturno	
A) Menos del 50%	7.3	22	17	46.3
B) Del 50 al 65%	9.7	12.2	4.8	27
C) Del 70% al 89%	7.3	7.3	2.4	17
D) Del 90% o más	2.4	0	7.3	9.7
TOTAL	26.7	41.5	31.5	100%

FUENTE: Misma cuadro No. 1.

GRAFICA No. 2
FRECUENCIA CON QUE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ASISTE AL
PROGRAMA DE EDUCACION EN SERVICIO EN LOS DIFERENTES TURNOS
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CMN SIGLO XXI IMSS.
1 9 9 5



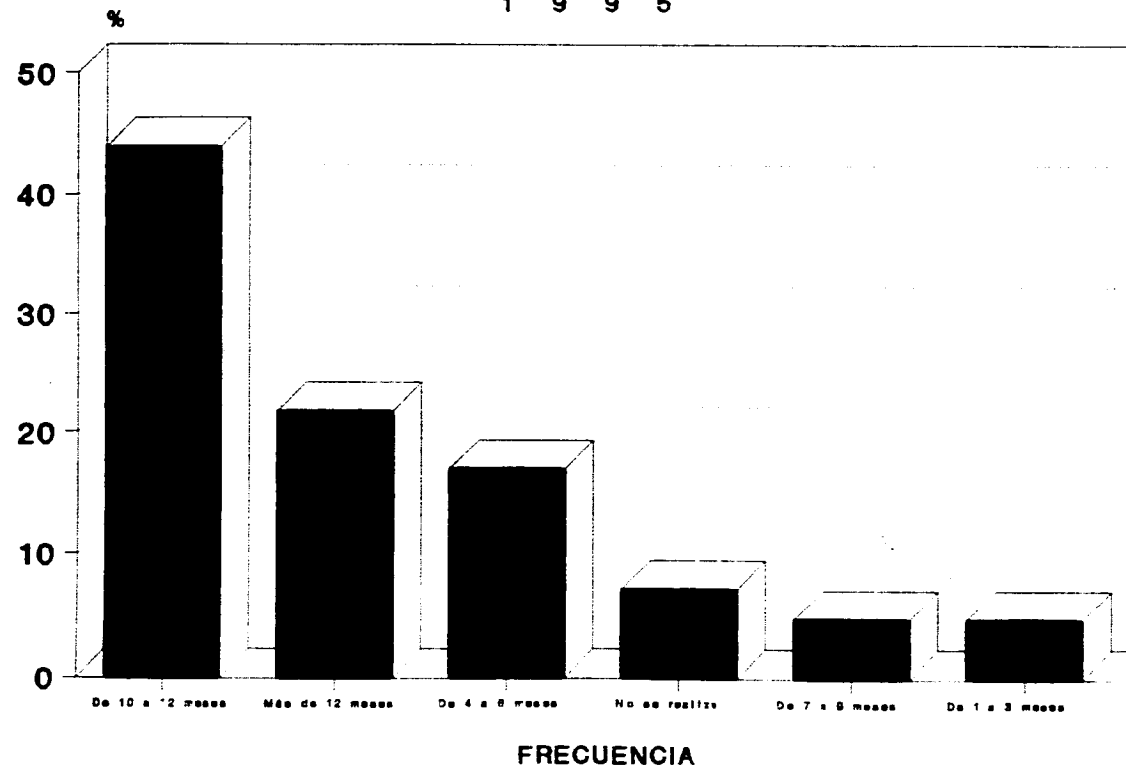
FUENTE: CUADRO 2.

CUADRO No. 3
FRECUENCIA CON QUE LAS ENFERMERAS JEFES DE PISO ELABORAN EL
PROGRAMA DE EDUCACION EN SERVICIO. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES
C.M.N. SIGLO XXI. IMSS.
1 9 9 5 .

Frecuencia con la que se elabora el programa	Total	%
A) 1 a 3 meses	2	4.87
B) 4 a 6 meses	7	17.07
C) 7 a 9 meses	2	4.87
D) 10 a 12 meses	18	43.90
E) Más de 12 meses	9	21.95
No se realiza	3	7.31
TOTAL	41	100 %

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 3
FRECUENCIA CON QUE LAS ENFERMERAS JEFES DE PISO ELABORAN
EL PROGRAMA DE EDUCACION EN SERVICIO. HOSPITAL DE
ESPECIALIDADES CMN SIGLO XXI IMSS.
1 9 9 5



FUENTE: CUADRO 3.

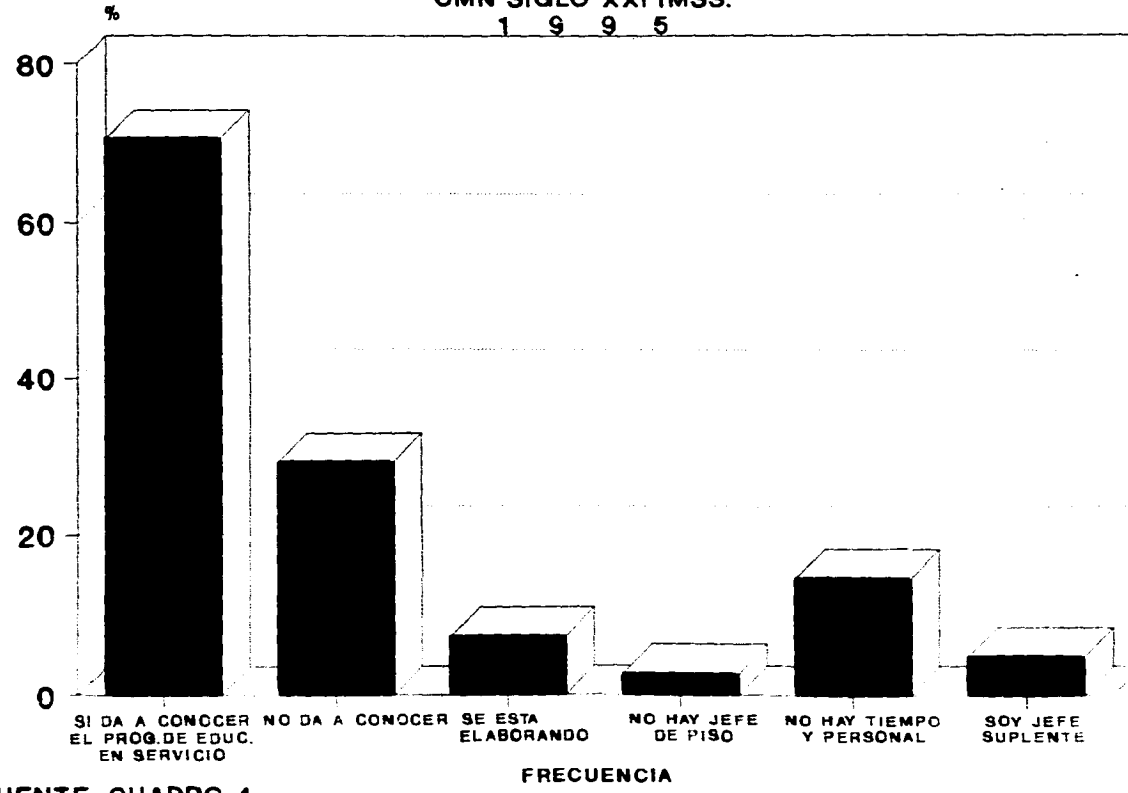
CUADRO No. 4

**FRECUENCIA CON QUE LAS ENFERMERAS JEFES DE PISO DAN A
CONOCER EL PROGRAMA DE EDUCACIÓN EN SERVICIO Y LOS MOTIVOS
POR LOS CUALES NO LO ELABORAN . HOSPITAL DE ESPECIALIDADES
DEL
C.M.N. SIGLO XXI. IMSS.
1 9 9 5 .**

Las Jefes de Piso dan a conocer el programa de Educación en Servicio	Frecuencia	%	
A) SI	29		70.73
B) NO	Motivo		
	a) Se está elaborando	3	7.31
	b) No hay jefe de piso	2	4.90
	c) No hay tiempo y personal G		14.63
	d) Soy Jefe suplente	1	2.43
TOTAL	41		100%

FUENTE: Misma fuente cuadro No. 2.

GRAFICA No. 4
FRECUENCIA CON QUE LAS ENFERMERAS JEFES DE PISO DAN A
CONOCER EL PROGRAMA DE EDUCACION EN SERVICIO Y LOS MOTIVOS
POR LOS CUALES NO LO ELABORAN. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES
CMN SIGLO XXI IMSS.
1 9 9 5



FUENTE: CUADRO 4

CUADRO No. 5

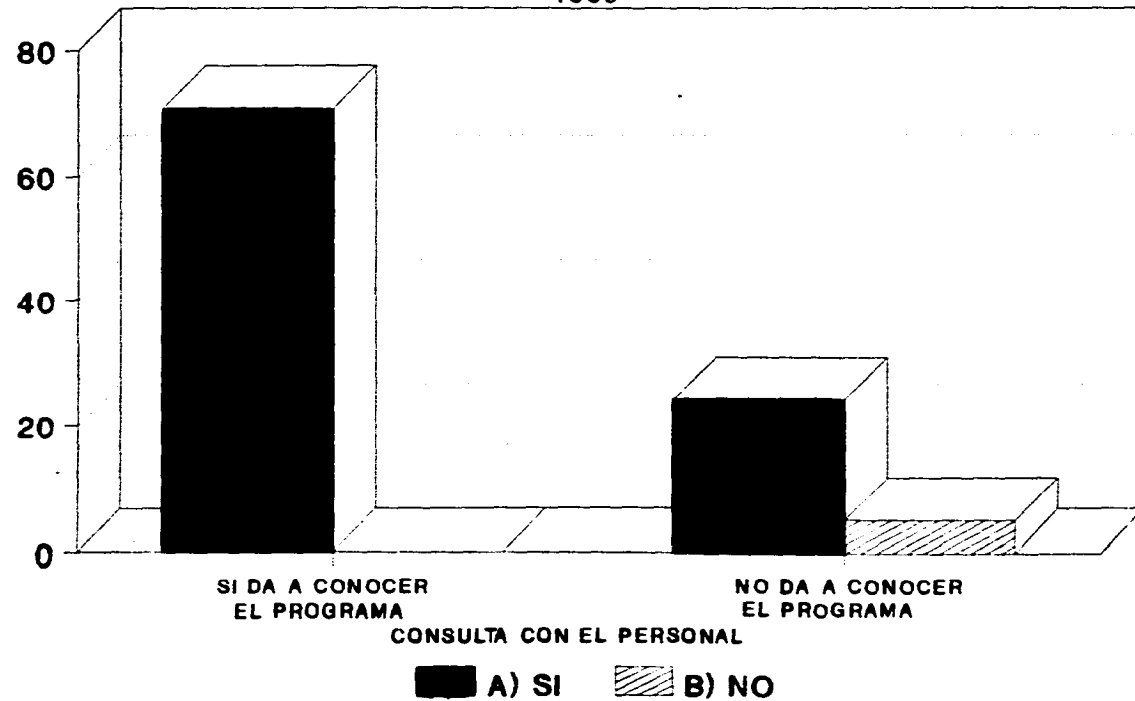
**FRECUENCIA CON QUE LAS ENFERMERAS JEFES DE PISO CONSULTAN
CON SU PERSONAL LAS NECESIDADES DE ENSEÑANZA Y DAN A
CONOCER EL PROGRAMA DE EDUCACIÓN EN SERVICIO. HOSPITAL DE
ESPECIALIDADES DEL C.M.N. SIGLO XXI. IMSS.**

1 9 9 5 .

Consulta con el personal las necesidades de enseñanza	Da a conocer el programa de educación en servicio		%
	SI %	NO %	
A) SI	70.7	24.3	95.1
B) NO	0	4.9	4.9
TOTAL	70.7	29.3	100%

FUENTE: Misma fuente del cuadro No. 1.

GRAFICA No. 5
FRECUENCIA CON QUE LAS ENFERMERAS JEFES DE PISO CONSULTAN
A SU PERSONAL LAS NECESIDADES DE ENSEÑANZA Y DAN A
CONOCER EL PROGRAMA DE EDUCACION EN SERVICIO
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CMN SIGLO XXI IMSS
1996



FUENTE: CUADRO 5.

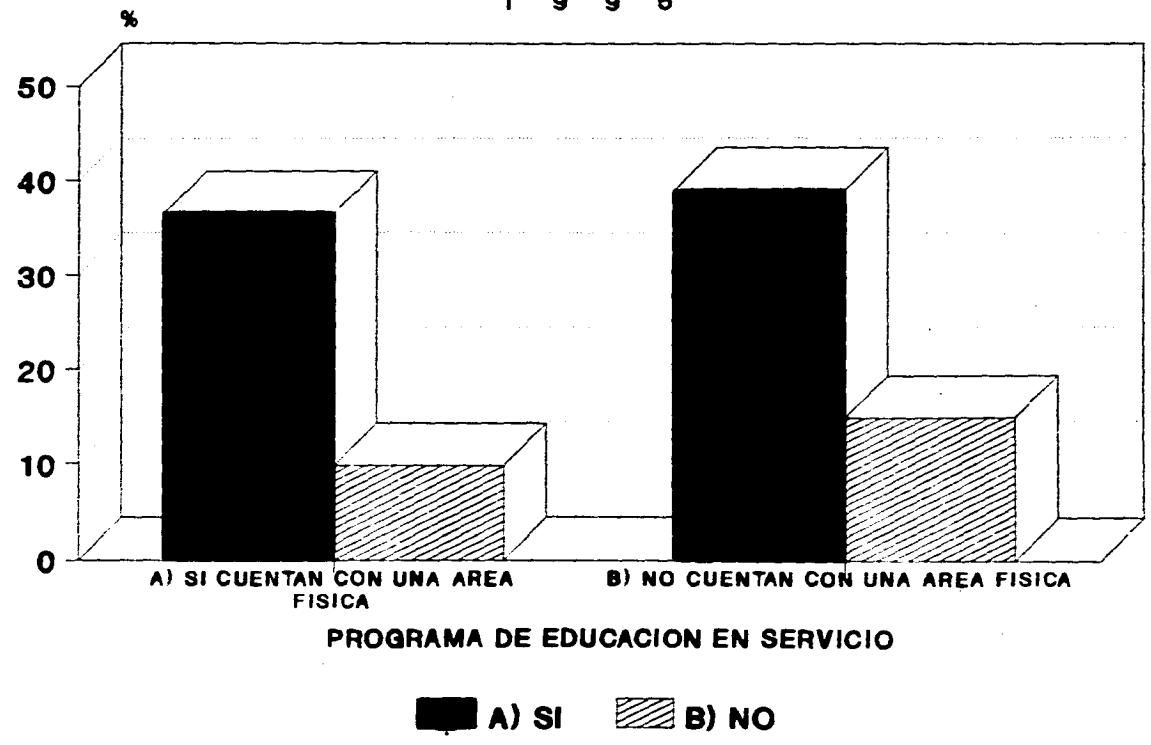
CUADRO No. 6

**ENFERMERAS JEFES DE PISO QUE CUENTAN CON UN PROGRAMA DE
EDUCACIÓN EN SERVICIO Y UN ÁREA FÍSICA PARA IMPARTIRLO.
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DEL C.M.N. SIGLO XXI. IMSS.
1 9 9 5 .**

Cuenta con un programa de Educación en Servicio.	Cuenta con un área física para realizar el programa		%
	SI %	NO %	
A) SI	36.5	39	75.6
B) NO	9.7	14.8	24.4
TOTAL	46.2	53.8	100%

FUENTE: Misma fuente del cuadro No. 1.

GRAFICA No. 6
ENFERMERAS JEFES DE PISO QUE CUENTAN CON UN PROGRAMA
DE EDUCACION EN SERVICIO Y UN AREA FISICA PARA IMPARTIRLO
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CMN SIGLO XXI IMSS.
1 9 9 5



FUENTE: CUADRO 6.

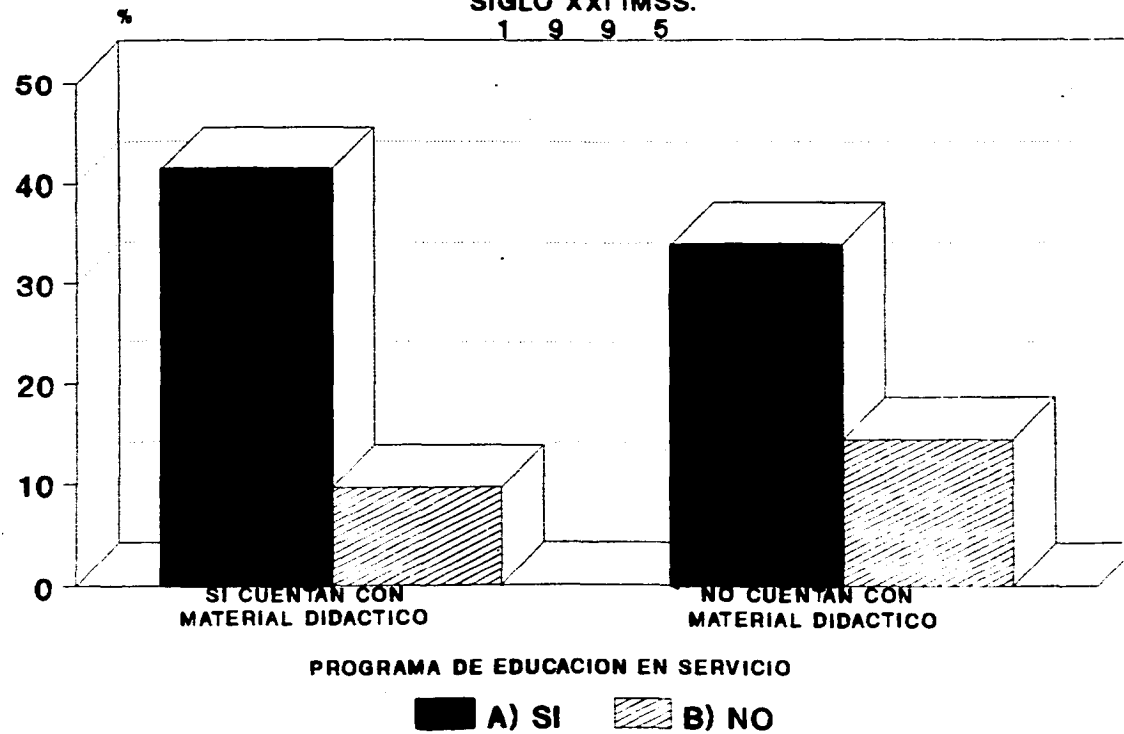
CUADRO No. 7

**ENFERMERAS JEFES DE PISO QUE CUENTAN CON UN PROGRAMA DE
EDUCACIÓN EN SERVICIO Y DISPOSICIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO PARA
IMPARTIRLO. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DEL
C.M.N. SIGLO XXI. IMSS.
1 9 9 5 .**

Cuenta con un Programa de Educación en Servicio.	Cuenta con material didáctico para realizar el programa.		%
	SI %	NO %	
A) SI	41.4	34.1	75.6
B) NO	9.7	14.6	24.4
TOTAL	51.3	48.7	100%

FUENTE: Misma fuente del cuadro No. 1.

GRAFICA No. 7
ENFERMERAS JEFES DE PISO QUE CUENTAN CON UN PROGRAMA DE
EDUCACION EN SERVICIO Y DISPOSICION DE MATERIAL DIDACTICO
PARA IMPARTIRLO. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DEL CMN
SIGLO XXI IMSS.
1 9 9 5



FUENTE: CUADRO 7.

CUADRO No. 8

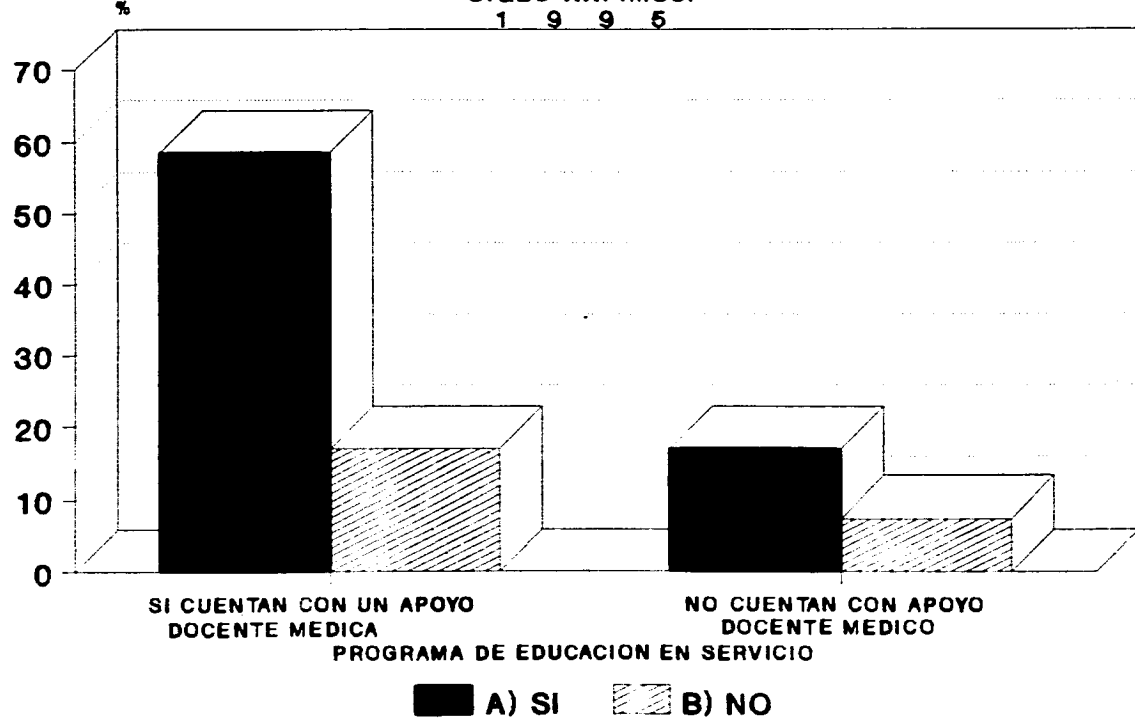
ENFERMERAS JEFES DE PISO QUE CUENTAN CON UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN EN SERVICIO Y EL APOYO DOCENTE POR PARTE DEL ÁREA MÉDICA. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DEL C.M.N. SIGLO XXI. IMSS.

1 9 9 5 .

Cuenta con un Programa de Educación en Servicio.	Cuenta con apoyo docente por parte del área médica.		%
	SI %	NO %	
A) SI	58.6	17	75.6
B) NO	17	7.4	24.4
TOTAL	75.6	24.4	100%

FUENTE: Misma fuente del cuadro No. 1.

GRAFICA No. 8
ENFERMERAS JEFES DE PISO QUE CUENTAN CON UN PROGRAMA DE
EDUCACION EN SERVICIO Y EL APOYO DOCENTE POR PARTE
DEL AREA MEDICA. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CMN
SIGLO XXI IMSS.



FUENTE: CUADRO 8.

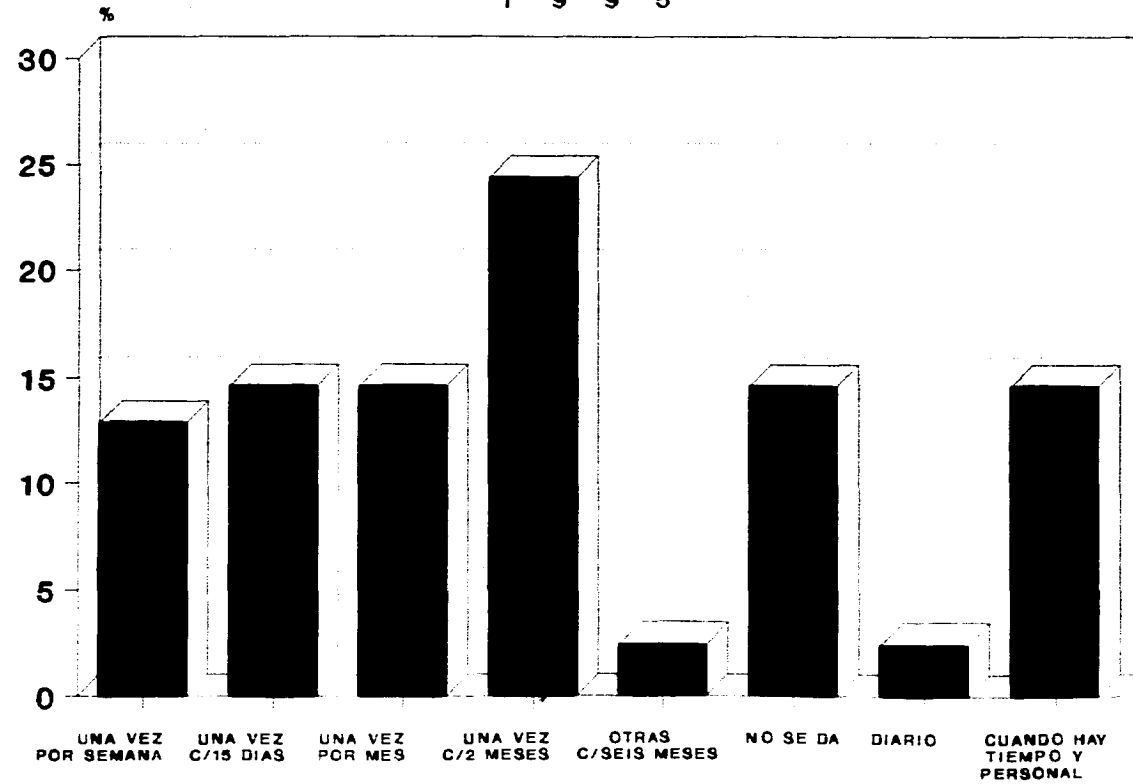
CUADRO No. 9
FRECUENCIA CON QUE LAS ENFERMERAS JEFES DE PISO IMPARTEN LOS
PROGRAMAS DE EDUCACION EN SERVICIO. HOSPITAL DE
ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI. IMSS.
1 9 9 5 .

Periodicidad con la que se imparten los programasPtemas	Frecuencia	%
A) Una vez por semana	5	12.19
B) Una vez c/15días	6	14.63
C) Una vez por mes	6	14.63
D) Una vez c/2 meses	10	24.39
E) Otras c/6 meses	1	2.43
No se da	6	14.63
Diario	1	2.43
Cuando hay tiempo y personal	6	14.63
TOTAL	41	100 %

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 9
FRECUENCIA CON QUE LAS ENFERMERAS JEFES DE PISO
IMPARTEN LOS PROGRAMAS DE EDUCACION EN SERVICIO
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CMN SIGLO XXI IMSS.

1 9 9 5



FUENTE: CUADRO 9.

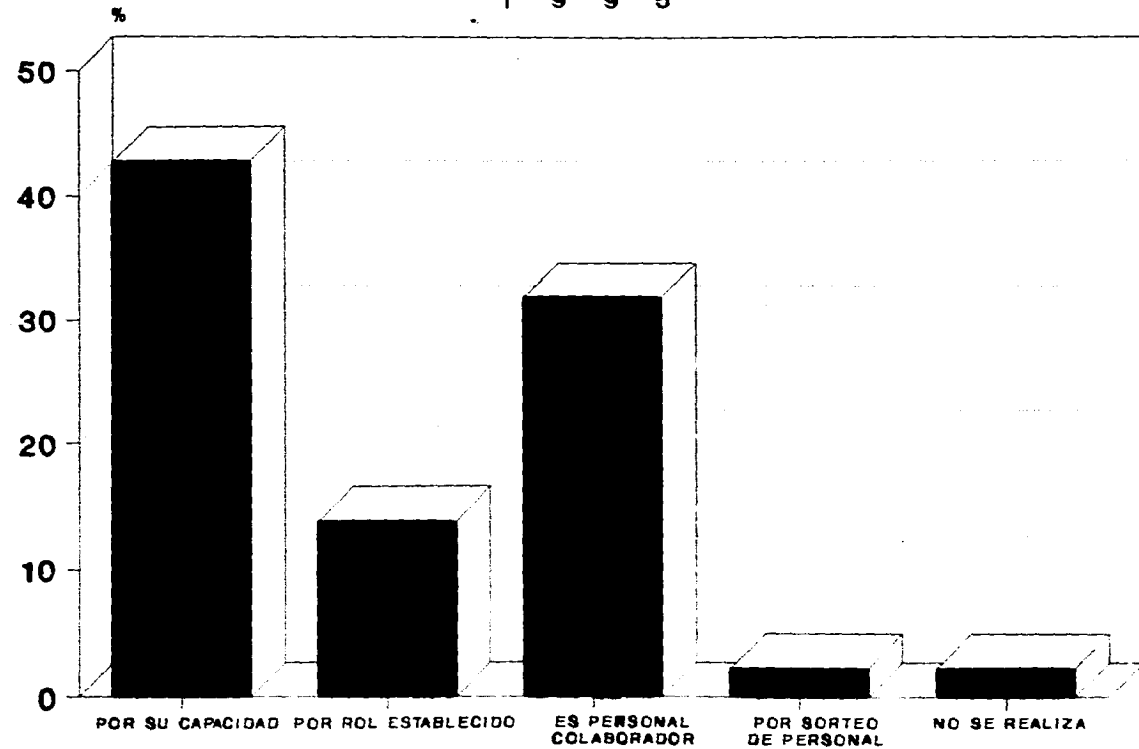
FRECUENCIA

CUADRO No. 10
SELECCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA PARA LA EXPOSICIÓN DE
TEMAS DE CAPACITACIÓN EN SERVICIO. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES
C.M.N. SIGLO XXI. IMSS.
1 9 9 5 .

Selección de ponentes entre el personal de enfermería	Respuestas	%
A) Por su capacidad	21	47.72
B) Por rol establecido	7	13.90
C) Es personal colaborador	14	31.81
D) Por sorteo de personal	1	2.27
E) No se realiza	1	2.27
TOTAL	44	100 %

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 10
SELECCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA PARA LA EXPOSICION
DE TEMAS DE CAPACITACION EN SERVICIO.
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CMN SIGLO XXI IMSS.
1 9 9 5



FUENTE: CUADRO 10

FRECUENCIA

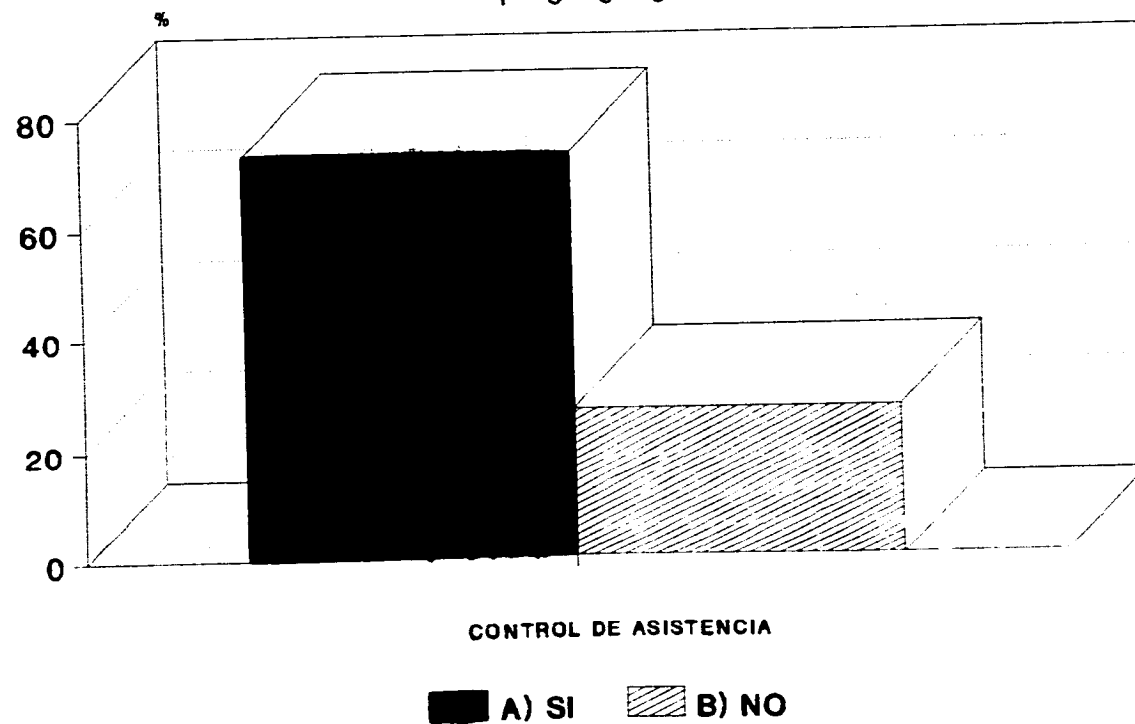
CUADRO No.11
CONTROL QUE LLEVAN LAS ENFERMERAS JEFES DE PISO CON EL
PERSONAL QUE ASISTE AL PROGRAMA DE EDUCACIÓN EN SERVICIO.
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI. IMSS.
1 9 9 5 .

Lleva control del personal que asiste al programa y como lo realiza	Frecuencia	%
	A) Asistencia (15)	
SI	30	73.17
	B) Anecdótico (15)	
NO	11	26.82
TOTAL	41	100 %

FUENTE: Misma cuadro 1.

GRAFICA No. 11
CONTROL QUE LLEVAN LAS ENFERMERAS JEFES DE PISO CON EL
PERSONAL QUE ASISTE AL PROGRAMA DE EDUCACION EN SERVICIO
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CMN SIGLO XXI IMSS.

1 9 9 5



FUENTE: CUADRO 11.

ANÁLISIS Y RESULTADOS

Enfermeras Generales

De acuerdo a la frecuencia con que las enfermeras generales reciben educación en servicio, el 2.28% la reciben de una a dos veces por semana, contando con apoyo de su jefe inmediato para asistir es el 1.71% y el 0.51% no cuenta. con el del 13.13% que recibe educación en servicio de una a dos veces por mes el 10.28% reciben apoyo de su jefe inmediato para asistir y el 2.85% no recibe esta ayuda, el 4% corresponden a las que reciben educación cada 2 meses de estas, el 2.28% cuentan con apoyo y el 1.7% no reciben apoyo de la jefe inmediata.

De las que reciben educación esporádicamente o nunca suman el 59.98% recibiendo apoyo el 32.56% y las que no reciben apoyo es el 27.42%.

Las enfermeras generales participan en un gran porcentaje como ponentes 66.85% motivándole el pago de docencia en un 36.57% y a un 30.28% no les motiva el percibir un pago por docencia.

De las enfermeras que mencionaron que reciben educación en servicio de manera esporádica o nunca, 45.6% dicen que existen factores de tipo institucional que impiden su asistencia.

De las enfermeras que no reciben educación en servicio o reciben de manera muy esporádica, el 100% consideran importante la educación en servicio.

De acuerdo al turno el que recibe con mayor frecuencia la Educación en Servicio es el matutino con 41.15%, seguido por el nocturno con 29.65% y el vespertino con 29.16%.

En relación a la antigüedad laboral 15.98% se encuentra entre 1-3 años, 45.12% 4-7 años, 9.12% 8-11, 14.85% 12-15, 5.13% 16-19 y el 9.7% entre 20 años y más de antigüedad laboral. El porcentaje más elevado destaca entre 4-7 años siendo también éstas las que menos reciben Educación en Servicio.

Consideran las enfermeras generales importante la educación en servicio en un 98.27% argumentando éstas en un 79.42% que existen factores institucionales que les impiden asistir a la educación en servicio.

La Educación en Servicio es acorde a las necesidades del personal en un 25%, a veces en 53% y nunca en 22%.

De las causas que impiden a las Enfermeras Generales asistir a la Educación en Servicio es la existencia de factores de tipo institucional, llevando mayor peso las cargas excesivas de trabajo 69%, siguiéndole la falta de información en un 8%, y en un mínimo porcentaje, temas sin interés y demasiado tiempo de exposición.

En relación con las Jefes de Piso:

El 75.6% cuenta con un programa de educación en servicio elaborado y el 24.4% no lo tiene.

De éstas el mayor porcentaje cuenta con una antigüedad entre 16 a 19 años y el menor porcentaje se encuentra entre 12 y 15 años de antigüedad laboral.

Es importante mencionar que el personal con menor antigüedad de 1 a 7 años no elaboran programas de educación en servicio.

De las Jefes de Piso que elaboran el programa de educación en servicio el 43.9% lo realiza con una frecuencia de 10 a 12 meses y el 21.9% de más de doce meses.

De las que ya cuentan con un programa el 70.7% lo da a conocer y el 29.3% no lo da a conocer.

Es importante mencionar que las jefes de piso que no dan a conocer el programa de educación en servicio argumentan que no hay tiempo y personal en 14.6%, que está en proceso de elaboración 7.3%, ser jefe suplente 4.8% y no hay jefe de piso en 2.6%.

De las jefes que realizan el programa el 95.1% consulta con el personal de enfermería las necesidades de enseñanza y el 4.9% no lo hacen y no lo dan a conocer el 29.3% de las Jefes.

Para impartir el programa de educación en servicio del personal que cuenta con un programa, como del que no cuenta con él más del 50% no tiene un área física para impartir éste.

Además del 75.6% que si cuenta con el programa de educación en servicio al 41.4% se le proporciona material didáctico y el 34.1% no se le proporciona.

También se aprecia que del total de jefes de piso que imparten el programa de educación en servicio el 58.6% recibe apoyo docente por parte del área médica y el 17% no recibe este apoyo.

Las jefes de piso imparten el programa de educación en servicio, no con la frecuencia que se debiera se inicia pero no se concluye, el porcentaje que más resulta es el 24.39% en donde se imparte una vez cada dos meses..

La asistencia de las enfermeras generales al programa es en menos del 50%, asiste el 46.3% y del 90% ó más el 9.7%, observándose que el turno matutino tiene una asistencia de 26.7%, el vespertino 41.5% y el nocturno 31.5%.

En cuanto a la selección del personal de enfermería para exponer los temas en 52.2% se realiza por su especialidad y el 31.81% es personal colaborador.

El control que llevan las jefes de piso con el personal que asiste al programa de Educación en sServicio en 73.2% se lleva a cabo a través de listas de asistencia y anecdotario y en 26.8% no se realiza.

PRUEBA DE HIPOTESIS

PRUEBA DE HIPOTESIS

OBJETIVO: Identificar si existe asociación entre la participación de las enfermeras generales como ponentes en el Programa de Educación en Servicio y el pago de un concepto por docencia como motivación para esta participación.

HIPOTESIS DE TRABAJO:

H1: La participación de las enfermeras generales como ponentes en el programa de educación en servicio, tiene relación directa con el pago de un concepto por docencia.

El pago de un concepto por docencia, no tiene relación directa con la participación de las enfermeras como ponentes en el programa de educación en servicio.

Estadística de prueba:

$$X^2 = \frac{\sum (o - E)^2}{E}$$

DATOS Y DESARROLLO

PARTICIPACION DE LAS ENFERMERAS GENERALES COMO PONENTES EN EL PROGRAMA DE EDUCACION EN SERVICIO Y MOTIVACION PARA ESTA PARTICIPACION A TRAVES DEL PAGO DE UN CONCEPTO POR DOCENCIA. HOSPITAL ESPECIALIDADES C.M.N. SIGLO XXI IMSS.

Participación de la enfermera El pago de un concepto por como ponente en el programa de Educación en Servicio.	El pago de un concepto por docencia le motiva para participar		TOTAL
	SI	NO	
a) SI	64 (62.1)	53 (54.82)	117
B) NO	24 (30.8)	29 (27.1)	58
TOTAL	93	82	175

$$X^2 = \frac{(64 - 62.1)^2}{62.1} + \frac{(53 - 54.82)^2}{54.82} + \frac{(29 - 30.8)^2}{30.8} + \frac{(29 - 27.1)^2}{27.1}$$

$$X^2 = 0.058 + 0.060 + 0.105 + 0.133$$

$$X^2_c = .356 \quad X^2_T = 2.71$$

DECISIÓN ESTADÍSTICA

Habiendo realizado la prueba de hipótesis se obtuvo un valor de $X^2 = .356$ con un valor de $X^{2T} = 2.71$ para un $\alpha = 0.05$ por tanto se afirma con el 95% de confianza que existe significancia estadística en la participación de las enfermeras generales como ponentes en el programa de educación como motivación para su participación.

DECISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Con base en los datos estadísticos mencionados se confirma la hipótesis de trabajo que establece la participación de las enfermeras como ponentes en el programa de educación en servicio, se asocia en forma directa con el pago del concepto. Por docencia. Los servicios de enfermería, no disponen de material didáctico específico para la impartición de temas, por lo tanto, la enfermera debe elaborar su material de apoyo, razón por la cual, el recibir un concepto por docencia facilita su participación.

PRUEBA DE HIPOTESIS

OBJETIVO:

Identificar si existe asociación entre un programa de educación en servicio y la disposición de una área física para impartir el programa.

HIPÓTESIS DE TRABAJO

El buen resultado obtenido a través del programa de educación en servicio se da gracias al área física con que cuenta el hospital.

HIPOTESIS NULA

El resultado del programa de educación en servicio no se asocia con la disposición del área física para impartir dicho curso.

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

DATOS Y DESARROLLO

Cuenta con un Programa de Educación en S.	cuenta con un área física para realizar el programa				Total
A)	15	(14.36)	16	(17.05)	31
B)	4	(4.63)	6	(5.36)	10
TOTAL	19		22		41

$$X^2 = \frac{(15 - 14.36)^2}{14.36} + \frac{(16 - 17.05)^2}{17.05} + \frac{(4 - 4.63)^2}{4.63} + \frac{(6 - 5.36)^2}{5.36}$$

$$X^2 = 0.028 + 0.064 + 0.085 + 0.076$$

$$X_c^2 = 0.253$$

$$X_T^2 = 2.71$$

DECISIÓN ESTADÍSTICA

X2)Habiendo realizado la prueba de hipótesis, se obtuvo un valor de $X_c^2 = 0.253$ con un valor de $X_T^2 = 2.71$ para un $\alpha = 0.05$, por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que no existe significancia estadística en la asociación de las variables propuestas, es decir: que para que se imparta un programa de educación en servicio o necesariamente se requiere de un área física (aula), ya que en los programas de educación en servicio, de enfermería son demostrativos y se puede trasladar al grupo a un área física donde se lleve a cabo lo que se requiere enseñar.

DECISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Con base en los datos estadísticos antes enunciados se confirma la hipótesis de trabajo que establece que los resultados en la ejecución de un programa de educación en servicio no se asocia en forma directa con la disposición de un área física para impartir dicho programa.

Es decir, para lograr el objetivo del programa no se requiere de un área específica, dada la profesión de enfermería se adapta al campo clínico necesario para la realización de la enseñanza.

PRUEBA DE HIPOTESIS
CUADRO No.7

OBJETIVO:

Identificar si existe asociación entre un programa de educación en servicio y disposición de los materiales didácticos para realizar el programa.

HIPOTESIS DE TRABAJO

La eficiencia en la ejecución de un programa de educación en servicio tiene relación directa con el material didáctico disponible.

HIPOTESIS NULA

La eficiencia en la ejecución de un programa de educación en servicio no tiene relación directa con el material didáctico disponible.

Estadística de Prueba

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

DATOS Y DESARROLLO

Cuenta con un Programa de Educación en Servicio	Cuenta con material didáctico disponible para realizar el programa		Total
	SI	NO	
A) SI	17 (6.51)	14 (6.2)	31
B) NO	4 (2.1)	6 (2)	10
TOTAL	21	20	41

$$\chi^2 = \frac{(17 - 6.51)^2}{6.51} + \frac{(14 - 6.2)^2}{6.2} + \frac{(4 - 2.1)^2}{2.1} + \frac{(6 - 2)^2}{2}$$

$$\chi^2 = 16.90 + 9.81 + 0.58 + 8 = 35.28$$

$$\chi^2_c = 35.28$$

$$\chi^2_T =$$

DECISIÓN ESTADÍSTICA

Habiendo realizado la prueba de hipótesis se obtuvo un valor de $\chi^2_c = 35.28$. con un valor de $\chi^2_T = 2.71$ para un $\alpha = 0.05$, por lo tanto se afirma con el 95% de confianza que existe significancia estadística en la asociación de las variables propuestas. Es decir, un programa de educación en servicio necesita del material didáctico necesario para cumplir con el objetivo propuesto haciendo énfasis que en cuanto a material didáctico, nos referimos a todo aquello necesario para hacer una clase demostrativa.

DECISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Con base en los datos estadísticos antes enunciados se confirma la hipótesis de trabajo que establece que la eficiencia en la ejecución de un programa de educación en servicio se asocia en forma directa con el material didáctico disponible. De hecho la disciplina de enfermería es por tradición una carrera en la que se hace necesario la demostración y devolución de procedimientos clínicos para los cuales se requiere del material y equipo específico. Cabría la opción de discutir el concepto material didáctico y entrar al análisis de factibilidad de los programas de educación en servicio con una modalidad de laboratorio clínico.

PRUEBA DE HIPOTESIS

CUADRO No. 8

OBJETIVO:

Identificar si hay relación entre un programa de educación en servicio y la disposición del apoyo docente por parte del área médica.

HIPOTESIS DE TRABAJO

El éxito que tienen los programas de educación en servicio se fortalece gracias al apoyo docente por parte de área médica.

HIPOTESIS NULA

El éxito que tienen los programas de educación en servicio no se fortalecen gracias al apoyo docente por parte del área médica.

Estadística de Prueba

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

DATOS Y DESARROLLO

Cuenta con un Programa de Educación en Servicio	Cuenta con apoyo docente por parte del área médica		Total
	SI	NO	
A) SI	24 (23.4)	7 (7.5)	31
B) NO	7 (7.5)	3 (2.43)	10
TOTAL	31	10	41

$$X^2 = \frac{(24 - 23.4)^2}{23.4} + \frac{(7 - 7.5)^2}{7.5} + \frac{(7 - 7.5)^2}{7.5} + \frac{(3 - 2.48)^2}{2.43}$$

$$X^2 = 0.015 + 0.033 + 0.033 + 0.133 = 0.214$$

$$X^2_c = 0.214$$

$$X^2_T = 2.71$$

DECISIÓN ESTADÍSTICA

Habiendo realizado la prueba de hipótesis, se obtuvo un valor de $X_c^2 = 0.214$ con un valor de $X_T^2 = 2.71$ para un $\alpha = 0.905$, por lo tanto se afirma con el 95% de confianza que no existe significancia estadística en la asociación de las variables propuestas. comprobamos con datos estadísticos que para la realización de un programa de educación en servicio no es necesario el apoyo docente por parte del área médica.

DECISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Basados en los datos estadísticos anteriores se confirma la hipótesis nula que determina que el éxito que tienen los programas de educación en servicio no se fortalece ni se relaciona en forma directa, con el apoyo docente por parte del área médica, ya que entre e mismo personal de enfermería se encuentran enfermeros ampliamente calificados, para realizar las actividades docentes del servicio que así lo requiera.

PRUEBA DE HIPOTESIS

OBJETIVO: Identificar si es acorde la educación en servicio que reciben las enfermeras generales con la detección de necesidades a través de encuestas.

HIPOTESIS DE TRABAJO:

H_1 = La educación en servicio que reciben las enfermeras generales es acorde a las necesidades de capacitación detectadas en la aplicación de encuestas.

H_0 = La educación en servicio que reciben las enfermeras generales no es acorde a las necesidades de capacitación detectadas en la aplicación de encuestas.

Estadística de prueba:

$$X^2 = \frac{\sum (o - E)^2}{E}$$

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

DATOS Y DESARROLLO

Acorde la educación en servicio Se aplican encuestas para con las necesidades de conocer sus necesidades capacitación.	SI		NO		TOTAL
a) SIEMPRE	21	(21.6)	22	(21.3)	43
B) A VECES	41	(46.7)	52	(46.2)	93
C) NUNCA	26	(19.6)	13	(19.3)	39
TOTAL	88		87		175

$$X^2 = \frac{(21 - 21.6)^2}{21.6} + \frac{(22 - 21.3)^2}{21.3} + \frac{(41 - 46.7)^2}{46.7} + \frac{(52 - 46.2)^2}{46.2} + \frac{(26 - 19.6)^2}{19.6} + \frac{(13 - 19.3)^2}{19.3} =$$

$$X^2 = 0.016 + 0.023 + 0.695 + 0.728 + 2.089 + 2.056 = 5.607$$

$$X^2_c = 5.607$$

$$X^2_T = 4.60$$

DECISIÓN ESTADÍSTICA

Habiendo realizado la prueba de hipótesis se obtuvo un valor de $X^2 = 5.607$ con un valor de $X^2_T = 4.60$ para una $X = 0.05$ por tanto se afirma con el 95% de confianza que no existe significancia estadística entre si es acorde la educación en servicio que reciben las enfermeras generales con la detección de necesidades a través de encuestas aplicadas a éstas.

DECISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Con base en los resultados estadísticos obtenidos se confirma la hipótesis nulas, que menciona que la educación en servicio que reciben las enfermeras generales no es acorde a las necesidades de capacitación, detectadas en la aplicación de encuestas.

Las enfermeras Jefes de Piso elaboran el Programa de Educación en Servicio sin tomar en cuenta las necesidades reales de capacitación del personal de enfermería, reflejándose en la inasistencia de éstas al desarrollo de los programas.

CONCLUSIONES

ENFERMERAS GENERALES

A pesar de que el personal en su mayoría cuenta con el apoyo de su jefe inmediato para asistir a la educación en servicio, ésta no se da o se lleva a cabo en forma muy esporádica lo que impide que el personal se actualice.

Existe participación de las enfermeras generales como ponentes en el programa de Educación en Servicio asociándose en forma directa con el pago de un concepto por docencia.

Los factores institucionales determina la asistencia de las enfermeras generales al programa de Educación en Servicio.

A pesar que el personal de enfermería considera importante la Educación en Servicio, ésta no se da en forma frecuente, limitando con esto la actualización y como consecuencia la calidad en el desempeño de sus labores.

En todos los turnos la Educación en Servicio es irregular, siendo en ocasiones nula.

La Educación en Servicio no se determina por la antigüedad, pues vemos que un gran número de enfermeras de reciente ingreso con un promedio de 4 a 7 años de antigüedad no reciben capacitación.

El personal de enfermería considera importante la educación en servicio para el desempeño de sus labores, pero existe factores de tipo institucional que les impide asistir a ésta.

La causa de mayor peso que impiden a las enfermeras generales asistir a la educación en el servicio son las cargas excesivas de trabajo, provocadas por la falta de personal, que pudimos observar durante la etapa de recolección de datos de acuerdo con esto se considera que la educación en servicio no se debe seguir manejando como normalmente la conocemos sino buscar nuevas alternativas que den resultado.

La educación en servicio que reciben las enfermeras generales no es acorde a las necesidades de capacitación detectadas en la aplicación de encuestas.

ENFERMERAS JEFES DE PISO

Las Jefes de Piso con antigüedad de 1 a 7 años no elaboran programas de educación en servicio.

Las enfermeras generales asisten con más frecuencia a la educación en servicio en los turnos vespertino y nocturno.

En el Hospital de Especialidades del C.M.N. Siglo XXI se elaboran los programas de educación en de 10 a 12 meses a más.

En su mayoría las enfermeras Jefes de Piso dan a conocer el programa de Educación en Servicio.

Las enfermeras Jefes de Piso toman en cuenta las necesidades de enseñanza del personal para elaborar el Programa de Educación en Servicio.

De las Jefes de Piso que tienen elaborado el Programa la mayoría no cuenta con un área física para impartir éste.

De las Jefes de Piso que imparten el programa de Educación en Servicio a un porcentaje elevado se les proporciona material didáctico.

Las Jefes de Piso cuentan apoyo docente por parte del área médica, para impartir el programa de Educación en Servicio.

El programa de Educación en Servicio no se imparte conforme lo planeado.

La ejecución del programa de educación en servicio no se asocia en forma directa con la disposición de un área física para impartirlo.

El personal docente seleccionado por las Jefes de Piso es con base en su capacidad para impartir los temas y su disposición para colaborar en esta actividad.

Las Jefes de Piso llevan a cabo el control del personal que acude al programa de Educación en Servicio, a través de anecdotario y rol de asistencia.

El éxito que tienen los programas de Educación en Servicio no se fortalecen ni se relacionan en forma directa con el apoyo docente por parte del área médica.

La eficiencia en la ejecución de un programa de educación en servicio se asocia en forma directa con el material didáctico disponible.

Las Jefes de Piso elaboran su programa de Educación en Servicio en un gran porcentaje, pero éste, en ocasiones no es congruente con las necesidades reales de capacitación del personal siendo esto un factor de inasistencia.

ENFERMERAS GENERALES

Concientizar a las Jefes de Piso para que los programas sean impartidos y no se queden solo en la etapa de planeación.

Concientizar al personal que no participa en la educación en servicio de la importancia de su asistencia para mantenerse actualizado, además de los beneficios que se reflejaran en el desempeño de sus labores.

Determinar en cada uno de los servicios cuales son los factores que les impiden asistir a la educación y tratar de disminuirlos o erradicarlos, para que las enfermeras tengan oportunidad de asistir al Programa de Educación en Servicio.

Sistematizar la capacitación de manera que se haga una necesidad en los servicios, deberá ser llevada a cabo de manera más regular.

Motivar al personal sobre todo el de poca antigüedad laboral para que solicite la Educación en Servicio y la vea como algo necesario para incrementar la calidad en el desempeño de su trabajo.

Programar la educación en servicio con base en los recursos humanos disponibles.

Aplicar un cuestionario a todo el personal de enfermería para conocer, sus necesidades reales de educación en servicio, y en base a esto las Jefes de Piso elaboren su programa, con nuevas alternativas de capacitación, y una modalidad educativa que motive al personal a superarse.

Por la falta de recursos humanos existentes en la unidad, se considera, tratar, de capacitar con una modalidad parecida a la del sistema abierto, como alternativa de solución.

Con base en los aspectos ligados sobre capacitación el personal de Enfermería deberá asistir de manera obligatoria a la Educación en Servicio.

ENFERMERAS JEFES DE PISO

Motivar y concientizar a las jefes que no elaboran el programa de Educación en Servicio para que lo realicen.

Para la elaboración del programa de Educación en Servicio se sugiere a las Jefes de Piso consulten con el personal las necesidades de enseñanza.

Dar a conocer a las autoridades del Hospital sobre los motivos que no permiten a las enfermeras Jefes de Piso elaborar y dar a conocer el programa de Educación en Servicio.

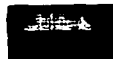
Buscar alternativas, cuando se carece de un área física adecuada para impartir el programa de Educación en Servicio.

Elaboración de material didáctico acorde a las necesidades del servicio.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
DEFINICION DEL PROBLEMA	█				
INTEGRACION DEL MARCO TEORICO	█	█			
ELABORACION DEL PROTOCOLO		█	█		
ELABORACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION			█		
PRUEBA PILOTO Y CORRECCION DEL INSTRUMENTO				█	
APLICACION DE CUESTIONARIO					█
TABULACION Y ANALISIS					█
INTERPRETACION DE RESULTADOS					█
REVISION DE ESTUDIO Y AUTORIZACION				█	
ELABORACION DE ART. P/PUBLICACION					█
IMPRESION					█
ENTREGA DEL TRABAJO					█

PLANEADO
REALIZADO



15. ANEXOS

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA
SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA**

ENCUESTA DIRIGIDA A ENFERMERAS GENERALES

INTRODUCCIÓN:

El presente cuestionario tiene como finalidad elaborar un trabajo de Investigación, sobre el Diagnóstico situacional de la educación en servicio, en el Hospital de Especialidades del Centro Médico siglo XXI del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es una información totalmente confidencial sin repercusión laboral, por lo que rogamos a usted su colaboración y contestar con la mayor veracidad posible.

INSTRUCCIONES:

Por favor lea cuidadosamente las siguientes preguntas marcando con un a(x) su o sus respuestas de elección y complementando lo que se le solicita.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANTIGÜEDAD LABORAL: _____ TURNO: _____
SERVICIO: _____

1.- ¿Con qué frecuencia recibe educación en servicio?

- A. Una o dos veces por semana.
- B. Una o dos veces por mes.
- C. Cada dos meses.
- D. Cada tres meses.
- E. Otros especifique. _____

2.- ¿Existen factores de tipo Institucional que le impidan asistir a la educación en servicio?

- A. Si
- B. No

Si contesto afirmativamente señale cuáles son:

- A. Demasiado tiempo de exposición.
- B. Temas sin interés.
- C. Horario inadecuado.
- D. Cargas excesivas de trabajo.
- E. Falta de información.

3.- ¿La educación en servicio la considera necesaria para el desempeño de sus labores?

- A. Si B. No

Si contestó negativamente señale ¿porqué?

- A. No cubre mis necesidades
B. No necesito capacitación.
C. Desconozco el programa.
D. No me entero cuando se imparte.

4. - ¿Le gustaría participar como ponente en el programa de educación en servicio?

- A. Si B. No

Si su respuesta es afirmativa señale ¿porqué?

- A. Me gusta transmitir conocimientos.
B. Sirve para actualizarse.
C. Satisfacción personal.
D. Facilita mi desarrollo personal.
E. Por que me pagan un concepto por ello.

Si su respuesta es negativa señale ¿Porqué?

- A. No tengo habilidades docentes.
B. Me falta tiempo.
C. Temor a dirigirme al grupo.
D. Por imposición superior.
E. Por que desconozco cómo preparar temas.

5.- ¿La educación que recibe en el servicio la considera acorde con sus necesidades?

A. Siempre B. A veces C. Nunca

6.- ¿Participa usted en la educación en servicio dentro de su jornada laboral?

A. Por iniciativa propia.
B. Por obligación.
C. Por compromiso.

7.- ¿Le han aplicado una encuesta para conocer sus necesidades, previo a la elaboración de un programa de educación en servicio?

A. Si B. No

8.- ¿Su jefe inmediato le apoya para que asista a la educación en servicio?

A. Si B. No

9.- ¿El percibir un pago por docencia le motiva para participar en la educación en servicio?

A. Si B. No

10.- ¿Considera importante la educación en servicio?

A. Si B. No

¿Porqué?

11.- ¿Qué sugerencias da usted para el mejor desarrollo de un programa de educación en servicio?

ANEXO 2

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA
SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA**

ENCUESTA DIRIGIDA A ENFERMERAS JEFES DE PISO

INTRODUCCIÓN:

El presente cuestionario tiene como finalidad elaborar un trabajo de Investigación, sobre el Diagnóstico situacional de la educación en servicio, en el Hospital de Especialidades del Centro Médico siglo XXI del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es una información totalmente confidencial sin repercusión laboral, por lo que rogamos a usted su colaboración y contestar con la mayor veracidad posible.

INSTRUCCIONES:

Por favor lea cuidadosamente las siguientes preguntas marcando con un a(x) su o sus respuestas de elección y complementando lo que se le solicita.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANTIGÜEDAD LABORAL _____

TURNO: _____

SERVICIO: _____

1.- ¿Cuenta con un programa de educación en servicio?

A. Si

B. No

2.- ¿Con qué frecuencia elabora su programa de educación en servicio?

A. De 1 a 3 meses.

B. De 4 a 6 meses.

C. De 7 a 9 meses.

D. De 10 a 12 meses.

E. Más de 12 meses.

3.- ¿Con qué frecuencia evalúa el avance del desarrollo del programa?

A. De 1 a 3 meses.

B. De 4 a 6 meses.

C. De 7 a 9 meses.

D. De 10 a 12 meses.

E. Más de 12 meses.

4.- ¿Da a conocer el programa de educación en servicio?

A. Si

B. No

Si contesto su respuesta es negativa ¿Porqué? _____

~~5- ¿Cuenta con un área física para realizar su programa de educación en servicio?~~

- A. Si B. No

Si contestó afirmativamente ¿El área es?

- A. Adecuada B. Inadecuada

6- ¿Cuenta con material didáctico para realizar su programa de educación en servicio?

- A. Si B. No

7.- ¿Con qué periodicidad se imparten los temas de educación en servicio?

- A. Una vez por semana.
B. Una vez cada 15 días.
C. Una vez por mes.
D. Una vez cada dos meses.
E. Otras especifique. _____

8.- ¿Qué tiempo dedica para cada sesión del programa de educación en servicio?

- A. 30 minutos
B. 45 minutos.
C. 60 minutos.
D. Más de 60 minutos.

9.- Durante su tiempo dedicado a la enseñanza:

- A. Se desarrolla el tema sin interrupción
- B. La interrumpen para dar prioridad a otras actividades
- C. Suspende la actividad para dar atención al paciente.

10.- ¿Tiene apoyo docente por parte del área médica cuando lo solicita?

- A. Si
- B. No

11.- ¿Consulta con el personal a su cargo las necesidades de enseñanza en servicio que presentan cada una de ellos?

- A. Si
- B. No

12.- ¿Cómo realiza la selección de ponentes entre el personal de enfermería?

- A. Por su capacidad.
- B. Por un rol establecido.
- C. Es personal colaborador.
- D. Por sorteo entre el personal.

13.- ¿En qué porcentaje cree usted que el personal de enfermería asiste a las secciones del programa de educación en servicio?

- A. Menos del 50%.
- B. Del 50% a 69%.
- C. Del 70% a 89%.
- D. Del 90% a más

14.- ¿Lleva control individual de su personal que asiste al programa de educación en servicio y cómo lo realiza?

ANEXO 3

16.- GLOSARIO DE TÉRMINOS

ADiestRAMIENTO:

Son todas aquellas acciones encaminadas al desarrollo de habilidades y destrezas del trabajador, en el manejo de equipo, instrumentos, aparatos, etc. con el propósito de incrementar la calidad y eficiencia en su puesto de trabajo

ADiestRAMIENTO EN SERVICIO:

Proceso de la capacitación que proporciona destrezas tanto intelectuales como manuales que permitan impulsar al personal a una búsqueda de mejoras en la práctica de Enfermería.

CALIDAD DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL PARA LA ATENCIÓN DE LA SALUD:

Atributo tanto de los elementos y su organización que constituye el proceso de la capacitación como de sus acciones y que se obtienen cuando se han alcanzado los estándares precisos para el cumplimiento de los objetivos.

CAPACITACIÓN:

Proceso educativo, activo y permanente que consiste en adquirir, mantener, renovar, reforzar, o incrementar los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para desempeñarse conforme a los requerimientos de un puesto específico.

CAPACITACIÓN CONTINUA EN EL TRABAJO:

Comprende la enseñanza para que el trabajador reciba, actualice o incremente los conocimientos, destrezas y actitudes que sus actividades demandan, previa detección de necesidades de capacitación.

DESARROLLO:

Proceso educativo inherente al de capacitación cuyo propósito es propiciar el perfeccionamiento, la satisfacción de las expectativas y la promoción laboral del personal.

DESARROLLO DEL LIDERAZGO:

Parte de la educación en servicio que se ocupa de la preparación de líderes potenciales para que estos asuman más responsabilidades o el desarrollo de cualidades de liderazgo en aquellas personas que ya ocupan puestos administrativos.

DETECCIÓN DE NECESIDADES:

Proceso sistemático y objetivo que proporciona información sobre necesidades de capacitación, adiestramiento y actualización que se efectúa con la participación de directivos y trabajadores.

EDUCACIÓN CONTINUA:

Fase del programa de capacitación que sirve para que el personal esté al tanto de los nuevos conceptos, aumente su conocimiento y aptitud, desarrolle su capacidad para analizar problemas y trabajar con otros.

PROGRAMACIÓN:

Documento operativo básico en que se calendarizan las actividades de capacitación, adiestramiento y actualización.

MODALIDAD EDUCATIVA:

Son las diferentes formas y estrategias que puede adoptar el proceso enseñanza-aprendizaje, para ofrecer a los trabajadores las técnicas necesarias para su capacitación, adiestramiento y actualización.

17.- BIBLIOGRAFÍA

Rojas, Soriano Raúl., **GUÍA PARA REALIZAR INVESTIGACIONES SOCIALES.**

9a. Edición 1992, Editorial Rlaza y Valdés., pp 55-115.

Kenneth R, Cox. Christine E, Ewan., **LA DOCENCIA EN MEDICINA.** Ediciones

Doyma, 2a. edición, Barcelona España, 1990, pp 283.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial

Porrúa, México, D.F. 1994.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentarios, prontuario, Jurisprudencia y

bibliografía, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa S.A.

29a Edición actualizada, México 1992.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL IMSS,

Edición 1991-1992.

Instituto Mexicano del Seguro Social, jefatura de educación médica. **"MANUAL**

DE PROCEDIMIENTOS". Para la capacitación y adiestramiento del personal del
área de salud.

Instituto mexicano del Seguro Social, Subdirección General Médica.

INVESTIGACIÓN CLÍNICA Y PROCEDIMIENTOS. México 1972.

Durkheim, Emile., LAS DIMENSIONES SOCIALES DE LA EDUCACIÓN. 4a.

Edición. 1992, pp 214.

Lhapiro., **EDUCACIÓN Y SOCIOLOGÍA**, Edición Argentina 1974, pp 727.

Instituto Mexicano del Seguro Social, Subdirección General Administrativa, Comisión Nacional de Capacitación y Adiestramiento. **MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DEN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE SALUD**, pp 9-12.

Alvarez As, Hatín., **POLÍTICA DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE DE LOS RECURSOS HUMANOS EN SALUD**, II Taller Nacional de Perfeccionamiento, La Habana. MINSAP . 1991.

Consejo del Estado de la República de Cuba, sobre la capacitación laboral de los trabajadores (Decreto Ley N. 45 del 17 de Junio de 1981) Gaceta Oficial la Habana 1981.

REVISTA COLEGIO NACIONAL DE ENFERMERAS, Expectativas de la Educación , Volumen 1, Año 1995.

REVISTAS DE ENFERMERÍA:

- 1 Enfermeras 1990 No. 2 pp 26-27
- 2 Enfermeras 1993 No. 10 pp 32-34 Enero
- 3 Revista de enfermería IMSS 1989 Enero-Abril pp 21-35
- 4 Revista de Enfermería IMSS 1988 Vol. 1 No. 1 Enero-Abril pp 29,33.
1989 Vol. 2 No. 2-3 pp 94-99.