

3  
2eje



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

IMPACTO DE LA EDUCACION CONTINUA EN  
ENFERMERIA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA  
NUTRICION SALVADOR ZUBIRAN, EN  
MEXICO, D. F.

## T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

P R E S E N T A N :

MARIA GUADALUPE ALCANTARA KURI  
ANA MARIA LEDESMA NAVARRO  
ELIZABETH OCHOA LOPEZ



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

U.N.A.M.  
ESCUELA NACIONAL DE  
ENFERMERIA Y OBSTETRICIA  
CON LA ASESORIA DEL DR. BALSEIRO ALMARIO.



MEXICO, D. F. COORDINACION DE SERVICIOS NOVEMBRE DE 1998  
SOCIAL Y OPCIONES  
TERMINALES DE TITULACION

267780



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 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.

## AGRADECIMIENTOS

A la Maestra Lasty Balseiro Almario, asesora de nuestra investigación por los conocimientos impartidos que hicieron posible culminar con éxito nuestra tesis.

A las autoridades del Instituto Nacional de la Nutrición, especialmente al personal de Enfermería por la contestación de las encuestas que constituyen datos de suma importancia, en el desarrollo de esta investigación.

A la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia de la UNAM, por los conocimientos transmitidos en la Licenciatura del Sistema SUA, con los que fue posible alcanzar esta meta profesional.

## DEDICATORIAS

A nuestros padres, quienes siempre con su ejemplo nos han enseñado el camino del desarrollo personal y profesional.

A nuestros hermanos, esposos e hijos, por su apoyo incondicional y decidido compromiso en nuestra superación profesional.

A nuestros amigos más cercanos, por su apoyo en los momentos más difíciles.

A Lupita Alcántara, Anita Ledesma y Ely Ochoa, quienes gracias a ese desmedido esfuerzo, desvelos, noches y días sin dormir, así como su alta responsabilidad, fue posible culminar esta investigación sin ningún contratiempo.

## CONTENIDO

INTRODUCCION . . . . .	1
<b>1. <u>FUNDAMENTACION DEL TEMA DE INVESTIGACION.</u></b> . . . . .	<b>3</b>
1.1 DESCRIPCION DE LA SITUACION PROBLEMA. . . . .	3
1.2 IDENTIFICACION DEL PROBLEMA . . . . .	6
1.3 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION . . . . .	6
1.4 UBICACION DEL TEMA DE ESTUDIO . . . . .	6
1.5 OBJETIVOS . . . . .	7
1.5.1 General . . . . .	7
1.5.2 Específicos . . . . .	7
<b>2. <u>MARCO TEORICO</u></b> . . . . .	<b>8</b>
2.1 EDUCACION CONTINUA EN ENFERMERIA. . . . .	8
2.1.1 Conceptos básicos . . . . .	8
- De educación . . . . .	8
- De educación continua . . . . .	9
2.1.2 Factores básicos para la educación del personal . . . . .	10
- Planeación de la enseñanza. . . . .	10
- Diagnóstico de necesidades de capaci- tación . . . . .	11
- Apoyo de las autoridades. . . . .	12

- Coordinación del programa . . . . .	14
- Evaluación de resultados. . . . .	15
2.1.3 Métodos de educación del personal . . . . .	16
- Instrucción programada. . . . .	16
- Entrenamiento al personal de nuevo ingreso . . . . .	17
- Desempeño del trabajo . . . . .	18
- Transferencia de aprendizajes . . . . .	19
- Conocimiento de resultados. . . . .	20
2.1.4 Areas de capacitación y desarrollo del personal de Enfermería . . . . .	21
- Orientación . . . . .	21
- Adiestramiento. . . . .	22
- Educación continua. . . . .	23
- Liderazgo . . . . .	25
3. <u>METODOLOGIA</u> . . . . .	27
3.1 HIPOTESIS . . . . .	27
3.1.1 General . . . . .	27
3.1.2 De trabajo. . . . .	27
3.1.3 Nula . . . . .	27
3.2 VARIABLES E INDICADORES . . . . .	27
3.2.1 Independiente . . . . .	27
- Indicadores . . . . .	27

3.2.2	Definiciones operacionales . . . . .	28
3.2.3	Modelo de relación causal de las variables . . . . .	32
3.3	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION . . . . .	32
3.3.1	Tipo . . . . .	32
3.3.2	Diseño . . . . .	33
3.3.3	Criterios de inclusión, exclusión y eliminación. . . . .	35
3.4	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION UTILIZADOS . . . . .	35
3.4.1	Fichas de trabajo. . . . .	35
3.4.2	Observación. . . . .	36
3.4.3	Entrevista . . . . .	36
3.4.4	Cuestionarios. . . . .	36
4.	<u>INSTRUMENTACION ESTADISTICA.</u> . . . . .	37
4.1	UNIVERSO, POBLACION Y MUESTRA. . . . .	37
4.2	PROCESAMIENTO DE DATOS . . . . .	38
4.3	COMPROBACION DE HIPOTESIS. . . . .	89
4.4	ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS. . . . .	100
5.	<u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u> . . . . .	114
6.	<u>ANEXOS Y APENDICES</u> . . . . .	130

7. <u>GLOSARIO DE TERMINOS</u> . . . . .	158
8. <u>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</u> . . . . .	174



## INDICE DE CUADROS

CUADRO No. 1 : DISTRIBUCION DE LA EDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.	39
CUADRO No. 2 : DISTRIBUCION DEL TURNO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D. F.	41
CUADRO No. 3 : DISTRIBUCION DE LA CATEGORIA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.	43
CUADRO No. 4 : DISTRIBUCION DEL ESTADO CIVIL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.	45
CUADRO No. 5 : DISTRIBUCION DEL SEXO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D. F.	47
CUADRO No. 6 : DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI	

EL PERSONAL DE ENFERMERIA TUVO INTRODUCCION AL PUESTO AL LLEGAR A TRABAJAR, EN EL INSTI TUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZU BIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . .	49
CUADRO No. 7 : DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA RECIBE ADIESTRA MIENTO EN SERVICIO, EN EL INSTITUTO NACIO NAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . .	51
CUADRO No. 8 : DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA TIENE CONOCIMIEN TO INDIVIDUAL DE LA TAREA, MEDIANTE LA CA PACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXI- CO, D.F. . . . . .	53
CUADRO No. 9 : DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA HA INCREMENTADO SUS HABILIDADES Y DESTREZAS CON LA CAPACI- TACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NU TRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . .	55
CUADRO No. 10: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA SATISFACE SUS	

NECESIDADES CON EL TRABAJO QUE REALIZA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . .	57
CUADRO No. 11: DISTRIBUCION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA LE MOTIVA LA CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION, "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . .	59
CUADRO No. 12: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA OBTIENE RECOMPENSAS COMO: CONSTANCIAS, CERTIFICADOS Y DIPLOMAS CON LA CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . .	61
CUADRO No. 13: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA CREE QUE LA CAPACITACION FOMENTA SU DESARROLLO INTEGRAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . .	63
CUADRO No. 14: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA ESTA DE ACUERDO CON LA FORMA DE LLEVAR LA ENSEÑANZA INCIDENTAL, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . .	65

- CUADRO No. 15: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A LA CANTIDAD DE CURSOS TOMADOS POR EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . . 67
- CUADRO No. 16: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA HA CONTESTADO ALGUN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . 69
- CUADRO No. 17: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA SE LE OTORGAN BECAS PARA LOS CURSOS, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . 71
- CUADRO No. 18: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA CUENTA CON SUFICIENTES MATERIALES PARA LA ENSEÑANZA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . 73
- CUADRO No. 19: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA REALIZA EVALUACIONES PERMANENTES DE NECESIDADES DE CAPA-

CITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NU  
TRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. 75

CUADRO No. 20: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL  
PERSONAL DE ENFERMERIA CONSIDERA ADECUADOS  
LOS HORARIOS PARA LA ENSEÑANZA, EN EL INS-  
TITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR  
ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . . 77

CUADRO No. 21: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI  
EL PERSONAL DE ENFERMERIA LE SATISFACEN  
LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION CONTINUA,  
EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
"SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . 79

CUADRO No. 22: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI  
EL PERSONAL DE ENFERMERIA CONSIDERA QUE  
EXISTE APOYO DE LAS AUTORIDADES PARA LA CA  
PACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA  
NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO,  
D.F. . . . . . 81

CUADRO No. 23: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A LA  
SUPERVISION DE LA EDUCACION CONTINUA DE  
ENFERMERIA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA  
NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO,  
D.F. . . . . . 83

- CUADRO No. 24: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI  
EXISTE CONTINUIDAD PARA LA CAPACITACION EN  
ENFERMERIA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA  
NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO,  
D.F. . . . . . 85
- CUADRO No. 25: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A LAS  
BARRERAS MAS IMPORTANTES QUE IMPIDEN SE DE  
UNA BUENA CAPACITACION DE ENFERMERIA, EN EL  
INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVA-  
DOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . . 87



EL PERSONAL DE ENFERMERIA TUVO INTRODUCCION  
AL PUESTO AL LLEGAR A TRABAJAR, EN EL INSTI  
TUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZU  
BIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . . 50

GRAFICA No. 7 : DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI  
EL PERSONAL DE ENFERMERIA RECIBE ADIESTRA  
MIENTO EN SERVICIO, EN EL INSTITUTO NACIO  
NAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN",  
EN MEXICO, D.F. . . . . . 52

GRAFICA No. 8 : DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI  
EL PERSONAL DE ENFERMERIA TIENE CONOCIMIEN  
TO INDIVIDUAL DE LA TAREA, MEDIANTE LA CA  
PACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE  
LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXI-  
CO, D.F. . . . . . 54

GRAFICA No. 9 : DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI  
EL PERSONAL DE ENFERMERIA HA INCREMENTADO  
SUS HABILIDADES Y DESTREZAS CON LA CAPACI  
TACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NU  
TRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO,  
D.F. . . . . . 56

GRAFICA No. 10: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI  
EL PERSONAL DE ENFERMERIA SATISFACE SUS



- NECESIDADES CON EL TRABAJO QUE REALIZA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . 58
- GRAFICA No. 11: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA LE MOTIVA LA CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . 60
- GRAFICA No. 12: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA OBTIENE RECOM-PENSAS COMO: CONSTANCIAS, CERTIFICADOS Y DIPLOMAS CON LA CAPACITACION, EN EL INSTI-TUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . 62
- GRAFICA No. 13: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA CREE QUE LA CA-PACITACION FOMENTA SU DESARROLLO INTEGRAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . 64
- GRAFICA No. 14: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA ESTA DE ACUERDO CON LA FORMA DE LLEVAR LA ENSEÑANZA INCI-DENTAL, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NU

- TRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. 66
- GRAFICA No. 15: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A LA CANTIDAD DE CURSOS TOMADOS POR EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . 68
- GRAFICA No. 16: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA HA CONTESTADO ALGUN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . 70
- GRAFICA No. 17: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA SE LE OTORGAN BECAS PARA LOS CURSOS, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . 72
- GRAFICA No. 18: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA CUENTA CON SUFICIENTES MATERIALES PARA LA ENSEÑANZA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . 74
- GRAFICA No. 19: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI

EL PERSONAL DE ENFERMERIA REALIZA EVALUACIONES PERMANENTES DE NECESIDADES DE CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . 76

GRAFICA No. 20: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA CONSIDERA ADECUADOS LOS HORARIOS PARA LA ENSEÑANZA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . 78

GRAFICA No. 21: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA LE SATISFACEN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION CONTINUA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . 80

GRAFICA No. 22: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA CONSIDERA QUE EXISTE APOYO DE LAS AUTORIDADES PARA LA CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . 82

GRAFICA No. 23: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A LA SUPERVISION DE LA EDUCACION CONTINUA DE

- ENFERMERIA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA  
NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO,  
D.F. . . . . 84
- GRAFICA No. 24: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI  
EXISTE CONTINUIDAD PARA LA CAPACITACION EN  
ENFERMERIA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA  
NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO,  
D.F. . . . . 86
- GRAFICA No. 25: DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A LAS  
BARRERAS MAS IMPORTANTES QUE IMPIDEN SE DE  
UNA BUENA CAPACITACION DE ENFERMERIA, EN  
EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SAL  
VADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. . . . . 88

## INTRODUCCION

La presente investigación se ha estructurado con el objeto de identificar el impacto de la educación continua en Enfermería, en el Instituto Nacional de la Nutrición "Salvador Zubirán", en México, D.F.

Para realizar esta investigación, se ha organizado la misma, en ocho importantes capítulos como a continuación se presentan: En el primer capítulo se da a conocer la Fundamentación del tema de investigación, que incluye los siguientes apartados de importancia: Descripción de la situación problema, identificación del problema, justificación de la investigación, ubicación del tema de estudio y objetivos: general y específicos.

En el segundo capítulo se ubica el Marco teórico, en donde se muestran los aspectos teórico-metodológicos de la variable educación continua en Enfermería, que permiten apoyar el problema y las hipótesis de la investigación. Es decir, en el Marco teórico se ubica la evidencia empírica de soporte para el problema y las hipótesis.

En el tercer capítulo se presenta la Metodología que contiene los siguientes apartados: Hipótesis, general, de trabajo y no la, variable independiente con sus indicadores, definición ope

racional de la variable y modelo de relación causal de la variable. También se incluye en este capítulo el tipo de investigación, el diseño y los criterios de inclusión, exclusión y eliminación. Finaliza este capítulo con las técnicas e instrumentos de investigación utilizados, entre los que están: Fichas de trabajo, observación, entrevista y cuestionarios.

En el cuarto capítulo se presenta la Instrumentación estadística que contiene los siguientes apartados: Universo, población y muestra, procesamiento de datos, comprobación de hipótesis, análisis e interpretación de resultados.

Finaliza esta investigación con los capítulos quinto, sexto, séptimo y octavo, en donde se ubican las conclusiones y recomendaciones, los anexos y apéndices, el glosario de términos y las referencias bibliográficas, respectivamente.

Es de esperarse que al finalizar la investigación que se pretende realizar, se pueda conocer realmente cuál es el impacto que tiene la educación continua en el personal de Enfermería, para de esta manera poder determinar mediante un diagnóstico situacional, que efectos está causando esta educación en el personal de Enfermería y los programas de capacitación instrumentados en el personal de Enfermería en la instrumentación estudiada.

## 1. FUNDAMENTACION DEL TEMA DE INVESTIGACION

### 1.1 DESCRIPCION DE LA SITUACION PROBLEMA

El Instituto Nacional de la Nutrición, es una organización de salud de tercer nivel de atención, para proporcionar atención médica y quirúrgica especializada a personas adultas con padecimientos relacionados con la nutrición humana. Misión especial de este Instituto, es también la de brindar una enseñanza de alto nivel para la formación de recursos humanos, así como también realizar investigaciones clínicas y básicas en las disciplinas biomédicas relacionadas con los problemas relacionados con el área de salud.

Como organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios, este Instituto se ha caracterizado por prestar servicios especializados de salud, particularmente en aspectos preventivos, curativos y de rehabilitación a personas con padecimientos relacionados con la nutrición humana.

Así, el Instituto creado en 1946, adquirió el nombre de Instituto Nacional de la Nutrición con gran actividad clínica y una enorme tarea de enseñanza e investigación, tiene actualmente 180 camas censables y 81 camas no censables, con un servicio de Enfermería de alrededor de 475, de las cuales el 65% es personal profesional y el 35% es no profesional.

El personal de Enfermería del Instituto se ha destacado por

brindar una atención continua y de alta calidad a los pacientes, cubriendo los tres turnos de trabajo y apoyando a todos los servicios y departamentos médicos y paramédicos con que cuenta el Instituto, y al tratar en la medida de lo posible, de mantener la mística institucional de atención clínica, enseñanza e investigación.

Derivado de la tarea de enseñanza que tiene el Instituto, el personal de Enfermería también cuenta con los programas de enseñanza que permiten promover e incrementar el desarrollo personal y profesional del personal. Esta capacitación está dirigida a todos los niveles del personal. Es decir, abarca el nivel directivo de Enfermería, el nivel intermedio o de mandos medios y el nivel de personal de línea. Desde luego, la tarea primordial es la de educación en servicio para preparar a todo el personal en aquellas actividades propias de su trabajo y hacer que este personal no sólo se actualiza, sino que también cuenta con sólidas bases en la mística del Instituto para que pueda desarrollar estos valores en su trabajo.

A partir de 1974, fecha en que inicia la Coordinación de Enseñanza como tal, se han dado innumerables cursos de capacitación de introducción al puesto, de adiestramiento en servicio y de atención a escuelas de Enfermería que asisten al Instituto como parte de su práctica clínica. Sin embargo, se ha agudizado un sentimiento de descontento del personal en el Hospital que



está orientado a mostrar evidencias de que existen insatisfacciones del personal en torno a la capacitación por diversas causas, entre las que están las siguientes: existen dificultades para asistir a las clases o a los cursos dada la carencia de personal de Enfermería que supla al personal que va a capacitarse, no hay capacitación programada para turnos de tarde y de noche y sólo se mantiene la educación continua matutina, los programas de educación continua que se realizan con base en las necesidades de los servicios, pueden no ser llevados a cabo por exceso de trabajo o por ausentismo del personal.

Aunado a lo anterior, el personal de Enfermería carece de "días académicos", así como también de estímulos para asistir a los cursos y prepararse mejor profesionalmente. Desde luego, las becas para estudiar cursos posttécnicos han sido suspendidas, lo que constituye un elemento restrictivo para la actualización del personal y en consecuencia, al mejoramiento de la atención al paciente.

Por todo lo anterior, conviene identificar cuál es el impacto de la educación continua en Enfermería en el Instituto, a fin de identificar los posibles problemas que pueda externar el personal de Enfermería y de esa manera, solucionar en parte, la problemática y mejorar la calidad de atención a los pacientes.

## 1.2 IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

¿Cuál es el impacto de la educación continua en Enfermería en el Instituto Nacional de la Nutrición Salvador Zubirán, en México, D.F.?

## 1.3 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

La presente investigación se justifica por varias razones: En primer lugar, se justifica porque no hay evidencias claras de la situación que guarda la educación del personal de Enfermería en el Instituto Nacional de la Nutrición.

En segundo lugar, se justifica porque al contar con las evidencias que aporte el personal en torno a la educación continua, se podrán tomar las decisiones necesarias para buscar las opciones de solución que permitan mejorar la educación continua de Enfermería en el Instituto.

Finalmente, se justifica porque se considera que esta investigación reporta grandes beneficios no sólo para la coordinación de enseñanza del Instituto, sino también para el personal en general, y para los pacientes en particular.

## 1.4 UBICACION DEL TEMA DE ESTUDIO

El tema de la presente investigación se ubica en dos disciplinas que son Educación y Enfermería, como a continuación se explica:

Se ubica en Educación, porque la variable educación continua permite al personal que la recibe, facilitar conductualmente el aprendizaje. Así, aprender denota una integración no sólo del conocimiento, actitudes y experiencia en el pasado de una persona, sino también un cambio para mejorar y para conseguir las metas de la organización.

Se ubica en Enfermería porque son precisamente el personal de Enfermería del Instituto los sujetos de estudio de la presente investigación. El personal podrá en esa investigación externar cuáles son sus sentimientos en torno a los programas de capacitación recibidos, por lo que se convierten en aportaciones sumamente importantes para este trabajo.

## 1.5 OBJETIVOS

### 1.5.1 General

Analizar cuál es el impacto de la educación continua en Enfermería, en el Instituto Nacional de la Nutrición Salvador Zubirán, en México, D.F.

### 1.5.2 Específicos

- Identificar las principales barreras que reporta el personal de Enfermería para que no se de la capacitación en los servicios del Instituto.
- Proponer las medidas tendientes a solucionar la problemática detectada para la capacitación en el Instituto.

## 2. MARCO TEORICO

### 2.1 EDUCACION CONTINUA

#### 2.1.1 Conceptos básicos

##### - De educación

Según Jesús Reza, si se ubica a la capacitación y al adiestramiento de los trabajadores al interior del campo de la educación, entendida ésta como un "proceso de formación social, a través del cual los hombres se informan sobre el medio en que viven y sobre la historia, a la vez que se capacitan para aplicar dicha información en su realidad circundante con objeto de influir en ella", es interesante resaltar que la educación siempre deberá tener un objetivo, ya que no se educa para un mundo abstracto, sino para influir participando de una manera u otra dentro de una colectividad de la cual se forma parte. Es aquí cuando se liga al aspecto educativo con el laboral, si se considera que el hombre es plenamente social cuando pasa a formar parte de la fuerza productiva de un país, para lo cual habrá de utilizar los conocimientos adquiridos durante su proceso educativo.<sup>1</sup> (Ver anexo No. 1)

Así, el término educación entonces, abarca toda la actividad humana, ya que es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje

---

1 Jesús Reza T. Como diagnosticar las necesidades de capacitación en las organizaciones. Ed. Panorama. México, 1995. p. 115.

por medio del cual un individuo o grupo de ellos, van adquiriendo un repertorio tal de comportamientos que les hace posible su supervivencia en la sociedad en la que se desenvuelven.

- De educación continua

La educación continua exige un perfeccionamiento constante en la medida en que se desarrolla la tecnología y evolucionan las formas de producción. De hecho, es bien sabido que la educación regular proporciona los conocimientos generales a la vez que desarrolla la capacidad mental básica, mientras que la educación continua proporciona la capacidad y el adiestramiento, tienen como función primordial el desarrollo de especializaciones cambiantes y redefinidas de acuerdo con las necesidades del desarrollo social y económico.<sup>2</sup>

Por tanto, la meta de la educación continua es dar herramientas (conocimientos, hábitos, habilidades, aptitudes y actividades), útiles a los individuos para poder subsistir socialmente de una manera digna y satisfactoria, no sólo en el trabajo, sino como parte de su desarrollo personal y profesional.

Así para Cecilia Perrodin, la educación del personal se refiere a la de todos los empleados del servicio de Enfermería, de la directora para abajo, incluyendo a las enfermeras prácticas

---

2 Id.

y al personal auxiliar. La educación es el proceso mediante el que se desarrolla el talento y la potencialidad de cada persona, teórica y prácticamente. Así pues, la educación del personal debe abarcar todas las aspiraciones educativas al respecto, incluyendo la orientación, el desarrollo en el trabajo y otros factores y es el medio que hace posibles las obligaciones de la supervisora frente al personal que supervisa.<sup>3</sup>

De hecho, los distintos empleos dentro de la Enfermería exigen una amplitud de conocimientos y la continua adaptación de los mismos a las distintas situaciones. Estas exigencias son mayores aún en los cargos de Jefas de enfermeras, supervisoras (ayudantes de dirección) y directoras de servicio. Aunque todas estas consideraciones demuestran la necesidad de los programas educativos del personal en todos los niveles, muchas instituciones se ocupan únicamente de los que atañen a las enfermeras del servicio pues, generalmente consideran que tales programas cuestan demasiado en tiempo y en dinero, o bien, que el personal no los acoge favorablemente.

### 2.1.2 Factores básicos para la educación del personal

#### - Planeación de la enseñanza

La planeación de la enseñanza se realiza en Enfermería para for

---

<sup>3</sup> Cecilia Perrodin. Supervisión de los servicios de Enfermería. Ed. Interamericana. México, 1965. p. 257.

malizar la educación continua con base en el diagnóstico de necesidades de capacitación. Así, el desarrollo de programas implica no sólo elaborar un diagnóstico y programar cursos, sino que hacer que los programas institucionales de educación se realicen con base en las necesidades y prioridades del personal. Una buena planeación requiere un diagnóstico, la determinación de necesidades, el apoyo de las autoridades y la comprensión de la importancia del proceso de capacitación.

Es importante para la Coordinación Central de Enfermería conocer los planes internos de la Supervisora de forma anual, con el fin de elaborar el plan general de la enseñanza en cada uno de los diferentes servicios y hacer o calendarizar todos los programas y cursos anuales, en base a las necesidades de capacitación. Para todo lo anterior se necesita que las jefes conozcan sus funciones en cuanto a la enseñanza y el apoyo de los Directivos de Enfermería para llevarlos a cabo.

#### - Diagnóstico de necesidades de capacitación

Para Jesús Reza, el diagnóstico de necesidades proporciona la información mínima necesaria para tomar decisiones precisas que ahorren tiempo, dinero y esfuerzo. El diagnóstico proporcionará la materia prima, para hacer un plan y programar propuestas de trabajo, esto facilitará la presupuestación, proporcionará indicadores no sólo para la planeación, sino para la evaluación. Si partimos del supuesto que nos indica que una necesidad es

una carencia que un organismo o sistema tienen para desempeñar se correctamente, entonces una necesidad de capacitación será una carencia o falta de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes para que un individuo se desempeñe correctamente en su puesto de trabajo.<sup>4</sup>

Derivado de lo anterior, un diagnóstico de necesidades de capacitación, no es simplemente la petición desordenada de un Jefe o de sus subordinados acerca de lo que ellos creen necesitar para desempeñar su puesto de trabajo, ya que si la investigación de necesidades se hace con esta idea, se caerá en el error de "capacitar por capacitar". Tampoco un diagnóstico es un simple listado de cursos a escoger entre los supervisores de la empresa. Un diagnóstico es: una estrategia para conocer las carencias en cuanto a conocimientos, aptitudes, actitudes y hábitos, que el personal requiere satisfacer para desempeñarse efectivamente en su puesto. Por otra parte, es el punto de partida o materia prima para la formulación del plan y de los programas de capacitación. (Ver anexo No. 2)

- Apoyo de las autoridades

Para Estéla Chaparro y Elvira Infante, toda aplicación de la Educación en Servicio (E.S.) basándose en la definición adoptada, presupone una serie de actividades por desarrollar que in-

---

4 Jesús Reza T. Op. cit. p. 115.



sumen: Tiempo, fondo, recursos, facilidades físicas y de personal que pueda dedicarse a la planificación, ejecución y coordinación de los programas. Así, la supervisión de la aplicación de lo enseñado para poder evaluar el desarrollo del cambio en el personal es una función que debe cumplirse inexorablemente y ello implica también gastos de personal calificado y tiempo necesario para realizarla, ya que esta supervisión debe ser coincidente con el desenvolvimiento del curso.<sup>5</sup>

Por lo tanto, todo intento de Educación Superior está condenado al fracaso si no se cuenta con el apoyo de las autoridades y, especialmente, con el acuerdo de todo el personal implicado en el proceso, ya que ambos son los que deben disponer y utilizar los elementos antes citados.

Con frecuencia, el apoyo de las autoridades no se da como se quisiera en Enfermería, lo que impide contar con los factores y recursos necesarios para hacer de la capacitación un proceso exitoso. Si no se cuenta con el apoyo sustantivo de las autoridades, entonces la educación en servicio se convierte en informal en un deseo de una sola persona y en inútil, lo que provoca el desaliento del personal y el fracaso del programa.

---

<sup>5</sup> Estela Chaparro y Elvira Infante. Administración de los servicios de Enfermería. Ed. Panamericana. México, 1974. p. 45.

- Coordinación del programa

Según Guillermo Fajardo O., la coordinación de enseñanza es un proceso constante de comunicación e interacción entre los diferentes servicios de la Institución. Esto implica reunir e integrar todos los esfuerzos de una dirección de Enfermería para que se lleve a cabo el plan general de la enseñanza y la educación continua. Si esto no se lograra, las razones pueden ser multifactoriales como la falta de dirección, falta de motivación, falta de conocimiento de la función supervisora y falta de apoyo de las autoridades. Así, la esencia de la organización es la coordinación, función que afecta a todas las etapas de la administración, pudiendo definirse como la adecuada interrelación de las partes del complejo administrativo.<sup>6</sup> (Ver anexo No. 3)

De hecho, para que tengan éxito las actividades de los departamentos educativos de un hospital o clínica, éstas deben integrarse en un todo armónico, es decir, deben unificarse todas las acciones parciales, sincronizándose los servicios y trabajando el personal como un equipo con el fin de proporcionar una mejor atención. La falta de conocimiento y entendimiento claros de lo que hacen los departamentos o personas, lleva a una coordinación defectuosa. (Ver anexo No. 4).

---

<sup>6</sup> Guillermo Fajardo O. Teoría y práctica de la administración de la atención médica y de Hospitales. Ed. La Prensa Médica Mexicana. 2a. ed. México, 1979. p. 40.

### - Evaluación de resultados

Según Marie Di Vincenti, la mayor parte de las personas responsables de algún tipo de actividad didáctica, están de acuerdo en lo importante que es evaluar sus resultados. Se deben evaluar todas las clases de programas de capacitación de personal para determinar cuál es más eficaz, según se observa en el desarrollo de los empleados. En este proceso pueden intervenir los participantes, los profesores, supervisoras y jefes de servicio, o una combinación de estos 4 grupos. Quien se encargue de esta labor intentará descubrir lo que ha pasado en función de: 1) efectividad de los métodos y adiestramiento y del contenido de programas. 2) los cambios en el comportamiento de participantes, 3) en la forma en que éstos realizan sus tareas y 4) el avance hacia el logro de las metas de trabajo de la unidad en cuanto a grupos determinados.<sup>7</sup>

La evaluación es importante en Enfermería para establecer pautas para que en el futuro se justifique, mejore y determine la efectividad de los programas y se mejore el comportamiento de los empleados a los que se van a seleccionar y cambiar de puesto. (Ver anexo No. 5)

---

<sup>7</sup> Marie Di Vincenti. Administración de los servicios de Enfermería. Ed. Limusa. México, 1981. p. 232.

### 2.1.3 Métodos de educación del personal

#### - Instrucción programada

Para Anthaus J. Chruden, desde finales del año 1950, las organizaciones han estado haciendo en uso creciente de la instrucción programada en el desarrollo de empleados y ejecutivos, hasta el punto de que la mayoría de los directores de entrenamiento, ya tienen cierta familiaridad con esta forma de instrucción. Así, las instrucciones programadas tienen la ventaja de tomar en cuenta la diferencia de aptitud individuales puesto que cada entrenado aprende a su propio ritmo y las encuestas han demostrado que los entrenados salen de esta experiencia con mayor disposición hacia la acción y la aplicación. La principal desventaja se encuentra en el costo para preparar programas especiales; sin embargo, si va a ser entrenado un número suficiente de personas, este costo puede fácilmente ser absorbido.<sup>8</sup>

Algunos términos que se usan para describir una experiencia educativa en el lugar de trabajo o identificada muy estrechamente con el servicio para que una persona se realice con más eficiencia como persona que como trabajador son capacitación de personal, desarrollo de personal y educación en servicio. Así, no se ha llegado a un acuerdo acerca de si los programas para capacitar al personal deberán asignarse como "capacitación" o "educa

---

<sup>8</sup> Anthaus J. Chruden. Administración de personal. Ed. Continental. 11a. ed. México, 1987. p. 86.

ción". Se emplea el término capacitar en términos de programas limitados para aumentar habilidades, mientras que de "educación" tiene una connotación más sistemática, más general. Si ambos buscan mejorar el comportamiento, la diferencia entre ellos será insignificante.

- Entrenamiento al personal de nuevo ingreso

Para Anthaus J. Chruden, uno de los principales tipos de entrenamiento es comúnmente referido como entrenamiento en el trabajo. El propósito principal del entrenamiento en trabajo, al iniciarse el empleo de un individuo es llevar el conocimiento, su habilidad hasta el nivel satisfactorio. Conforme el individuo continua desempeñándose en el trabajo, debe usarse un entrenamiento para proporcionar la información adicional y darle oportunidades para adquirir nuevas habilidades.<sup>9</sup> Como resultado del entrenamiento podrá entonces, desempeñarse con más eficacia en su trabajo actual y podrá calificar para trabajos de nivel superior.

Para Fernando Arias Galicia, el entrenamiento o adiestramiento tiene como objetivo acelerar la adecuación del individuo al puesto, al jefe, al grupo y a la organización en general, mediante información sobre la propia organización, sus políticas reglamentos y beneficios que adquieren como trabajador. Consta

---

9 Ibid. p. 195.

de tres partes principales: 1) información introductoria proporcionada en reuniones individuales o de grupo, a través de una persona de la gerencia de personal o de relaciones industriales o del encargado de entrenamiento; 2) información proporcionada por el supervisor y 3) Entrevista de ajuste, varias semanas después de que el trabajador haya estado en el puesto.<sup>10</sup>

Para Atilana D. Cruz, el programa de orientación al personal de Enfermería tiene los siguientes objetivos: Ofrecer al empleado recién nombrado la oportunidad de funcionar en su empleo en forma eficiente y que le haga sentirse parte de su grupo de trabajo.

- Introducir al empleado a la organización, al personal y a sus compañeros de trabajo.
- Familiarizar al empleado con el equipo de trabajo y su mantenimiento.<sup>11</sup> (Ver anexo No. 6)

- Desempeño del trabajo

Para Anthaus J. Chruden, aun cuando los programas de evaluación de desempeño pueden servir muchos propósitos, están diseñados principalmente para mejorar el desempeño del puesto. El fracaso o éxito de la evaluación del desempeño en una organización

<sup>10</sup> Fernando Arias Galicia. Administración de recursos humanos. Ed. Trillas. 2a. ed. México, 1971. p. 322.

<sup>11</sup> Atilana D. Cruz. La supervisión de los servicios de Enfermería. Ed. La Prensa Médica Mexicana. México, 1984. p. 116.

depende de la forma sobre la cual establezca, de las actitudes del personal gerencial y de supervisión hacia él, y en sus habilidades para alcanzar los objetivos de tal programa.<sup>12</sup>

Se dispone de muchos métodos diferentes para reunir información acerca de los subordinados. La recopilación de datos es sólo el primer paso del proceso. Los beneficios reales son la organización y para los empleados individuales viene a través de la utilización de la información en las entrevistas y en las acciones apropiadas del personal basadas en el proceso de evaluación.

#### - Transferencia de aprendizajes

Para Antheus J. Chruden, la teoría de los elementos idénticos afirma que la transferencia (aprender en situaciones amplía el desempeño en una situación nueva sólo ocurrirá si se encuentran presentes elementos idénticos en las situaciones antiguas y nuevas. Por lo tanto, cuando más se parezca la situación de aprendizaje a la situación de trabajo, mayor será el grado de transferencia que se pueda esperar.<sup>13</sup> Por otra parte, si el estímulo en ambas situaciones es similar, pero las respuestas que se requiera son distintas, ocurrirá una transferencia negativa. Esto es, el aprendizaje en la primera situación inhibe el desempeño en la nueva situación. En consecuencia, si las respuestas

---

12 Antheus J. Chruden. Op. cit. p. 127.

13 Antheus J. Chruden. Op. cit. p. 207.

aprendidas en el entrenamiento son contrarias a las que se requieren en el puesto, ese entrenamiento interferirá en el desempeño del entrenado. La transferencia mediante la teoría de los principios afirma que el aprendiz no necesita conocer la presencia de elementos idénticos específicos en las dos situaciones de estímulo.

#### - Conocimiento de resultados

Para Elaine La Mónica, el método de evaluación utilizado con mayor frecuencia es el postintervención, en que tiene lugar al final del programa, sin embargo, los líderes que impartan programas durante un período de tiempo prolongado deberían de emplear controles de "si o no" como evaluación intermedia. Al juzgar un enfoque docente un profesor experimentado utiliza controles directivos suscitando la discusión ante las preguntas de la gente y respondiendo a las necesidades de los alumnos en el curso de una presentación.<sup>13</sup> Así, los profesores pueden aplicar, adaptar o usar una referencia, un sin fin de formularios pre-elaborados de evaluación.

Si bien el conocimiento de los resultados proporciona un fuerte incentivo en todas las etapas del aprendizaje, es especialmente necesario después de que ha disminuido el entusiasmo ini-

---

<sup>13</sup> Elaine La Mónica. Dirección y administración en Enfermería  
Ed. Mosby-Doyma. Barcelona, 1995. p. 225.



cial de la situación de aprendizaje. Es importante, por consiguiente, que los empleados sean informados de su progreso durante todas las fases del entrenamiento y, preferiblemente, a través de sus carreras en la compañía.

2.1.4 Areas de capacitación y desarrollo del personal  
de Enfermería  
- Orientación

Para Cecilia Perrodin, la orientación implica responsabilidad por parte de quien la da y de quien la recibe. En otra forma el programa de orientación será un gasto inútil de tiempo, energía y dinero. Las listas de actividades pueden emplearse como guías para lograr la adaptación del personal.<sup>14</sup>

Así, un programa formal de orientación debe proporcionar al nuevo empleado la comprensión de la forma en que el desempeño en su puesto contribuye al éxito de la organización y la forma en que los productos o servicios de la organización contribuyen a la sociedad. Aun cuando es probable que ya tenga conocimiento y se haya formado una opinión sobre la organización y cierta conciencia de la importancia de su trabajo, es esencial que encuentre su lugar en aquélla. Si bien pueden variar los métodos para alcanzar este objetivo, es necesario que exista una cuidadosa planeación.

---

<sup>14</sup> Cecilia Perrodin. Supervisión de los servicios de Enfermería  
Ed. Interamericana. México, 1965. p. 401.

- Adiestramiento

Para Marie Di Vincenti, el programa de adiestramiento comprende la fase del programa de capacitación del personal que se propone otorgar a los empleados las habilidades y actitudes requeridas por el trabajo y hacer que los pacientes conozcan los métodos y técnicas nuevos. Esta definición se podrá aplicar a todas las categorías de Enfermería, a aquellas que deben conocer las habilidades básicas y a aquellas que deben revisarlas para poder desempeñar sus labores con una pericia adecuada.<sup>15</sup>

Los programas formales para adiestrar al personal en sus labores pueden abarcar la provisión de habilidades a grupos de trabajadores de la salud relacionados (auxiliares de Enfermería, técnicos u oficinistas de unidad) que no hayan tenido experiencia previa en el campo de Enfermería. Se pueden realizar periódicamente cursos en donde se revisen los conocimientos de las enfermeras profesionales y prácticas que deseen mejorar su destreza.

También es posible que algunas de las nuevas empleadas requieran sólo de un período corto de orientación para revisar áreas específicas antes de ocupar sus puestos en las unidades correspondientes. Asimismo, se podrán llevar a cabo programas técnicos para hacer que el personal se capacite en áreas tales como

---

15 Marie Di Vincenti. Op. cit. p. 225.

cirugía, ortopedia, siquiatria, unidades de urgencias o el ser  
vicio central. (Ver anexo No. 7)

- Educación continua

Para Marie Di Vincenti, esta es la fase del programa de capacita  
ción del personal que sirve para que el empleado esté al tanto  
de los nuevos conceptos: para que aumente su conocimiento,  
entendimiento y aptitud para desarrollar su capacidad, para anal  
lizar problemas y para trabajar con otros. Se piensa que el perso  
nal que ya forma parte de la organización constituye el potenci  
al humano más prometedor, en consecuencia, todos los esfuerzo  
s se deberán dirigir a su desarrollo ininterrumpido.<sup>16</sup>

En cierta forma, la responsabilidad del programa de educación  
continua recae sobre todos los empleados del departamento de Enfer  
mería. Si se sigue y acepta esta idea, al final se habrá contr  
ibuido a mejorar la calidad de la atención de Enfermería y al  
desarrollo de los empleados. Al continuar con la instrucción  
que busca mejorar los servicios, será más sencillo escoger el  
tipo de programa con el que se debe seguir adelante.<sup>17</sup> El perso  
nal podrá utilizar la imaginación y experimentación para dise  
ñar programas que ayuden a satisfacer las necesidades cambiante  
s y demandas de las diversas áreas clínicas de Enfermería.

---

<sup>16</sup> Marie Di Vincenti. Op. cit. p. 227.

<sup>17</sup> Id.

La educación puede ser formal o informal. Los procesos formales tienen lugar cuando los programas de enseñanza son explícitos (se planifican, organizan y evalúan). Desarrollo del personal, formación continuada y educación interna son algunos de los términos con que se designan las unidades de enseñanza en las organizaciones de cuidados de salud. Estos departamentos suelen impartir programas formales en las siguientes áreas: orientación, formación continuada, desarrollo en gestión y educación de los pacientes.

De hecho, para Atilano Cruz Dones, la "educación continuada" incluye todas las actividades educativas organizadas que se imparten después de la educación secundaria. La "educación continuada" y la educación de adultos son similares en el sentido de que ambas conciernen a individuos ya salidos de la adolescencia. La educación continuada en Enfermería es importante para mantener y mejorar la competencia de las enfermeras y enfermeros.<sup>18</sup> (Ver anexo No. 8)

Las experiencias de educación continuada no sólo tiene el propósito de aumentar los conocimientos y habilidades en Enfermería, sino también de promover el crecimiento del individuo en la totalidad de su vida. De acuerdo con una encuesta sobre lo que piensan y sienten las enfermeras acerca de la educación con

---

18 Atilana Cruz Dones. Op. cit. p. 122.

tinuada, los resultados confirman que las enfermeras perciben la necesidad de esta educación. La mayoría de las participantes en la encuesta creen que la enfermera es responsable por sí misma y por la institución que la emplea.

#### - Liderazgo

Para Elaine La Mónica, todos los líderes y directivos de Enfermería son educadores. La finalidad de la enseñanza es facilitar conductualmente el aprendizaje. Aprender es una experiencia intrínseca del receptor. Denota integración de conocimiento, actitudes y experiencia en el pasado y presente de una persona (La Monica, 1985) Cuando alguien aprende, experimenta un cambio.<sup>19</sup> El principal objetivo de un directivo es motivar a otros para conseguir objetivos. Por tanto, debe desarrollar constantemente estrategias para modificar lo que harían sus subordinados en una situación normal en la que no se vieran sometidos a influencias para cumplir las metas de una organización. Para llevar a cabo esta transformación, los subordinados han de aprender lo que requiere la tarea, y los responsables tienen que facilitar este aprendizaje a través de la enseñanza. La docencia es una subfunción añadida a la de directivo. La intención del educador radica en facilitar el aprendizaje. El núcleo de este capítulo es discutir los métodos y procesos de enseñanza a que pueden recurrir los directivos de Enfermería.

<sup>19</sup> Elaine La Monica. Op. cit. p. 218.

Así, el directivo de Enfermería ha de intentar identificar todas las necesidades de aprendizaje de los subordinados teniendo en cuenta el contexto específico y la estructura de tiempo. Hay que concretar el número de personas que presentan una necesidad de aprendizaje; ése es el tamaño del sistema.

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1 HIPOTESIS

##### 3.1.1 General

$H_1$ : Existen programas de educación continua en Enfermería, en el Instituto Nacional de la Nutrición Salvador Zubirán, en México, D.F.

##### 3.1.2 De trabajo

$H_2$ : Existe un impacto positivo de la educación continua en Enfermería, en el Instituto Nacional de la Nutrición Salvador Zubirán, en México, D.F.

##### 3.1.3 Nula

$H_0$ : Existe un impacto negativo de la educación continua en Enfermería, en el Instituto Nacional de la Nutrición Salvador Zubirán, en México, D.F.

#### 3.2 VARIABLES E INDICADORES

##### 3.2.1 Independiente: EDUCACION CONTINUA

###### - Indicadores

- Introducción al puesto
- Adiestramiento en servicio
- Conocimiento individual de la tarea
- Incremento de habilidades y destrezas

- Satisfacción de necesidades
- Motivación hacia la capacitación
- Obtención de recompensas (Constancias, certificados, etc.)
- Fomento del desarrollo integral
- Enseñanza incidental
- Cantidad de cursos tomados en el Instituto
- Diagnóstico de necesidades de capacitación
- Otorgamiento de becas para los cursos
- Existencia de materiales para la enseñanza
- Evaluación permanente de necesidades
- Horarios de la enseñanza
- Satisfacción con los programas de educación continua vigentes
- Apoyo de las autoridades para la capacitación
- Supervisión de la capacitación
- Continuidad de la capacitación
- Barreras para la capacitación

### 3.2.2 Definiciones operacionales

La capacitación es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. Del adiestramiento se deriva el entrenamiento que éste es la preparación para una tarea y la formación de la personalidad o desarrollo, todos estos descienden de la educación que es la adquisición de bienes intelectuales y culturales.



Por tanto, el ser humano está inmerso en un proceso complejo, ya que la educación abarca desde su concepción como educación integral, cuerpo, mente y afecto. Así, la educación busca armonizar y equilibrar todos estos elementos de un individuo para hacerlo más humano e identificarlo con la realidad.

De hecho, la capacitación laboral está establecida desde 1931 en la Ley Federal del Trabajo y desde el 1º de mayo de 1978, se convierte en un derecho para el trabajador. A esta capacitación laboral se le designa el nombre de capacitación continua o capacitación continuada. Esta educación a este nivel tiene la característica que es dada a personas adultas que rebasaron la educación secundaria y por ende, la adolescencia.

La capacitación continua también lleva implícito el objetivo de mantener y mejorar la competencia de los trabajadores de una empresa, así como aumentar los conocimientos y habilidades de éstos, para un mejor desempeño en su área específica de trabajo.

De hecho, la educación puede ser formal o informal. Los procesos formales tienen lugar cuando los programas de enseñanza son explícitos (se planifican, organizan y evalúan como: Desarrollo de personal, formación continua y educación interna, son algunos de los términos con que se designan las unidades de enseñanza en las organizaciones de cuidados de salud. Estos de-

partamentos suelen impartir programas formales en las siguientes áreas: Orientación, formación continuada, desarrollo en gestión y educación de los pacientes.

La enseñanza incidental (informal) también se realiza en unidades docentes, pero a una escala mucho menor. Este tipo de for maci ón se denomina a menudo adiestramiento. Así, adiestrar significa que el directivo refuerce y desarrolle diariamente o ca si di ari ame nte, el pensamiento de un empleado a lo largo del proceso de aprendizaje.

Las enfermeras administradoras participan con frecuencia en programas de educación formal, que puedan atraer alumnos de di vers as pro ced enci as o estar orientados a un grupo específico. En general, sin embargo, los directivos tienden a ocuparse de la enseñanza "in situ" de su sistema inmediato. Este tipo más in form al de enseñanza puede ser improvisada, o bien, planificada, organizada y evaluada.

La educación del personal se refiere a la de todos los empleados del servicio de Enfermería de la directora para abajo, incluyendo a las enfermeras prácticas y al personal auxiliar. La educación es el proceso mediante el que se desarrolla el tal en to y la potencialidad de cada persona, teórica y prácticamente. Así pues, la educación del personal debe abarcar todas las aspiraciones educativas al respecto, incluyendo la orientación, el desarrollo en el trabajo y otros factores y es el medio que

hace posibles las obligaciones de la supervisora frente al personal que supervisa.

Los distintos empleos dentro de la Enfermería exigen una amplitud de conocimientos y la continua adaptación de los mismos a las distintas situaciones. Estas exigencias son mayores aún en los cargos de jefas de enfermeras, supervisoras (ayudantes de dirección) y directoras del servicio. Aunque todas estas consideraciones demuestran la necesidad de los programas educativos del personal en todos los niveles, muchas instituciones se ocupan únicamente de los que atañen a las enfermeras del servicio, pues generalmente consideran que tales programas cuestan demasiado en tiempo y en dinero, o bien, que el personal no los acoge favorablemente.

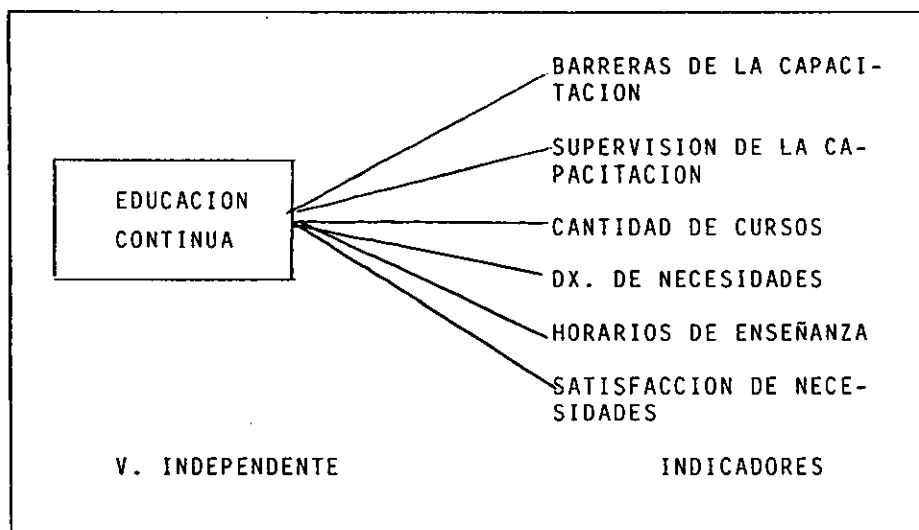
En la educación continua de Enfermería se toman en cuenta aspectos de orden estructural de la institución, de orden personal de los trabajadores y de planeación y programación de la enseñanza. Los que tienen que ver con la estructura organizacional son los siguientes: Recursos, otorgamiento de becas, apoyo de las autoridades para la enseñanza y evaluación de las necesidades de capacitación.

Los que tienen que ver con los propios trabajadores son los siguientes: satisfacción de las necesidades, motivación de la capacitación, obtención de recompensas, incremento de actividades, satisfacción de los programas de educación continua vigen

tes, interés en la capacitación, conocimiento individual de la tarea y barreras de la capacitación.

Finalmente, aquellos factores que tienen que ver con la programación de la enseñanza son los siguientes: introducción al puesto, adiestramiento en servicio, enseñanza incidental, diagnóstico de necesidades de capacitación, cantidad de cursos tomados, supervisión de la capacitación y continuidad de la capacitación.

### 3.2.3 Modelo de relación causal de las variables



## 3.3 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION

### 3.3.1 Tipo

El tipo de investigación que se pretende realizar es diagnósti

ca, analítica, transversal y descriptiva.

Es diagnóstica, porque se pretende realizar un diagnóstico situacional de la educación continua de Enfermería en el Instituto Nacional de la Nutrición Salvador Zubirán.

Es analítica, porque a partir de la variable educación continua, se podrán buscar sus indicadores básicos, para poder medirlos.

Es transversal, porque esta investigación se realizará en un periodo corto de tiempo; es decir, en los meses de Junio, Julio y Agosto de 1998.

Es descriptiva, porque esta investigación pretende describir el fenómeno que produce la educación continua en Enfermería, especialmente en cuanto al impacto que produce esta educación continua en los trabajadores.

### 3.3.2 Diseño

El diseño de investigación se ha realizado atendiendo los siguientes pasos:

- Asistencia a un curso de seminario de tesis en las instalaciones de la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia de la UNAM.
- Lluvia de ideas para la búsqueda de un problema de investiga

ción significativo para Enfermería.

- Elaboración de los objetivos de la investigación con base en el problema detectado.
- Asistencia a la biblioteca en varias ocasiones, para conformar el Marco teórico que apoya el problema y las hipótesis de la investigación.
- Elaboración de las Hipótesis, así como la definición operacional de las variables.
- Búsqueda de los indicadores de la variable, para poder establecer los items o preguntas de los cuestionarios.
- Determinación del Universo, la población y la muestra para aplicar los cuestionarios.
- Elaboración del instrumento de investigación con preguntas estructuradas-cerradas.
- Aplicación del instrumento a la muestra seleccionada.
- Recolección, captura y recuento de los datos en cuadros y gráficas.
- Comprobación o disprobación de la hipótesis de trabajo con la técnica de trabajo estadística de la Distribución Porcentual Decreciente.
- Elaboración de las conclusiones y recomendaciones finales.

- Presentación del informe final.

### 3.3.3 Criterios de inclusión, exclusión y eliminación

Elaboración del criterio de inclusión para todo el personal de Enfermería profesional y no profesional que toma los cursos de educación continua en el Instituto Nacional de la Nutrición.

Elaboración del criterio de exclusión para aquel personal que no pertenece a la plantilla de Enfermería y que por tanto, no toma los cursos que se dan para tal fin. En este caso, se encuentran: las secretarias, las afanadoras, los camilleros, los agentes de información y los técnicos de inhaloterapia.

Elaboración del criterio de eliminación para aquel personal de Enfermería profesional y no profesional que el día de la encuesta no se presente a trabajar por diversas razones, entre las que están: faltas con o sin aviso y licencias de cualquier índole.

## 3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION UTILIZADAS

### 3.4.1 Fichas de trabajo

A través de las fichas de trabajo, fue posible recopilar la información relevante que permitió conformar el marco teórico, a fin de apoyar teóricamente el problema y las hipótesis de la investigación.

### 3.4.2 Observación

A través de esta técnica fue posible visualizar las actitudes del personal de Enfermería profesional y no profesional encuestado, para identificar sus reacciones en torno a la educación continua del Instituto.

### 3.4.3 Entrevista

Mediante esta técnica fue posible interrogar al personal de Enfermería y conocer sus opiniones verbalmente, así como sus inquietudes en torno al fenómeno de estudio que es, la educación continua.

### 3.4.4 Cuestionarios

Este fué el principal instrumento de recolección de datos. El cuestionario tuvo preguntas cerradas y estructuradas en un número de veinticinco, derivadas de los indicadores. El tiempo estimado de contestación de los cuestionarios fue cuando menos de veinte minutos.



#### 4. INSTRUMENTACION ESTADISTICA

##### 4.1 UNIVERSO, POBLACION Y MUESTRA

El Universo lo constituye el 100% del fenómeno de estudio, es decir, el personal profesional y no profesional asignado a la División de Enfermería, en el Instituto. Esto significa 571 personas.

La población son exclusivamente los profesionales de Enfermería, así como el personal auxiliar de Enfermería asignadas a la División. Se excluye de estas personas a todos aquellos que no tienen ninguna relación con pacientes como son: afanadores, secretarias, camilleros y técnicos, éstos son 153 personas.

La muestra resulta de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{\text{no}}{1 + \frac{\text{no}}{N}}$$

De donde:

n = tamaño de la muestra

no= tamaño de la población

N = tamaño del Universo

Que convirtiendo la fórmula resulta:

$$n = \frac{418}{1 + \frac{418}{571}}$$

Que resulta:

$$n = \frac{418}{1 + 0.73}$$

De donde:

$$n = \frac{418}{1.73}$$

Que resulta:

$n = 241$  personas a encuestar.

Distribuidos los cuestionarios en los 4 turnos de Enfermería:

241 profesionales	x	35%	=	85 t. de mañana
		25%	=	60 t. de tarde
		20%	=	48 t. de noche
		20%	=	48 t. de noche
				<u>241</u>

#### 4.2 PROCESAMIENTO DE DATOS

En este apartado se presentará el recuento, clasificación y codificación de los datos, utilizando para ello las tarjetas simples, de concentración y matrices, para poder elaborar los cuadros y las gráficas.

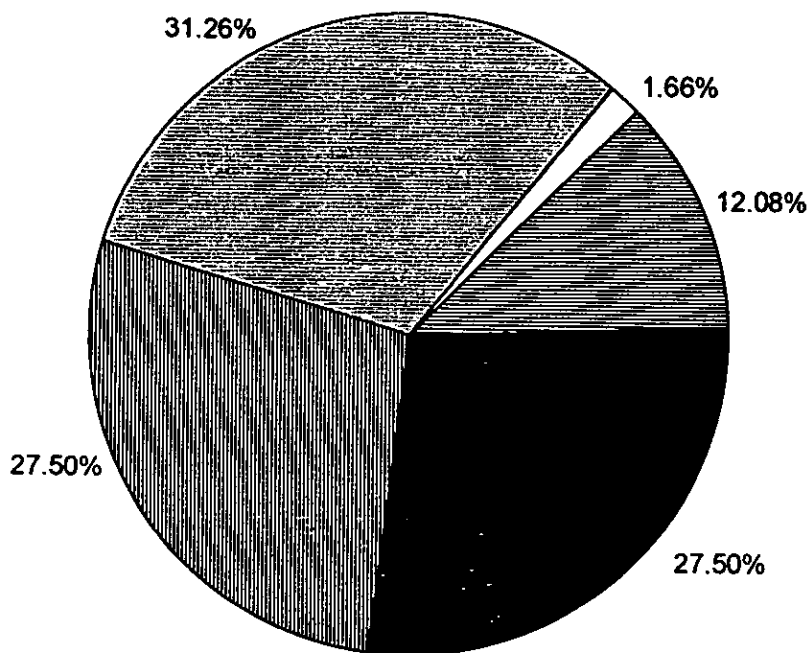
## CUADRO NO. 1

DISTRIBUCION DE LA EDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA  
DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN"  
EN MEXICO, D.F.  
1998

OPCIONES	F	%
1. Tengo entre 18 y 22 años	29	12.08
2. Tengo entre 23 y 27 años	66	27.50
3. Tengo entre 28 y 35 años	66	27.50
4. Tengo más de 36 años	75	31.26
5. Sin respuesta.	4	1.66
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuestionario de la investigación: Impacto de la educación en Enfermería en el Instituto Nacional de la Nutrición Salvador Zubirán, en México, D.F., aplicados del 30 de julio al 2 de agosto de 1998, en México, D. F.

GRAFICA N° 1  
DISTRIBUCION DE LA EDAD DEL PERSONAL DE  
ENFERMERIA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA  
NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.  
1998



**OBSERVACIONES:**

El 31.26% del personal tiene más de 36 años y el 12.08% tiene entre 18 y 22 años de edad.

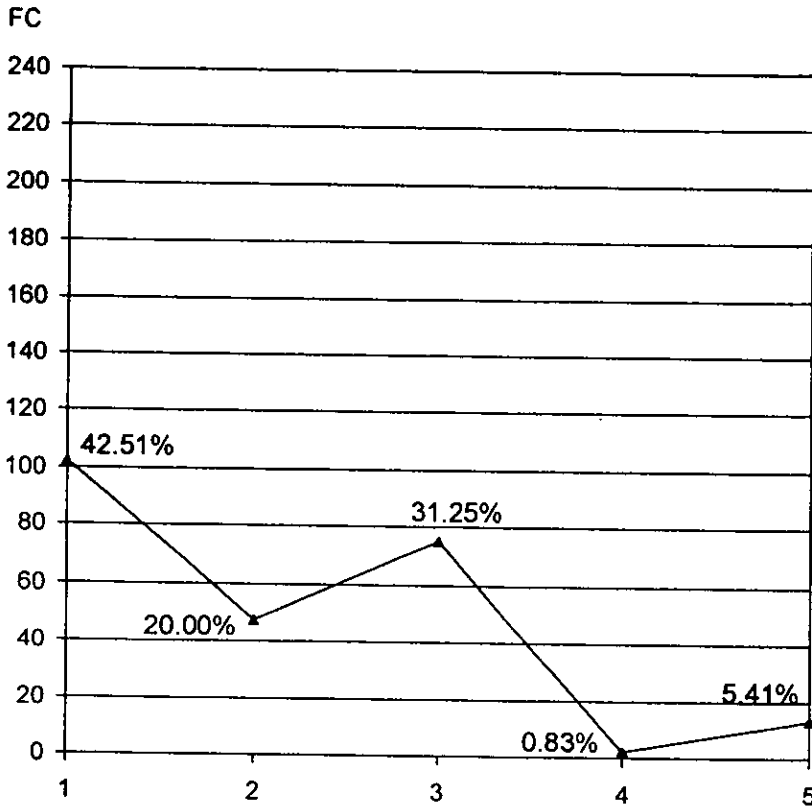
FUENTE: Misma del Cuadro N° 1.

CUADRO No. 2  
 DISTRIBUCION DEL TURNO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL  
 INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN"  
 EN MEXICO, D.F.  
 1998

OPCIONES	F	%
1. Estoy en el turno matutino	102	42.61
2. Estoy en el turno vespertino	48	20.00
3. Estoy en el turno nocturno	75	31.25
4. Estoy en turnos especiales de fin de semana y días festivos.	2	0.83
5. Sin respuesta.	13	5.41
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA N° 2**  
**DISTRIBUCION DEL TURNO DEL PERSONAL DE**  
**ENFERMERIA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE**  
**LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.**  
**1998**



**OBSERVACIONES:**

El 42.51% del personal de Enfermería laboran en el turno matutino y el .83% laboran en turno especial de fin de semana y días festivos.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 2.

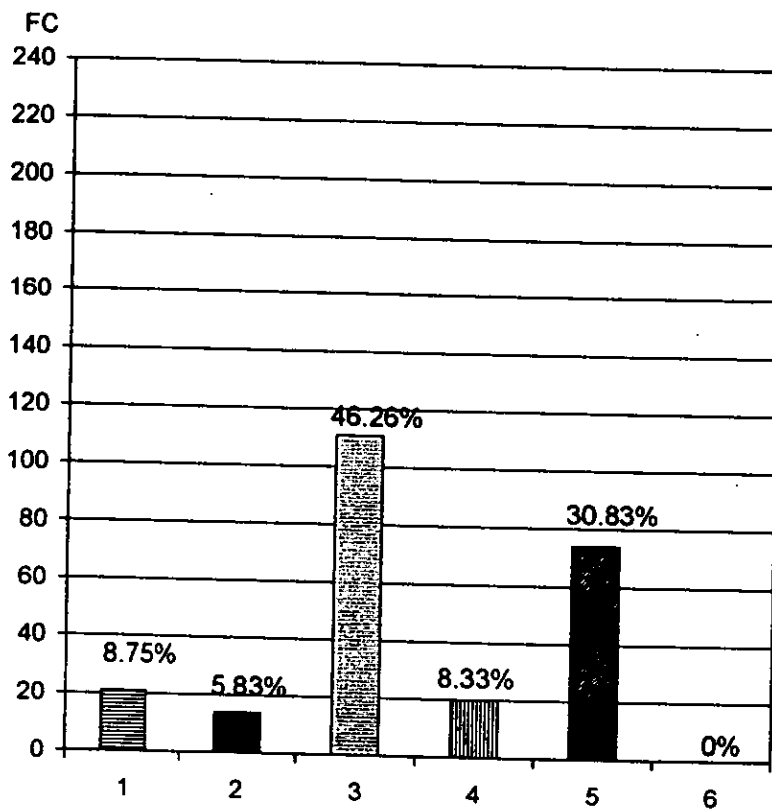
## CUADRO No. 3

DISTRIBUCION DE LA CATEGORÍA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA  
EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN"  
EN MEXICO, D.F.  
1998

OPCIONES	F	%
1. Soy Jefe o Supervisora de Servicios	21	8.75
2. Soy Enfermera Especialista	14	5.83
3. Soy Enfermera General	111	46.26
4. Soy Pasante de Enfermería	20	8.33
5. Soy Auxiliar de Enfermería	74	30.83
6. Sin respuesta	0	0.00
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA N° 3**  
**DISTRIBUCION DE LA CATEGORIA DEL PERSONAL DE**  
**ENFERMERIA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA**  
**NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.**  
**1998**



**OBSERVACIONES:**

El 46.26% del personal de Enfermería son enfermeras generales y el 5.83% son enfermeras especialistas.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 3.



## CUADRO No. 4

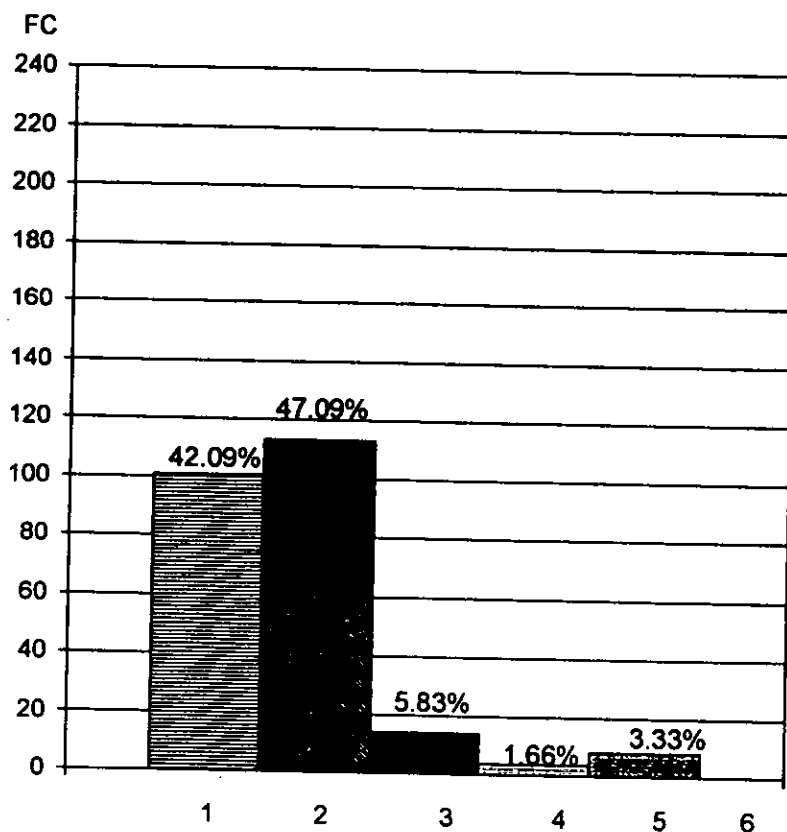
DISTRIBUCION DEL ESTADO CIVIL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA  
 EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN"  
 EN MEXICO, D.F.

1998

OPCIONES	F	5
1. Soy soltera	101	42.09
2. Soy casada	13	47.09
3. Estoy en unión libre	14	5.83
4. Soy viuda	4	1.66
5. Sin respuesta	8	3.33
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA N° 4**  
**DISTRIBUCION DEL ESTADO CIVIL DEL PERSONAL**  
**DE ENFERMERIA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA**  
**NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.**  
**1998**



**OBSERVACIONES:**

El 47.09% del personal de Enfermería son casadas y el 1.66% son viudas.

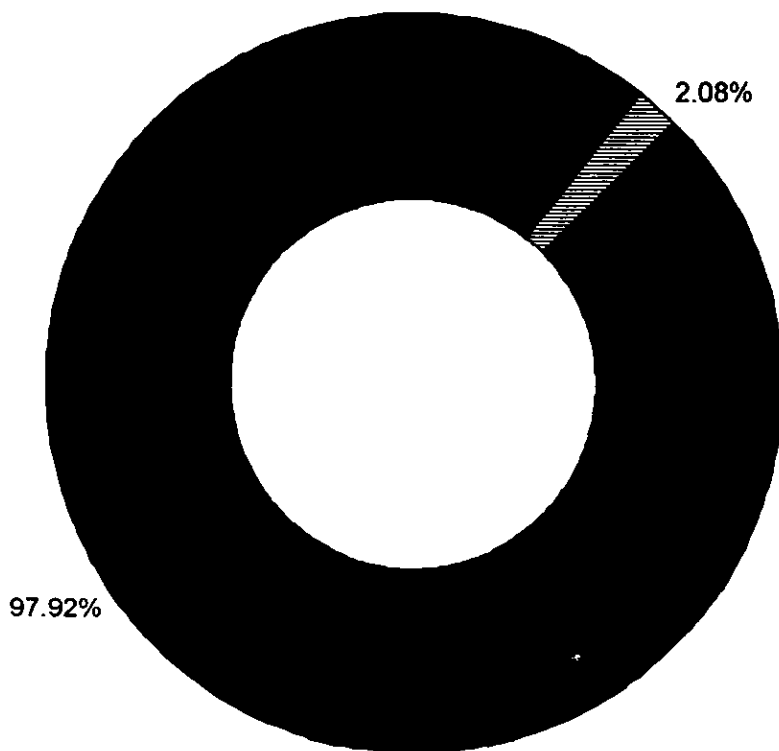
FUENTE: Misma del Cuadro N° 4.

CUADRO No. 5  
DISTRIBUCION DEL SEXO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL  
INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN"  
EN MEXICO, D.F.  
1998

OPCIONES	F	%
1. Femenino	235	97.92
2. Masculino	5	2.08
3. Sin respuesta	0	0.00
TOTALES	240	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 5  
DISTRIBUCION DEL SEXO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA  
DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
"SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.  
1998



**OBSERVACIONES:**

- El 97.92% del personal de Enfermería son del sexo femenino y el 2.08% son del sexo masculino.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 5.

## CUADRO No. 6

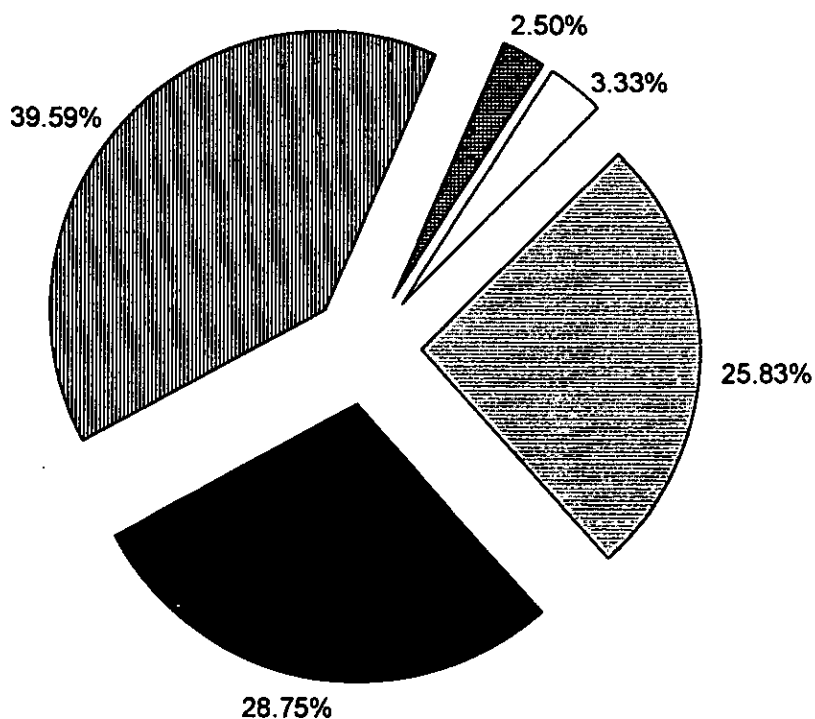
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
ENFERMERIA TUVO INTRODUCCION AL PUESTO AL LLEGAR A TRABAJAR,  
EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN"  
EN MEXICO, D.F.

1998

OPCIONES	F	%
1. Sí, cuando llegué al Instituto me dieron una amplia explicación de todo lo relacionado de lo que concierne del trabajo que iba a realizar, por ejemplo: Filosofía, desempeño laboral, horarios, sueldos, etc.	62	25.83
2. Sí, cuando llegué al Instituto me dieron una orientación amplia del trabajo que iba a desempeñar.	69	28.75
3. Cuando llegué me orientaron sólo sobre mis responsabilidades, pero nunca me dijeron mis derechos.	95	39.59
4. No, a mí nunca me dieron ninguna orientación referente al trabajo que iba a desempeñar, por eso no supe que hacer al empezar a trabajar.	6	2.50
5. Sin respuesta.	8	3.33
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 6  
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL  
DE ENFERMERIA TUVO INTRODUCCION AL PUESTO AL LLEGAR  
A TRABAJAR, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
"SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.  
1998



**OBSERVACIONES:**

El 39.59% del personal de Enfermería le orientaron sobre sus responsabilidades pero no les dijeron sus derechos y el 2.50% consideran que nunca les dieron orientación referente al trabajo que iban a desempeñar.

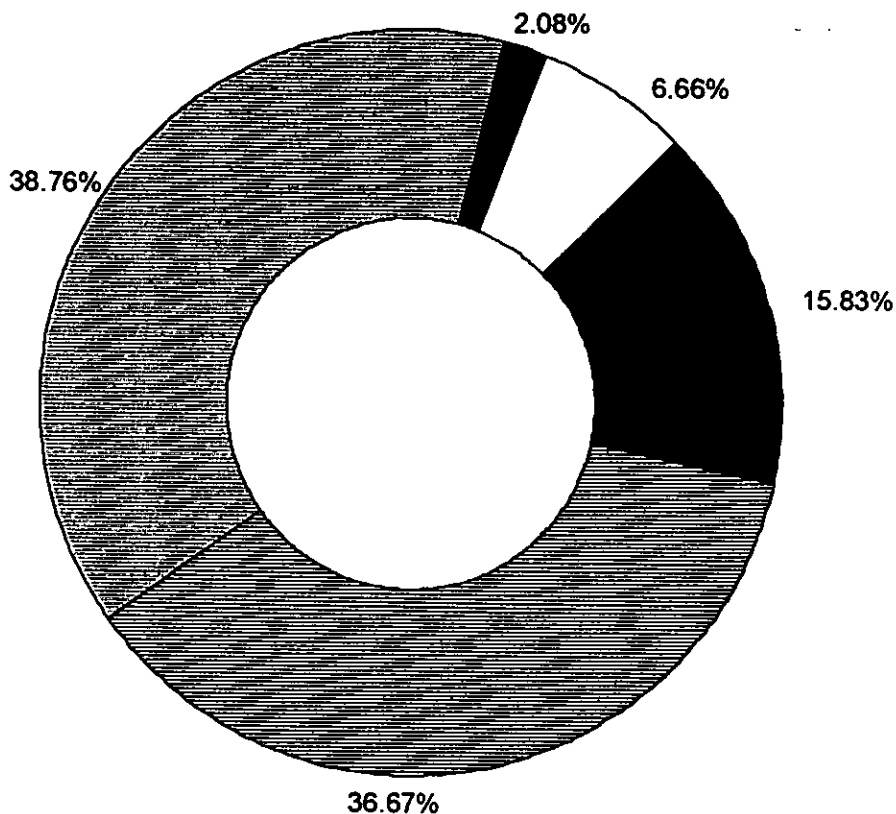
FUENTE: Misma del Cuadro N° 6.

CUADRO No. 7  
 DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
 ENFERMERIA RECIBE ADIESTRAMIENTO EN SERVICIO, EN EL  
 INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN"  
 EN MEXICO, D.F.  
 1998

OPCIONES	F	%
1. Sí, yo continuamente recibo el adiestramiento necesario para desempeñar mejor mi trabajo.	38	15.83
2. Sí, la mayoría de las veces recibo el adiestramiento necesario.	88	36.67
3. Ocasionalmente he recibido adiestramiento en servicio.	93	38.76
4. No, en ningún servicio donde he estado he recibido ningún tipo de adiestramiento.	5	2.08
5. Sin respuesta.	16	6.66
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA N° 7**  
**DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE**  
**ENFERMERIA RECIBE ADIESTRAMIENTO EN SERVICIO, EN EL**  
**INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION**  
**"SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.**  
**1998**



**OBSERVACIONES:**

El 38.76% del personal de Enfermería ocasionalmente ha recibido adiestramiento en servicio y el 2.08% considera que en ningún servicio donde ha estado, ha recibido ningún tipo de adiestramiento.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 7.



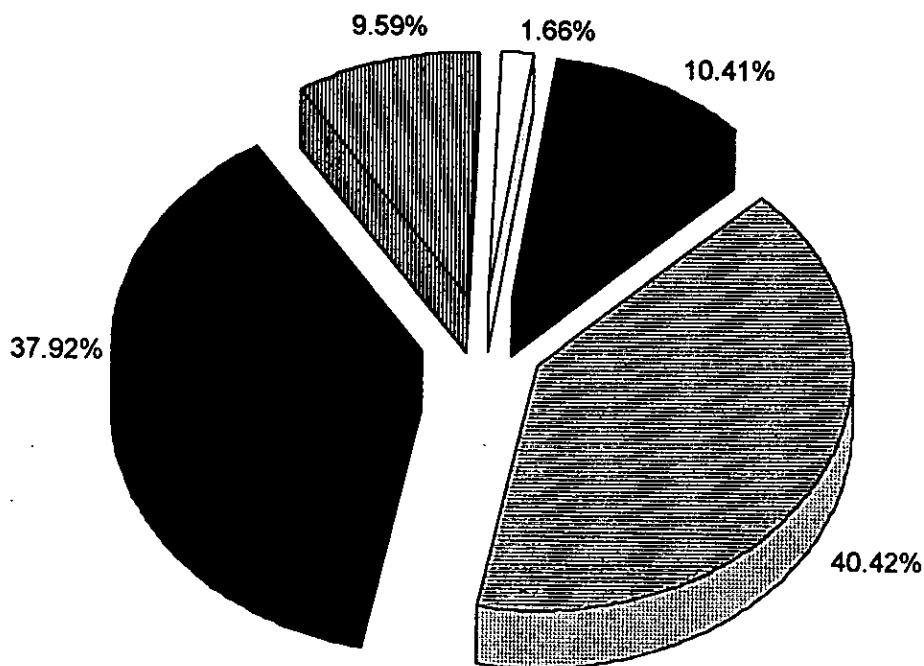
CUADRO No. 8  
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
ENFERMERIA TIENE CONOCIMIENTO INDIVIDUAL DE LA TAREA,  
MEDIANTE LA CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA  
NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.

1998

OPCIONES	F	%
1. Sí, totalmente. Los cursos me ayudan no solo a desempeñarme mejor en el trabajo, sino a desarrollarme mejor como persona.	97	40.42
2. Sí, la mayoría de las veces la capacitación que recibo sí me brinda el conocimiento de la tarea que realizo.	91	37.92
3. Raras veces de los cursos que he tomado, me han brindado apoyo en mi trabajo.	23	9.59
4. No, ninguno de los cursos que he tomado me ha brindado apoyo en mis tareas cotidianas.	4	1.66
5. Sin respuesta.	25	10.41
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 8  
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL  
PERSONAL DE ENFERMERIA TIENE CONOCIMIENTO  
INDIVIDUAL DE LA TAREA, MEDIANTE LA CAPACITACION,  
EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
"SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.  
1998



**OBSERVACIONES:**

El 40.42% del personal de Enfermería consideran que los cursos impartidos le ayudan a desempeñarse mejor en su trabajo y desarrollarse mejor como persona aunque el 1.66% piensa que ninguno de los cursos que han tomado les ha brindado apoyo.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 8.

CUADRO No. 9

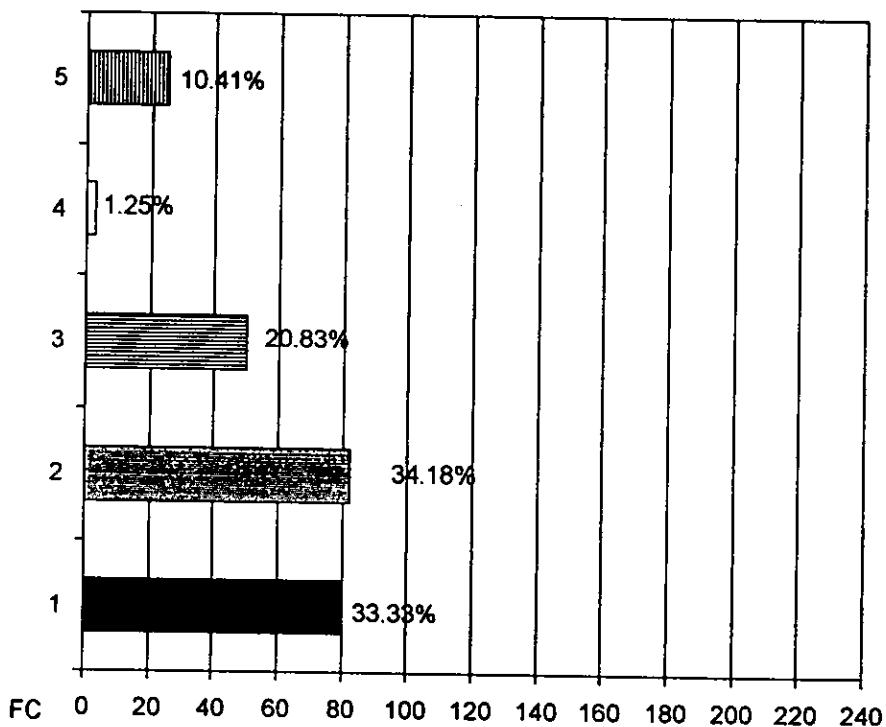
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
ENFERMERIA HA INCREMENTADO SUS HABILIDADES Y DESTREZAS  
CON LA CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
"SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.

1998

OPCIONES	F	%
1. Sí, por supuesto me ha ayudado muchísimo en el trabajo.	80	33.33
2. Sí, la mayoría de las veces la información que recibo es para incrementar mis habilidades.	82	34.18
3. A veces creo que la capacitación no me sirve de inmediato, pero a la larga, sí me ayuda.	50	20.83
4. No, yo no he incrementado ningún tipo de habilidades y destrezas. Al contrario, creo me estoy empolvando más.	3	1.25
5. Sin respuesta.	25	10.41
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA N° 9**  
**DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL**  
**DE ENFERMERIA HA INCREMENTADO SUS HABILIDADES**  
**Y DESTREZAS CON LA CAPACITACION, EN EL INSTITUTO**  
**NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN",**  
**EN MEXICO, D.F.**  
**1998**



**OBSERVACIONES:**

El 34.18% del personal de Enfermería considera que la mayoría de las veces la información que reciben es para incrementar sus habilidades, aunque para el 1.25% no han incrementado ningún tipo de habilidades y destrezas, al contrario, que creen que se están empolvando más.

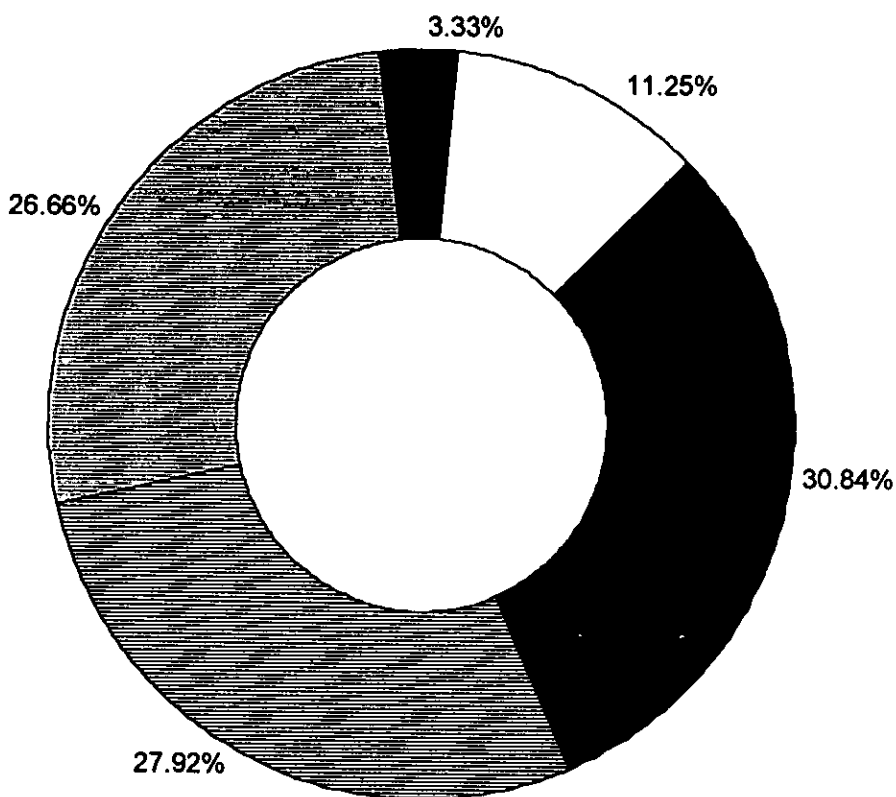
FUENTE: Misma del Cuadro N° 9.

CUADRO No. 10  
 DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
 ENFERMERIA SATISFACE SUS NECESIDADES CON EL TRABAJO QUE  
 REALIZA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
 "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.  
 1998

OPCIONES	F	%
1. Si, totalmente. Siento que estoy muy moti vada en este trabajo y la capacitación me ayuda.	74	30.84
2. Si, la mayoría de las veces me siento sa- tisfecha con el trabajo que realizo por- que aquí me ayudan en todo.	67	27.92
3. Creo que ha sido poca la ayuda de capaci- tación en el trabajo que realizo.	64	26.6
4. No, no estoy satisfecha con este trabajo, ya que ni me capacito y no es lo que yo esperaba en mi desarrollo personal.	8	3.33
5. Sin respuesta.	27	11.25
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 10  
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
ENFERMERIA SATISFACE SUS NECESIDADES CON EL TRABAJO  
QUE REALIZA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
"SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.  
1998



**OBSERVACIONES:**

El 30.84% del personal de Enfermería cree que esta muy motivado en el trabajo y siente que la capacitación le ayuda aunque para el 3.33% no esta satisfecha con el trabajo ya que no se capacita ni se desarrolla en forma personal.

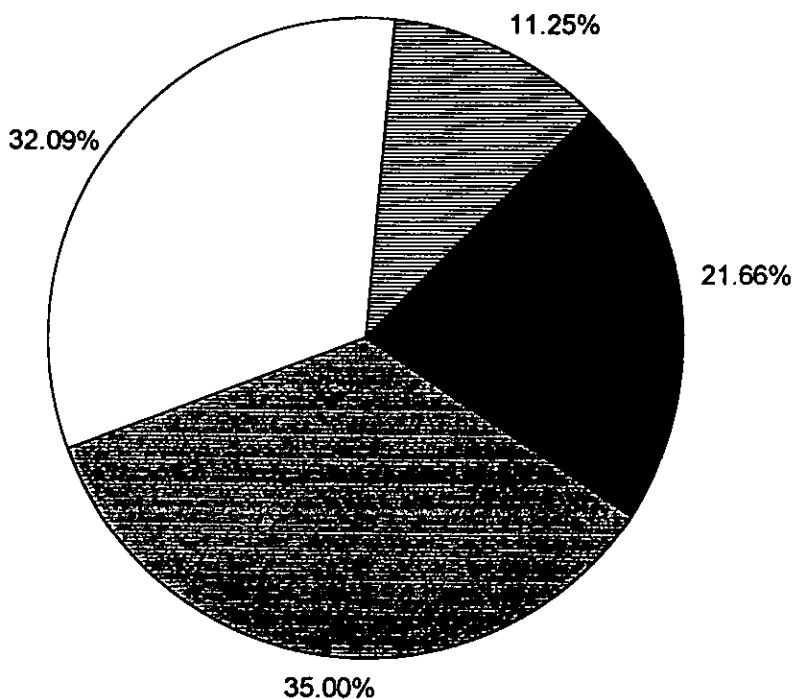
FUENTE: Misma del Cuadro N° 10.

CUADRO No. 11  
 DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
 ENFERMERIA LE MOTIVA LA CAPACITACION, EN EL INSTITUTO  
 NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN  
 MEXICO, D.F.  
 1998

OPCIONES	F	%
1. Sí, desde luego. Me siento muy motivada de trabajar aquí por la capacitación que imparten, por los Congresos, Jornadas y <u>eventos</u> que tienen.	52	21.66
2. Sí, me siento muy motivada de trabajar en esta prestigiada Institución.	84	35.00
3. A veces me motivo por la capacitación, pero hay tantos problemas alrededor de ella, que pierdo el interés de trabajar aquí.	77	32.09
4. No, no me motiva nada, lo hago por necesidad económica.	0	0.00
5. Sin respuesta.	27	11.25
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 11  
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL  
DE ENFERMERIA LE MOTIVA LA CAPACITACION, EN EL  
INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
"SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.  
1998



**OBSERVACIONES:**

El 35.00% del personal de Enfermería se siente muy motivada de trabajar en esta prestigiada Institución y el 21.66% se siente muy motivada de trabajar por la capacitación que imparten y por los congresos, jornadas y eventos que tienen.

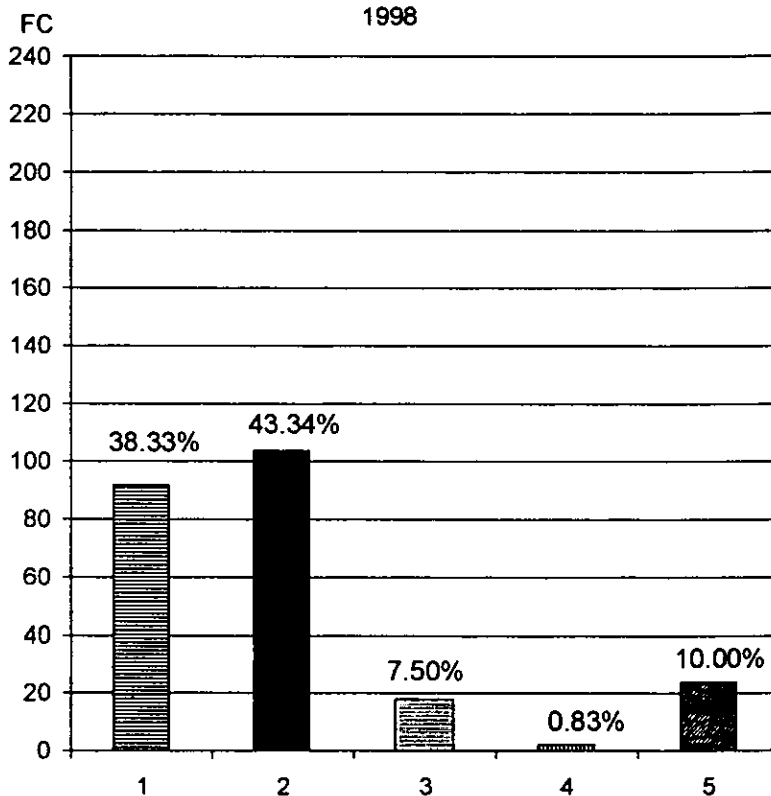


CUADRO No. 12  
 DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
 ENFERMERIA OBTIENE RECOMPENSAS COMO: CONSTANCIAS,  
 CERTIFICADOS Y DIPLOMAS CON LA CAPACITACION, EN EL  
 INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN"  
 EN MEXICO, D.F.  
 1998

OPCIONES	F	%
1. Sí, aquí siempre nos premian con los diplomas y constancias de cada curso que tomamos.	92	38.33
2. Sí, la mayoría de las veces sí nos dan constancias y diplomas de los cursos que nos otorgan.	104	43.34
3. Rara vez nos otorgan una constancia que acredita los cursos.	18	7.50
4. No, aquí nunca nos han dado ningún papel que acredita nuestra participacion a los cursos.	2	0.83
5. Sin respuesta.	24	10.00
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA N° 12**  
**DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA, OBTIENE RECOMPENSAS, COMO: CONSTANCIAS, CERTIFICADOS Y DIPLOMAS CON LA CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.**



**OBSERVACIONES:**

El 43.34% del personal de Enfermería consideran que la mayoría de las veces si les dan constancias y diplomas de los cursos que otorgan y el .83% consideran que nunca se otorgan constancias que acreditan la participación.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 12.

CUADRO No. 13

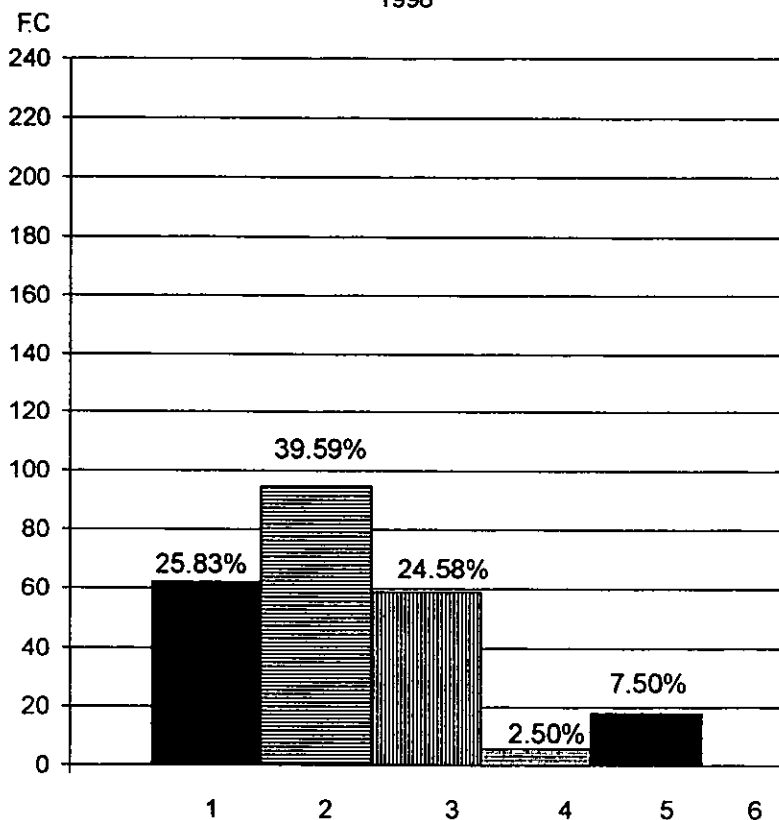
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
ENFERMERIA CREE QUE LA CAPACITACION FOMENTA SU DESARROLLO  
INTEGRAL, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
"SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.

1998

6		
OPCIONES	F	%
1. Sí, desde luego, creo que he crecido como persona y esto me satisface totalmente.	62	25.83
2. Sí, creo que he mejorado en muchos aspectos basados en la capacitación.	95	39.59
3. A veces creo que se nos fomenta y otras, no tanto.	59	24.58
4. No, definitivamente la capacitación que nos dan aquí no fomenta mi desarrollo integral.	6	2.50
5. Sin respuesta.	18	7.50
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA N° 13**  
**DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE**  
**ENFERMERIA CREE QUE LA CAPACITACION FOMENTA SU**  
**DESARROLLO INTEGRAL, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA**  
**NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.**  
**1998**



**OBSERVACIONES:**

El 39.59% del personal de Enfermería opinan que han mejorado en muchos aspectos, basados en la capacitación aunque el 2.50% dice que definitivamente la capacitación que se da en el Instituto, no fomenta el desarrollo integral.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 13.

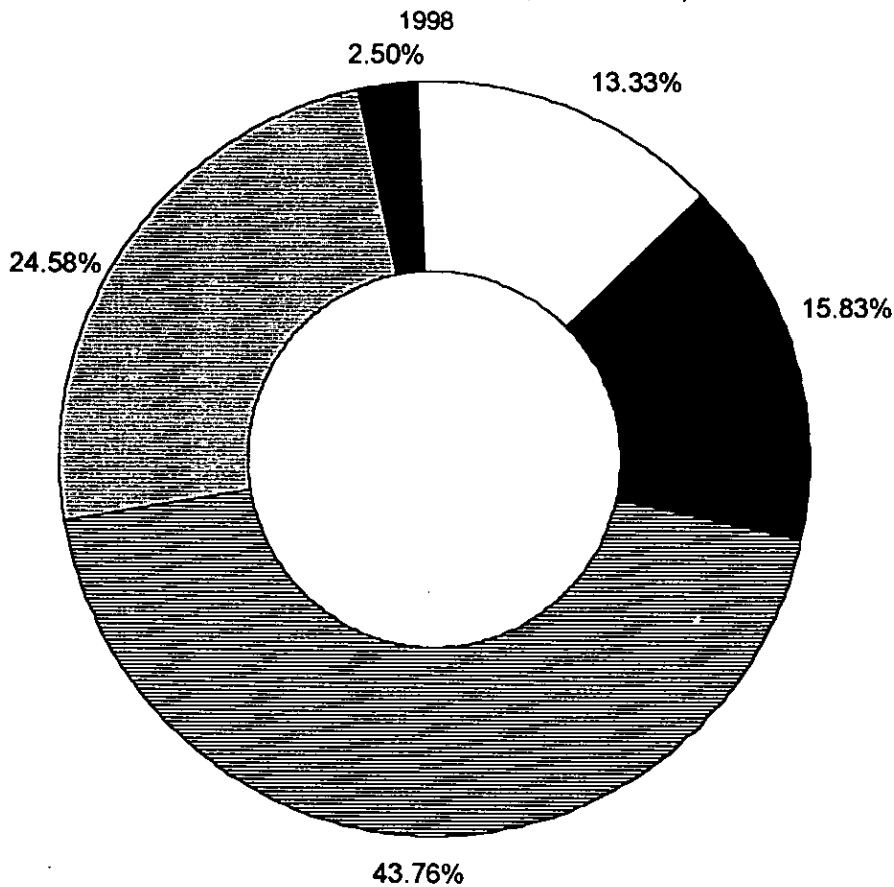
CUADRO No. 14  
 DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
 ENFERMERIA ESTA DE ACUERDO CON LA FORMA DE LLEVAR LA  
 ENSEÑANZA INCIDENTAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA  
 NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.

1998

OPCIONES	F	%
1. Es excelente. Creo que mediante la enseñanza incidental se pueden corregir muchas desviaciones, lo cual nos permite mejorar constantemente.	38	15.83
2. Es buena. Creo que se hacen buenso es - fuerzos por proporcionarnos enseñanza incidental en Enfermería.	105	43.76
3. Es regular. Creo que se hacen pocos es- fuerzos por brindarnos la enseñanza in- cidental.	59	24.58
4. Es pésima. Aquí nunca ha habido enseñan- za incidental.	6	2.50
5. Sin respuesta.	32	13.33
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 14  
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
ENFERMERIA ESTA DE ACUERDO CON LA FORMA DE LLEVAR LA  
ENSEÑANZA INCIDENTAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA  
NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.



**OBSERVACIONES:**

El 43.76% del personal de Enfermería opina que se hacen buenos esfuerzos para proporcionárseles enseñanza incidental y el 2.50% considera que es pésima, la enseñanza incidental y que nunca ha habido este tipo de enseñanza.

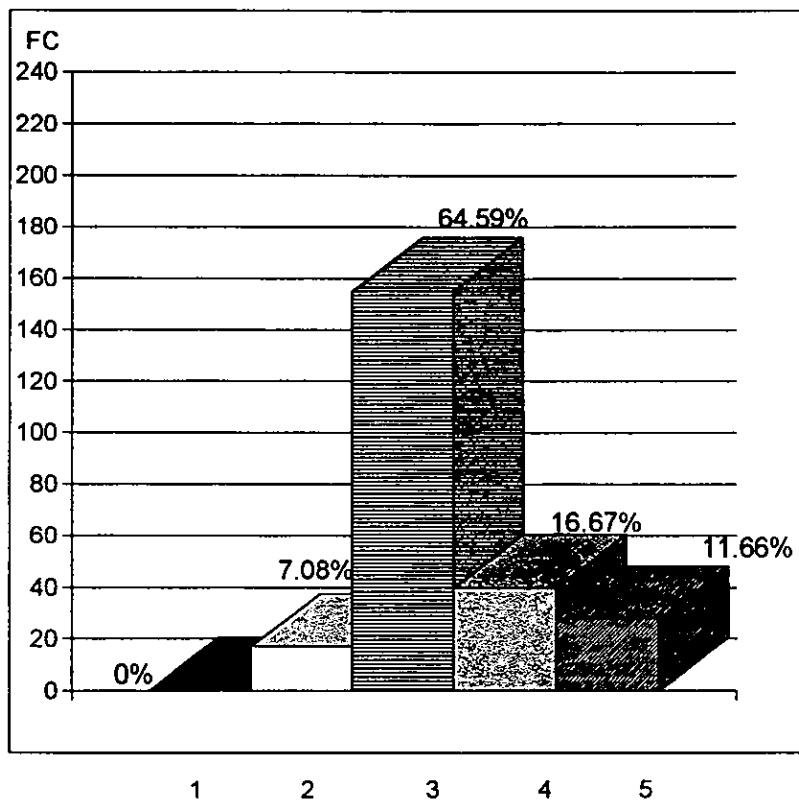
FUENTE: Misma del Cuadro N° 14.

CUADRO No. 15  
 DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A LA CANTIDAD DE  
 CURSOS TOMADOS POR EL PERSONAL DE ENFERMERIA, EN EL  
 INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN"  
 EN MEXICO, D.F.  
 1998

OPCIONES	F	%
1. He tomado todos los cursos que se han brindado (casi uno por mes).	0	0.00
2. He tomado la mayoría de los que se han brindado (uno, cada dos meses).	17	7.09
3. He tomado algunos de los que se han brindado (entre tres y cinco al año).	155	64.59
4. No, no he tomado ninguno porque no me permiten salir de los servicios para poder capacitarme.	40	16.67
5. Sin respuesta.	28	11.66
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 15  
 DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A LA CANTIDAD  
 DE CURSOS TOMADOS POR EL PERSONAL DE ENFERMERIA  
 EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
 "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.  
 1998



**OBSERVACIONES:**

El 64.59% del personal de Enfermería ha tomado algunos de los cursos que se han brindado (entre tres y cinco años) y el 7.08% ha tomado la mayoría de los que se han brindado en el Instituto (uno cada dos meses).



CUADRO No. 16

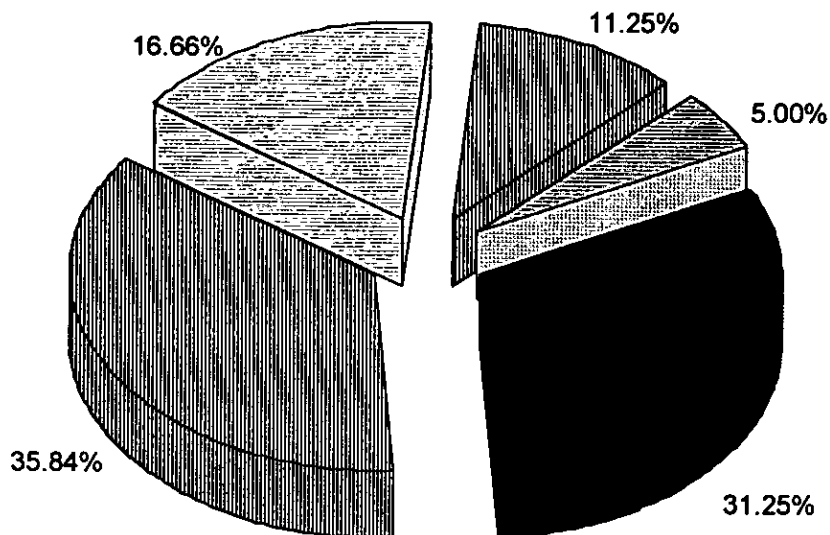
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA HA CONTESTADO ALGUN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.

1998

OPCIONES	F	%
1. Sí, siempre me han pedido la colaboración mediante encuestas para ver que cursos son los necesarios.	12	5.00
2. Sí, la mayoría de las veces me han preguntado en relación con los cursos que desearía que se impartieran en Enfermería.	75	31.25
3. A veces he oído decir que van a dar cursos, pero no he sabido de encuestas ni de preguntas relativas a lo que nosotros deseamos para capacitarnos.	86	35.84
4. No, aquí nunca ha habido ninguna encuesta ni preguntas relativas a lo que debería ser la capacitación en el Instituto.	40	16.66
5. Sin respuesta.	27	11.25
TOTALES	240	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 16  
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL  
DE ENFERMERIA HA CONTESTADO ALGUN DIAGNOSTICO DE  
NECESIDADES DE CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL  
DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.  
1998



**OBSERVACIONES:**

El 35.84% del personal a veces ha oído decir que van a dar cursos, pero no han sabido de encuestas ni de preguntas relativas a lo que desean para ser capacitadas y el 5.00% sí le han pedido colaboración mediante encuestas para ver que cursos son necesarios.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 16.

## CUADRO No. 17

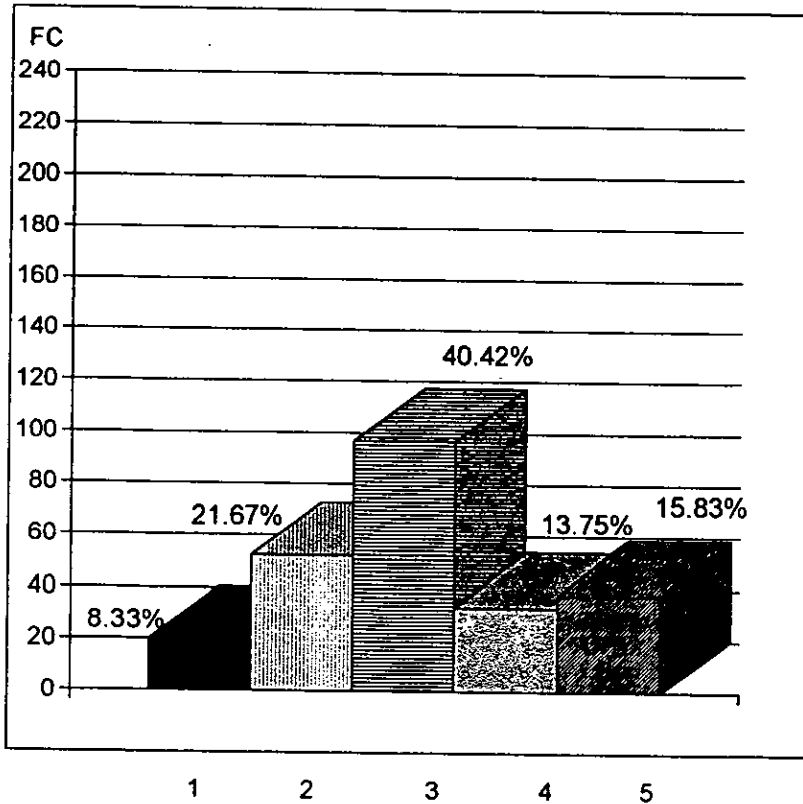
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
ENFERMERIA SE LE OTORGAN BECAS PARA LOS CURSOS EN EL  
INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN"  
EN MEXICO, D.F.

1998

OPCIONES	F	%
1. Sí, aquí siempre nos apoyan con becas y estímulos de cualquier tipo para que podamos capacitarnos.	20	8.33
2. Sí, generalmente nos brindan el apoyo.	52	21.67
3. Raras veces nos brindan alguna beca para capacitarnos.	97	40.42
4. No, aquí desde hace mucho tiempo no hay ningún tipo de becas para la capacitación.	33	13.75
5. Sin respuesta.	38	15.83
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 17  
 DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL  
 DE ENFERMERIA SE LE OTORGAN BECAS PARA LOS CURSOS  
 EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
 "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.  
 1998



**OBSERVACIONES:**

El 40.42% del personal de Enfermería refiere que en algunas ocasiones les brindan alguna beca para capacitarse, aunque para el 13.75% consideran que desde hace mucho tiempo no hay ningún tipo de becas.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 17.

## CUADRO No. 18

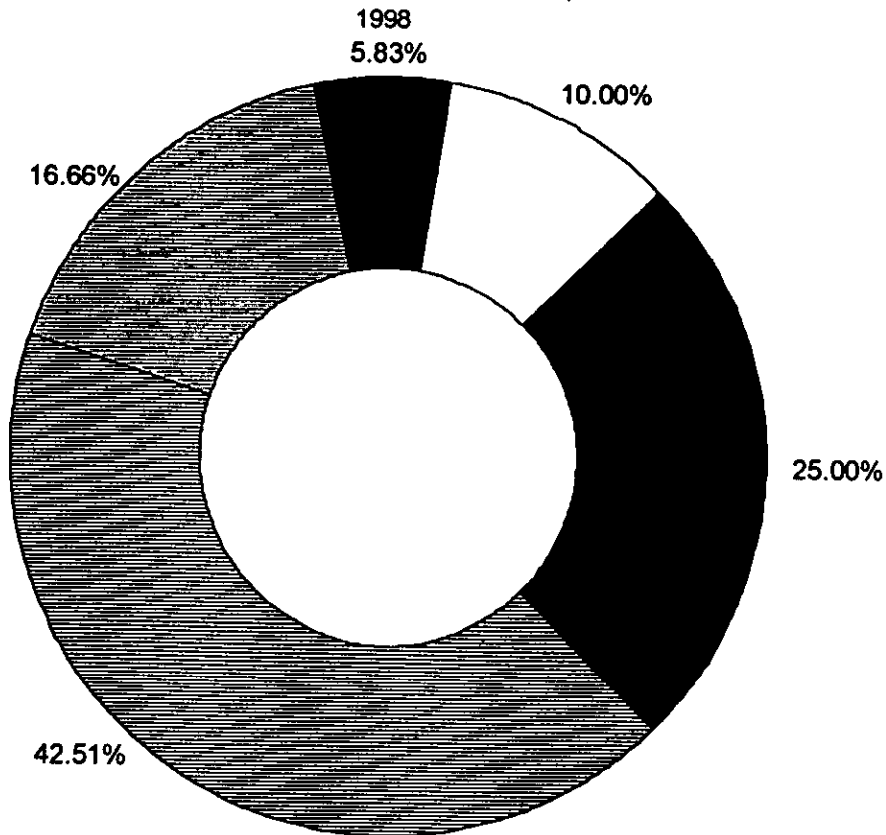
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PESONAL DE  
ENFERMERIA CUENTA CON SUFICIENTES MATERIALES PARA LA  
ENSEÑANZA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
"SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.

1998

OPCIONES	F	%
1. Sí, aquí en el Instituto se cuenta con todo lo necesario para que el personal de Enfermería se capacite.	60	25.00
2. Sí, la mayoría de las veces, sí se cuenta con el material necesario para la capacitación.	102	42.51
3. Sólo algunas veces contamos con el material necesario para la capacitación de Enfermería.	40	16.66
4. No, aquí nunca contamos con ningún tipo de material para la capacitación en Enfermería.	14	5.83
5. Sin respuesta.	24	10.00
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 18  
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
ENFERMERIA CUENTA CON SUFICIENTES MATERIALES PARA LA  
ENSEÑANZA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
"SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.



**OBSERVACIONES:**

El 42.51% del personal de Enfermería creen que sí se cuenta con el material necesario para la capacitación y el 5.83% considera que nunca se cuenta con ningún tipo de material para la capacitación en Enfermería.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 18.

## CUADRO No. 19

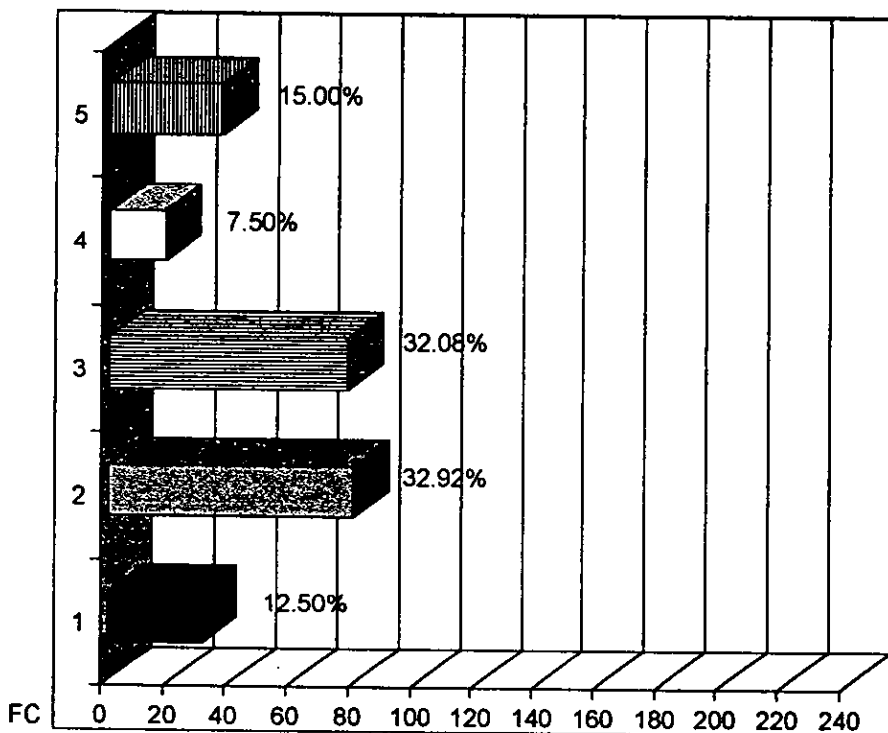
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA REALIZA EVALUACIONES PERMANENTES DE NECESIDADES DE CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.

1998

OPCIONES	F	%
1. Sí, generalmente se está investigando que necesidades de capacitación tenemos para poder dar los cursos.	30	12.50
2. Sí, la mayoría de las veces se evalúan el tipo de cursos que tenemos, lo que nos permiten estar al día en la capacitación.	79	32.92
3. Raras veces se evalúan los cursos y se auscultan poco las necesidades de capacitación del personal.	77	32.08
4. No, aquí nunca se evalúan las necesidades de capacitación del personal. Siempre se dan los mismos cursos.	18	7.50
5. Sin respuesta.	36	15.00
TOTALES	240	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 19  
 DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
 ENFERMERIA REALIZA EVALUACIONES PERMANENTES DE  
 NECESIDADES DE CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL  
 DE LA NUTRICION, "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.  
 1998



**OBSERVACIONES:**

El 32.92% del personal de Enfermería consideran que la mayoría de las veces si se evalúan los cursos, lo que les permite estar al día en la capacitación aunque el 7.50% considera que nunca se evalúan las necesidades de capacitación del personal.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 19.



## CUADRO No. 20

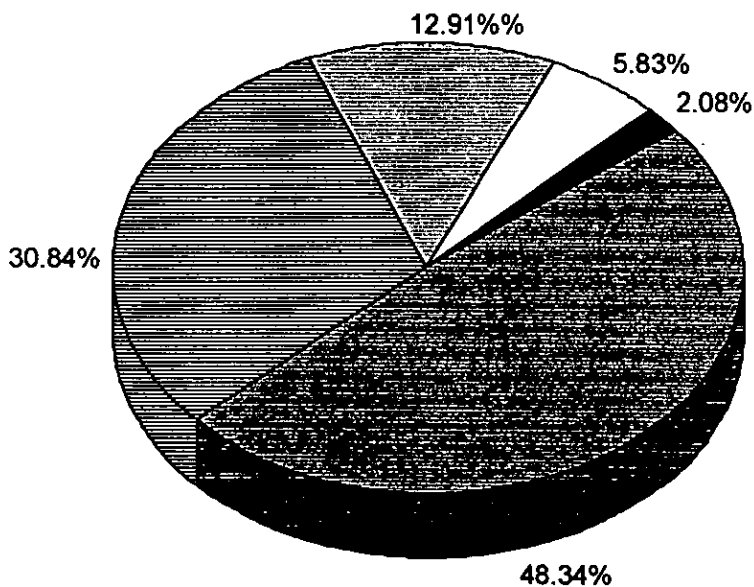
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
ENFERMERIA CONSIDERA ADECUADOS LOS HORARIOS PARA LA  
ENSEÑANZA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
"SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.

1998

OPCIONES	F	%
1. Creo que son excelentes.	5	2.08
2. Creo que son buenos, pero no todo el personal tiene acceso a ellos.	116	48.34
3. Creo que son regulares, ya que mucho personal se queda sin capacitarse.	74	30.84
4. Son pésimos. Sólo se capacita el turno de mañana; en cambio, los otros turnos, no tienen esa oportunidad.	31	12.91
5. Sin respuesta.	14	5.83
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 20  
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL  
DE ENFERMERIA CONSIDERA ADECUADOS LOS HORARIOS  
PARA LA ENSEÑANZA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE  
LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.  
1998



**OBSERVACIONES:**

El 48.34% del personal de Enfermería opina que los cursos son buenos, pero que no todo el personal tiene acceso a ellos y el 2.08% dice que son excelentes.

CUADRO No. 21

DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
ENFERMERIA LE SATISFACEN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION  
CONTINUA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
"SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.

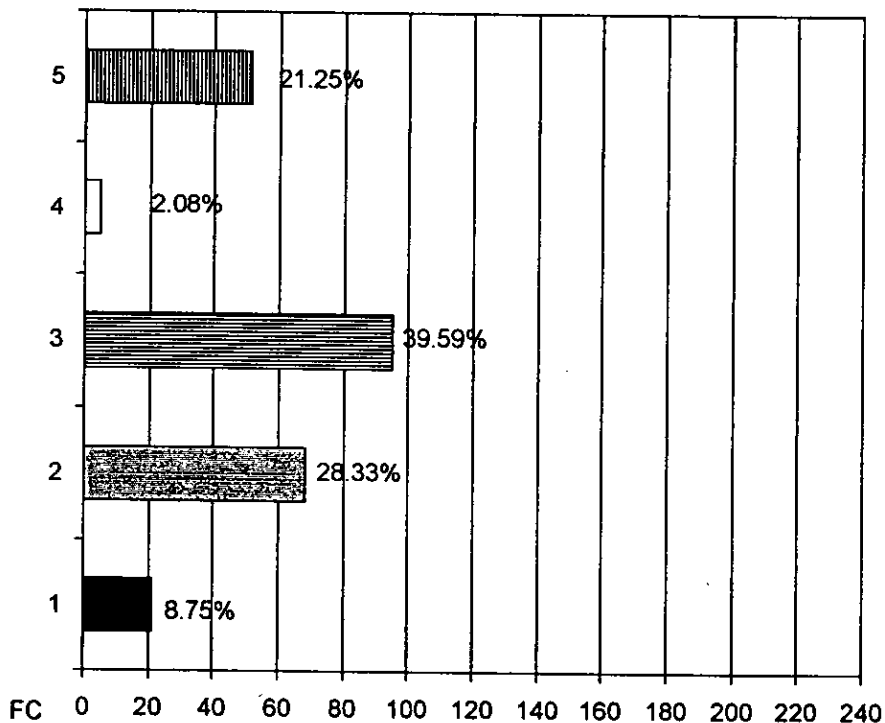
1998

OPCIONES	F	%
1. Sí, totalmente. Creo que son los que yo necesito para mejorar en los servicios.	21	8.75
2. Sí, la mayoría de los cursos que se dan son los que yo necesito.	68	28.33
3. A veces me satisfacen, pero otras veces creo que son cursos muy repetitivos.	95	39.59
4. No, ninguno de los cursos impartidos es de mi satisfacción. No voy a ninguno de ellos.	5	2.08
5. Sin respuesta.	51	21.25
TOTALES	240	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

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

**GRAFICA N° 21**  
**DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA LE SATISFACEN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION CONTINUA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION, "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F. 1998**



**OBSERVACIONES:**

El 39.59% del personal de Enfermería a veces se sienten satisfechas con los cursos pero en ocasiones estos cursos son repetitivos aunque el 2.08% no asisten a ningún curso ya que se sienten insatisfechas con dichos cursos.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 21.

CUADRO No. 22

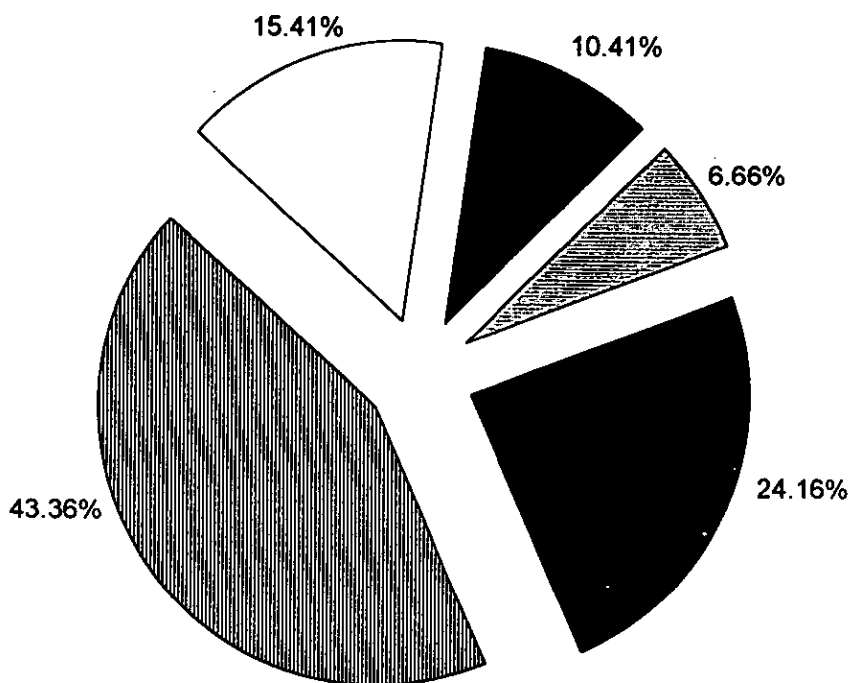
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNTO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERIA CONSIDERA QUE EXISTE APOYO DE LAS AUTORIDADES PARA LA CAPACITACION, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO D.F.

1998

OPCIONES	F	%
1. Sí, existe un total apoyo de las autoridades para que nos capacitemos.	16	6.66
2. Sí, la mayoría de las veces hay apoyo de las autoridades porque les interesa que nos capacitemos.	58	24.16
3. A veces creo que las autoridades apoyan pero francamente, otras veces pienso que impiden la capacitación.	104	43.36
4. No, definitivamente las autoridades del Instituto no apoyan para nada la capacitación de Enfermería.	37	15.41
5. Sin respuesta.	25	10.41
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 22  
DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EL PERSONAL DE  
ENFERMERIA CONSIDERA QUE EXISTE APOYO DE LAS  
AUTORIDADES PARA LA CAPACITACION, EN EL INSTITUTO  
NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN",  
EN MEXICO, D.F.  
1998



**OBSERVACIONES:**

El 43.36% del personal de Enfermería creen que a veces las autoridades apoyan pero otras veces impiden la capacitación y el 6.66% consideran que existe un total apoyo de las autoridades para la capacitación.

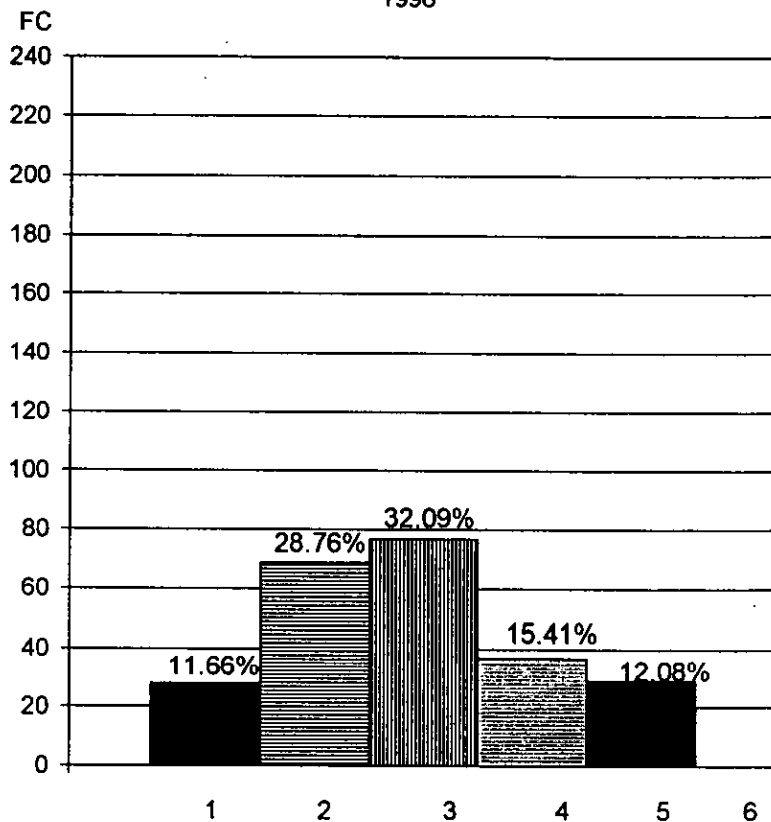
FUENTE: Misma del Cuadro N° 22.

CUADRO No. 23  
 DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A LA SUPERVISION DE LA  
 EDUCACION CONTINUA DE ENFERMERIA, EN EL INSTITUTO  
 NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN",  
 EN MEXICO, D.F.  
 1998

OPCIONES	F	%
1. Sí, siempre tenemos la supervisión en torno a la capacitación, para ver que hemos aprendido y cómo nos desarrollamos.	28	11.66
2. Sí, creo que sí hay suficiente supervisión en la capacitación.	69	28.76
3. A veces sí creo que hay interés en la capacitación, por lo que nos supervisan, pero otras veces, creo que hay un total desinterés.	77	32.09
4. No, aquí nunca ha habido supervisión de ningún tipo para ver si estamos o no capacitados.	37	15.41
5. Sin respuesta.	29	12.08
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA N° 23**  
**DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A LA SUPERVISION**  
**DE LA EDUCACION CONTINUA DE ENFERMERIA, EN EL**  
**INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION,**  
**"SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.**  
**1998**



**OBSERVACIONES:**

El 32.09% del personal de Enfermería consideran que a veces sí hay interés en la capacitación, por lo que supervisan los cursos, pero otras veces, hay un total desinterés y el 11.66% creen que siempre tienen la supervisión en torno a la capacitación, para ver que han aprendido y como se desarrolla el personal.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 23.



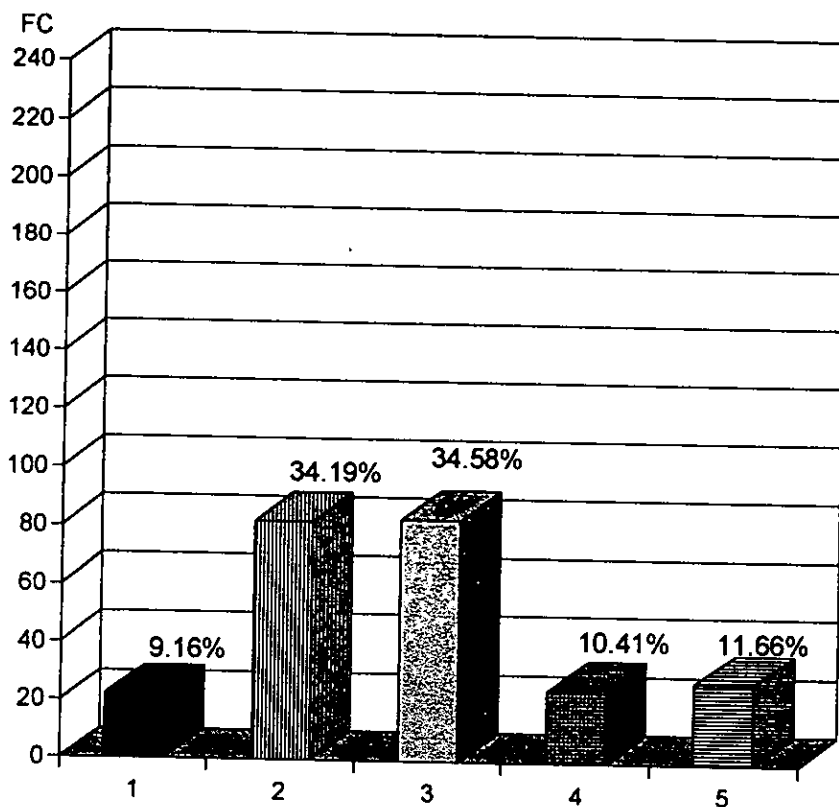
## CUADRO No. 24

DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EXISTE CONTINUIDAD  
 PARA LA CAPACITACION EN ENFERMERIA, EN EL INSTITUTO  
 NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.  
 1998

OPCIONES	F	%
1. Sí, toda la educación continua del Instituto está programada para hacerse ordenadamente con la secuencia que marca las necesidades del servicio.	22	9.16
2. Sí, la mayoría de las veces creo que hay una buena continuidad en los cursos programados.	82	34.19
3. A veces creo que hay alguna continuidad en los cursos, pero otras veces, no.	83	34.58
4. No, aquí no ha habido ninguna continuidad en ningún curso. Nunca se toma en cuenta las necesidades del personal.	25	10.41
5. Sin respuesta.	28	11.66
<b>TOTALES</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 24  
 DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A SI EXISTE  
 CONTINUIDAD PARA LA CAPACITACION EN ENFERMERIA,  
 EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
 "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.  
 1998



OBSERVACIONES:

El 34.58% del personal de Enfermería opina que la mayoría de las veces sí hay alguna continuidad en los cursos, pero otras veces, no y el 9.16% considera que toda la educación continua del Instituto está programada para hacerse ordenadamente con la secuencia que marca, las necesidades de los servicios.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 24.

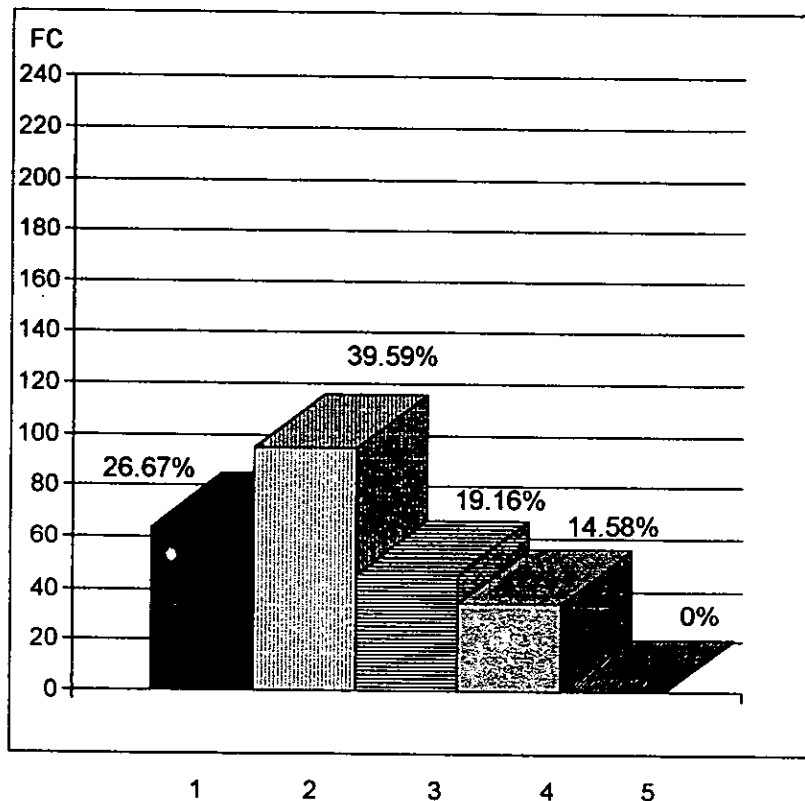
CUADRO No. 25  
 DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A LAS BARRERAS MAS  
 IMPORTANTES QUE IMPIDEN SE DE UNA BUENA CAPACITACION  
 DE ENFERMERIA, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA NUTRICION  
 "SALVADOR ZUBIRAN", EN MEXICO, D.F.

1998

OPCIONES	F	%
1. Exceso de trabajo	64	26.67
2. Falta de personal	95	39.59
3. Falta de apoyo de las autoridades	46	19.16
4. Falta de interés por los cursos	35	14.58
5. Otras: Cuál?	0	0.00
TOTALES	240	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA N° 25  
 DISTRIBUCION DE LA OPINION EN TORNO A LAS BARRERAS  
 MAS IMPORTANTES QUE IMPIDEN QUE SE DE UNA BUENA  
 CAPACITACION DE ENFERMERIA, EN EL INSTITUTO  
 NACIONAL DE LA NUTRICION "SALVADOR ZUBIRAN",  
 EN MEXICO, D.F.  
 1998



**OBSERVACIONES:**

El 39.59% del personal considera que la falta de personal es una barrera importante que impide que se dé una buena capacitación en el Instituto y el 14.58% piensa que otra barrera es la falta de interés por los cursos.

FUENTE: Misma del Cuadro N° 25.

### 4.3 COMPROBACION DE HIPOTESIS

La comprobación de hipótesis se hace con la técnica de la Distribución Porcentual Decreciente con el objeto de visualizar las tendencias de las respuestas del personal de Enfermería en torno al impacto de la educación continua en el Instituto.

Para ello, fue necesario establecer cuatro criterios de calificación, a fin de distribuir las opiniones del personal en estos criterios y buscar las tendencias para conocer el impacto de la educación continua de Enfermería. De esta manera, al criterio de MB se le dió una calificación de entre el 90 al 100%, al criterio de B, una calificación de entre 80 y 89%, al criterio de S una calificación de entre 60 y 69% y al criterio de NA una calificación de 0 a 59%, como a continuación se presenta en las tablas.

#### DISTRIBUCION PORCENTUAL DE MB Y B

En la tabla No. 1, en donde se ubica la Distribución Porcentual de MB y B, es posible observar que las tendencias de las respuestas van de S a NA, lo cual da idea que existen 14 indicadores ubicados en NA, 5 de ellos ubicados en S y sólo 1 en el criterio de B. Esto significa que hay un bajo impacto en las respuestas dadas por el personal en torno a la capacitación, como se observa en la tabla No. 1.

TABLA No. 1  
DISTRIBUCION PORCENTUAL DE MB Y B  
1998

INDICADORES	MB 100-90	B 89-80	S 79-60	NA 59-0
Introducción al puesto				54.58
Adiestramiento en servicio				52.50
Conocimiento individual de la tarea			78.34	
Incremento de habilidades y destrezas			67.51	
Satisfacción de necesidades con el trabajo que realiza				58.76
Motivación en capacitación				56.66
Obtención de recompensas con la capacitación		81.67		
La capacitación fomenta su desarrollo integral			65.42	
Enseñanza incidental				59.59
Cantidad de cursos tomados				7.08
Diagnóstico de necesidades de capacitación				36.25
Otorgamiento de becas para los cursos				30.00
Materiales para la enseñanza			67.41	
Evaluación de necesidades de capacitación				45.42
Horarios de enseñanza				50.42

Satisfacción de los programas de capacitación	37.08
Apoyo de las autoridades	30.82
Supervisión de la educación continua	40.42
Existencia de continuidad para la capacitación	43.35
Barreras que impiden la capacitación	66.26

---

En la tabla No. 2, en donde se presenta la Distribución Porcentual Decreciente de MB y B, es posible ratificar la tendencia de bajo impacto, ya que 5 respuestas permanecen en el criterio de S y 14 indicadores continúan en el criterio de NA.

De esta manera, las respuestas ubicadas como mejores para el criterio de B y S, están en los siguientes indicadores: obtención de recompensas con la capacitación, conocimiento individual de la tarea, existencia de materiales para la enseñanza, incremento de habilidades y destrezas, barreras que impiden la capacitación y si la capacitación fomenta el desarrollo integral del personal.

Las peores respuestas dadas por el personal y que dan idea del bajo impacto de la capacitación son las siguientes: Enseñanza incidental, satisfacción de necesidades con el trabajo que se realiza, motivación hacia la capacitación, introducción al puesto, adiestramiento en servicio, horarios de enseñanza, evalua-

ción de necesidades de capacitación y existencia de continuidad para la capacitación. Los indicadores de más baja calificación fueron los siguientes: Supervisión de la educación continua, satisfacción de los programas de capacitación, apoyo de autoridades, otorgamiento de becas por los cursos y continuidad de los cursos tomados.

Llama la atención que las peores calificaciones dadas por el personal de Enfermería están justamente las de reclamar el otorgamiento de becas para los cursos, la falta de apoyo de las autoridades y la falta de un diagnóstico de necesidades de capacitación, así como también el hecho de no dar continuidad a los cursos tomados, como se observa en la tabla No. 2.

TABLA No. 2  
DISTRIBUCION PORCENTUAL DECRECIENTE DE MB Y B  
1998

INDICADORES	MB	B	S	NA
	100-90	89-80	79-60	59-0
Obtención de recompensas con la capacitación		81.67		
Conocimiento individual de la tarea			78.34	
Materiales para la enseñanza			67.51	
Incremento de habilidades y destrezas			67.51	
Barreras que impiden la capacitación			66.26	



La capacitación fomenta el desarrollo integral	65.42
Enseñanza incidental	59.59
Satisfacción de necesidades con el trabajo que realiza	58.76
Motivación hacia la capacitación	56.66
Introducción al puesto	54.58
Adiestramiento en servicio	52.50
Horarios de enseñanza	50.42
Evaluación de necesidades de capacitación	45.42
Existencia de continuidad para la capacitación	43.35
Supervisión de la educación <u>con</u> <u>tinua</u>	40.42
Satisfacción de los programas de capacitación	37.08
Diagnóstico de necesidades de <u>ca</u> <u>pacitación</u>	36.25
Apoyo de autoridades	30.82
Otorgamiento de becas para los cursos	30.00
Cantidad de cursos tomados	7.08

---

Lo anterior comprueba de manera contundente la hipótesis nula que dice:

$H_0$ : Existe un impacto negativo de la educación continua en Enfermería, en el Instituto Nacional de la Nutrición "Salva-

dor Zubirán", en México, D.F.

Asimismo, al comprobar la hipótesis nula, se disprueba la hipótesis de trabajo que dice:

$H_2$ : Existe un impacto positivo de la educación continua en Enfermería, en el Instituto Nacional de la Nutrición "Salvador Zubirán" en México, D.F.

De esta manera, la hipótesis general queda de la siguiente forma:

$H_1$ : Existen programas de educación continua en Enfermería de bajo impacto, en el Instituto Nacional de la Nutrición "Salvador Zubirán", en México, D.F.

#### DISTRIBUCION PORCENTUAL DE S Y NA

En la tabla No. 3, en donde se presenta la Distribución Porcentual de S y NA, es posible ratificar que efectivamente para una calificación más baja, de los 20 indicadores medidos, 19 de ellos caen en el criterio de NA, lo cual confirma el bajo impacto que produce la educación continua en el personal de Enfermería del Instituto, como se presenta en la tabla No. 3.

TABLA No. 3  
DISTRIBUCION PORCENTUAL DE S Y NA  
1998

INDICADORES	MB 100-80	B 89-80	S 79-60	NA 59-0
Introducción al puesto				42.08
Adiestramiento en servicio				40.84
Conocimiento individual de la tarea				11.25
Incremento de habilidades y destrezas				22.08
Satisfacción de necesidades con el trabajo que realiza				29.99
Motivación en capacitación				32.09
Obtención de recompensas con la capacitación				8.33
La capacitación fomenta su desarrollo integral				27.08
Enseñanza incidental				27.08
Cantidad de cursos tomados		81.26		
Diagnóstico de necesidades de capacitación				52.50
Otorgamiento de becas para los cursos				54.17
Materiales para la enseñanza				22.49
Evaluación de necesidades de capacitación				39.58
Horarios de enseñanza				43.75

Satisfacción de los programas de capacitación	41.67
Apoyo de las autoridades	58.77
Supervisión de la educación continua	47.50
Existencia de continuidad para la capacitación	44.99
Barreras que impiden la capacitación	33.74

---

En la tabla No. 4, en donde se ubica la Distribución Porcentual Decreciente de S y NA, es posible observar que efectivamente las mejores respuestas de las peores tendencias tienen que ver en relación con los siguientes indicadores: Obtención de recompensas con la capacitación, conocimiento individual de la tarea con apoyo de la capacitación, incremento de habilidades y destrezas, existencia de materiales para la enseñanza, enseñanza incidental, si la capacitación fomenta el desarrollo integral del personal, satisfacción de necesidades con el trabajo que se realiza y motivación hacia la capacitación.

Las peores respuestas que da el personal de Enfermería de las peores tendencias están en función de los siguientes indicadores: Falta de apoyo de las autoridades hacia la capacitación, otorgamiento de becas para los cursos, diagnóstico de necesidades de capacitación, falta de supervisión de la educación continua y falta de existencia de continuidad en la capacitación,

como a continuación se presenta.

TABLA No. 4  
DISTRIBUCION PORCENTUAL DECRECIENTE DE S Y NA  
1998

INDICADORES	MB 100-90	B 89-80	S 79-60	NA 59-0
Cantidad de cursos tomados	81.26			
Apoyo de las autoridades				58.77
Otorgamiento de becas para los cursos				54.17
Diagnóstico de necesidades de capacitación				52.50
Supervisión de la educación <u>con</u> tinua				47.50
Existencia de continuidad para la capacitación				44.99
Horarios de enseñanza				43.75
Introducción al puesto				42.08
Satisfacción de los programas de capacitación				41.67
Adiestramiento en servicio				40.84
Evaluación de necesidades de capacitación				39.58
Barreras que impiden la capacitación				33.74
Motivación en capacitación				32.09
Satisfacción de necesidades con el trabajo que realiza				29.99

La capacitación fomenta su desarrollo integral	27.08
Enseñanza incidental	22.08
Materiales para la enseñanza	22.49
Incremento de habilidades y destrezas	22.08
Conocimiento individual de la tarea	11.25
Obtención de recompensas con la capacitación	8.33

---

Lo anterior permite ratificar una vez más el bajo impacto de la capacitación con base en la opinión del personal de Enfermería, lo que permite comprobar contundentemente la hipótesis nula que dice:

$H_0$ : Existe un impacto negativo de la educación continua en Enfermería, en el Instituto Nacional de la Nutrición "Salvador Zubirán", en México, D.F.

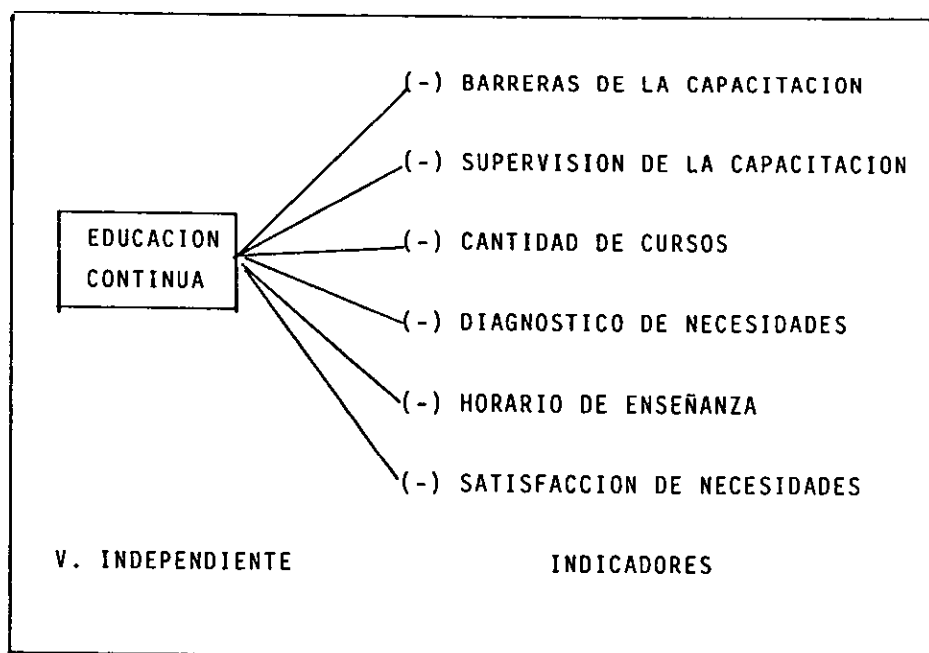
Asimismo, al comprobar la hipótesis nula se disprueba la hipótesis de trabajo que dice:

$H_2$ : Existe un impacto positivo de la educación continua en Enfermería, en el Instituto Nacional de la Nutrición "Salvador Zubirán", en México, D.F.

De esta manera, la hipótesis general queda de la siguiente forma:

H<sub>1</sub>: Existen programas de educación continua en Enfermería de bajo impacto, en el Instituto Nacional de la Nutrición "Salvador Zubirán", en México, D.F.

Por todo lo anterior, el modelo de relación causal comprobado queda de la siguiente manera:



#### 4.4 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

En este apartado se presentará el análisis de cada uno de los cuadros, a la luz de los objetivos de la investigación.

En el cuadro No. 1, relativo a la edad del personal de Enfermería, se observa que el 12.08% tiene entre 18 y 22 años de edad el 27.50% tiene entre 23 y 27 años, otro el 27.50% tiene entre 28 y 35 años de edad y el 31.26% tiene más de 36 años de edad. Esto significa que el 58.76% del personal tiene entre 28 y 36 años de edad, lo cual da idea de que son personas adultas, con edad productiva y que pueden saber sus necesidades de capacitación y emitir juicio en torno a la relación de la educación continua en el Instituto.

En el cuadro No. 2, relativo a la distribución del turno del personal de Enfermería, se observa que el 42.51% están en la mañana, el 20.00% está en turno vespertino y el 31.25% dice estar en turno nocturno. Esto significa que el 62.61% del personal de Enfermería, están en el turno matutino y vespertino, lo cual les permite capacitarse en el trabajo. Sólo el 32.08% del personal del turno nocturno puede no tener esta posibilidad porque sufre el cambio del reloj biológico.

En el cuadro No. 3, relativo a la categoría del personal de Enfermería, se observa que el 8.75% son Jefes o Supervisoras de Servicio, el 5.83% son enfermeras especialistas, el 46.26%



son enfermeras generales, el 8.33% corresponde a pasantes de Enfermería y el 30.83% son auxiliares de enfermería. Esto significa que el 14.58% son Jefes o Supervisoras y el 85.42% corresponde a enfermeras generales, pasantes y auxiliares de Enfermería, por lo que la capacitación debe estar enfocada a estas categorías básicamente, ya que es en estos niveles, en que se requiere mayor capacitación, ya que es este personal quien se encarga de la atención a los pacientes.

En el cuadro No. 4, relativo al estado civil del personal de Enfermería, se observa que el 42.09% son solteras y el 47.09% son casadas, el 5.83% son personas que viven en unión libre y el 1.66% son viudas. Esto significa que el 89.18% del personal son solteras y casadas, lo cual afecta el tiempo disponible para acudir a cursos extrahospitalarios, haciéndose importante la capacitación intrahospitalaria que le permite tener disposición a la asistencia a dichos cursos.

En el cuadro No. 5, relativo al sexo del personal de Enfermería, se observa que el 97.92% son del sexo femenino y el 2.08% son del sexo masculino. Esto significa que Enfermería sigue siendo una profesión de mujeres, siendo éstas quien mayor interés en la superación profesional denotan, por lo que de alguna manera la institución tiene el compromiso de dar capacitación intrahospitalaria, con horarios accesibles, que permitan al personal desarrollarse profesional y personalmente.

En el cuadro No. 6, relativo a si el personal de Enfermería tuvo introducción al puesto al llegar a trabajar, se observa que el 25.83% opina que cuando llegó a trabajar le dieron una amplia explicación de todo lo relacionado de lo que concierne de trabajo que iba a realizar, por ejemplo: filosofía, desempeño laboral, horarios, sueldos, etc., y el 28.75% dice que cuando llegó al Instituto le dieron una orientación amplia del trabajo que iba a desempeñar, el 39.59% considera que las orientaron sobre sus responsabilidades, pero nunca le dijeron sus derechos, el 2.50% opinó que nunca le dieron ninguna orientación referente al trabajo que iba a desempeñar, por eso no supo que hacer al empezar a trabajar. Esto significa que al 54.50% del personal sí les dieron una amplia explicación de todo lo relacionado de lo que concierne de trabajo que iba a realizar. A pesar de ello, el 42.09% sólo lo orientaron sobre sus responsabilidades, pero nunca le explicaron sus derechos y nunca le dieron ninguna orientación.

En el cuadro No. 7, relativo a si el personal de Enfermería recibe adiestramiento en servicio, se observa que el 15.83% considera que continuamente recibe adiestramiento necesario para desempeñar mejor su trabajo, el 36.67% piensa que la mayoría de las veces recibe el adiestramiento necesario, el 38.76% ocasionalmente han recibido adiestramiento en servicio y el 2.08% en ningún servicio donde han estado, han recibido ningún tipo de adiestramiento. Esto significa que el 52.50%

del personal sí han recibido adiestramiento necesario y en servicio para realizar mejor el trabajo. A pesar de ello, el 40.84% no han recibido adiestramiento en servicio para el mejor desempeño de su trabajo, por lo que se considera que hace falta reforzar con más programas de capacitación, con base a las necesidades tanto del servicio como del personal, para así poder proporcionar una mejor atención de calidad a los pacientes del Instituto.

En el cuadro No. 8, relativo a si el personal de Enfermería tiene conocimiento individual de la tarea mediante la capacitación, se observa que el 40.42% cree que los cursos le ayudan no sólo para desempeñarse mejor en el trabajo, sino a desarrollarse mejor como persona, el 37.92% considera que la mayoría de las veces la capacitación que reciben sí les brinda el conocimiento de las tareas y el 9.59% cree que rara vez los cursos que ha tomado, le han brindado apoyo en el trabajo que realiza y el 1.66% piensan que ninguno de los cursos tomados le han brindado apoyo en sus tareas cotidianas. Esto significa que al 78.34% del personal sí le han ayudado los programas de capacitación para mejorar en el desempeño de su trabajo, mejorando la calidad de atención. A pesar de ello, para el 27.08% la capacitación no le han brindado ningún tipo de apoyo para sus tareas cotidianas.

En el cuadro No. 9, relativo a si el personal de Enfermería

ha incrementado sus habilidades y destrezas con la capacitación, se observa que el 33.33% considera que sí les ha ayudado muchísimo en el trabajo, el 34.18% piensan que la mayoría de las veces la información que ha recibido sí les ha ayudado a incrementar sus habilidades, el 20.83% creen que a veces la capacitación no les ha servido de inmediato, pero a la larga, sí les ayuda, y el 1.25% consideran que no han incrementado ningún tipo de habilidades y destrezas, al contrario, creen que se están empolvando más. Esto significa que para el 67.51% del personal sí les ha ayudado muchísimo en el trabajo para incrementar sus habilidades. A pesar de ello, para el 22.08% del personal, la capacitación que se imparte, no le ha permitido que puedan incrementar sus habilidades y destrezas.

En el cuadro No. 10, relativo a si el personal de Enfermería satisface sus necesidades con el trabajo que realiza, se observa que el 30.84% considera que sí se sienten muy motivadas en el trabajo y la capacitación les ayuda, el 27.92% piensa que la mayoría de las veces se sienten satisfechas con el trabajo que realizan porque ahí les ayudan en todo, el 26.66% creen que ha sido poca la ayuda de capacitación en el trabajo que realizan y el 3.33% no están satisfechas con ese trabajo, ya que ni se capacitan, y no es lo que esperaban en su desarrollo personal. Esto significa que el 58.76% del personal sí se sienten muy motivadas en este trabajo y la capacitación sí les ayuda. a pesar de ello, para el 29.99% del personal,

considera que la capacitación ha sido de poca ayuda en el trabajo que realizan.

En el cuadro No. 11, relativo a si el personal de Enfermería le motiva la capacitación, se observa que el 21.66% sí se sienten muy motivadas de trabajar en el Instituto por la capacitación que imparten, por los Congresos, Jornadas y eventos que tienen, el 35.00% se sienten muy motivados de trabajar en esta prestigiada institución, y el 32.09% a veces se motivan por la capacitación, pero por los problemas que existen, se pierde el interés de trabajar allí. Esto significa que el 56.66% se sienten muy motivadas de trabajar en el Instituto por la capacitación que imparten, por los Congresos, Jornadas y eventos que tienen. A pesar de ello, el 32.09% del personal considera que a veces sí les motiva la capacitación, pero hay tantos problemas que pierden el interés de trabajar.

En el cuadro No. 12, relativo a si el personal de Enfermería obtiene recompensas como: constancias, diplomas, certificados con la capacitación, se observa que el 38.33% opina que siempre los premian con: diplomas, constancias, certificados de cada curso tomado, el 43.34% considera que la mayoría de las veces les dan constancias y diplomas de los cursos tomados, el 7.50% considera que rara vez les otorgan una constancia que acredite los cursos y el 0.83% piensan que nunca les han dado ningún papel que acredite la participación a los cursos. Esto

significa que el 81.67% del personal encuestado opinó que sí se les otorga diploma, certificado o constancia en cada curso tomado y el 8.33% que no se les ha proporcionado este tipo de reconocimiento. El entregar constancia y reconocimiento es muy importante para fomentar con esto una mayor motivación a la asistencia de cursos y que el personal incremente su currículum.

En el cuadro No. 13, relativo a si el personal de Enfermería cree que la capacitación fomenta su desarrollo integral, se observa que el 25.83% cree que sí ha crecido como persona y esto le satisface totalmente, el 39.59% cree que han mejorado en muchos aspectos con base en la capacitación, el 24.58% cree que a veces se fomenta el desarrollo integral y en otras veces, no tanto. Esto significa que para el 65.42% considera que a través de la capacitación, sí ha crecido como persona y ha mejorado en muchos aspectos. A pesar de ello, para el 27.08% consideran que la capacitación que se da en el Instituto, no fomenta su desarrollo integral todavía.

En el cuadro No. 14, relativo a la opinión de si el personal de Enfermería está de acuerdo con la forma de llevar la enseñanza incidental en el Instituto, se observa que el 43.76% cree que es buena y que se hacen buenos esfuerzos por proporcionar enseñanza incidental en Enfermería, el 24.58% cree que es regular y que se hacen pocos esfuerzos por brindar la enseñanza incidental, el 15.83% cree que es excelente y que median

te la enseñanza incidental se pueden corregir muchas desviaciones, lo cual le permite mejorar constantemente y el 2.50% cree que es pésima y que nunca ha habido enseñanza incidental. Esto significa que para el 59.59% cree que la enseñanza incidental es de excelente a buena y que les permite mejorar constantemente y el 27.08% piensa que es de regular a pésima y que no se hacen esfuerzos para llevar a cabo esta enseñanza, lo que compromete al personal que supervisa en mejorar las técnicas de la enseñanza incidental al personal.

En el cuadro No. 15, relativo a la cantidad de cursos tomados por el personal de Enfermería, se observa que el 7.08% del personal ha tomado la mayoría de los cursos que se han brindado (uno, cada 2 meses); el 64.59% han tomado algunos de los que se han brindado (entre tres y cinco al año) y el 16.67% no ha tomado ninguno porque no les permiten salir de los servicios para poder capacitarse. Esto muestra que el 7.08% ha tomado la mayoría de los que se han brindado (uno, cada 2 meses) y el 81.26% no han tomado ninguno porque no les permiten salir de los servicios para poder capacitarse. Con esto se considera que los cursos de capacitación deben estar organizados de tal manera que el personal se role dentro de la jornada de trabajo para asistir a cursos, o que se les otorgue una beca para estar completamente libre para asistir al curso, o se podría otorgar el curso dentro del área del servicio para evitar desplazamiento del personal a las aulas.

En el cuadro No. 16, relativo a si el personal de Enfermería ha contestado algún diagnóstico de necesidades de capacitación se observa que el 5.00% dice que siempre le han pedido la colaboración mediante encuestas para ver que cursos son los necesarios, el 31.25% dice que la mayoría de las veces le han preguntado en relación con los cursos que desearía que se impartieran en Enfermería, el 35.84% ha oído decir que van a dar cursos, pero no ha sabido de encuestas ni de preguntas relativas a lo que se necesita para capacitarse. Esto significa que el 36.25% cree que le han pedido la colaboración mediante encuestas y que le han preguntado en relación con los cursos que desearía que se impartieran. A pesar de ello, el 52.00% del personal ha oído decir que van a dar cursos pero no ha sabido de encuestas ni le han preguntado sobre lo que debería ser la capacitación en el Instituto. Esto es de suma importancia, dado que el diagnóstico de necesidades pretende satisfacer justamente las necesidades de capacitación del personal.

En el cuadro No. 17, relativo a si el personal de Enfermería se le otorgan becas para los cursos, se observa que el 8.33% manifiesta que siempre les apoyan con becas y estímulos de cualquier tipo para que puedan capacitarse, el 21.67% considera que les brindan el apoyo, el 40.42% creen que raras veces les brindan alguna beca para capacitarse y el 13.75% piensan que desde hace mucho tiempo no hay ningún tipo de becas para la capacitación; por lo tanto, se puede observar que el 30.00% del perso-



nal de Enfermería sí tienen apoyo con beca para la asistencia a cursos y el 54.17% no se sienten apoyados con becas de parte de la Institución, por lo que se retomaría el presupuesto otorgado para este rubro y prorratear las becas en todo el personal de Enfermería, abarcando todos los turnos y categorías.

En el cuadro No. 18, relativo a si el personal de Enfermería cuenta con suficientes materiales para la enseñanza en el Instituto, se observa que el 25.00% dice que la mayoría de las veces sí se cuenta con el material necesario para la capacitación, el 42.51% dice que la mayoría de las veces sí se cuenta con todo lo necesario para que el personal de Enfermería se capacite, el 16.66% opina que sólo algunas veces se cuenta con el material necesario para la capacitación de Enfermería y el 5.83% comenta que nunca se cuenta con ningún tipo de material para la capacitación en Enfermería. Esto significa que el 67.51% considera que el apoyo didáctico que tienen por parte del Instituto es suficiente y es el necesario, permitiendo llevar a cabo programas de capacitación adecuados, aunque para el 22.49% considera que a veces o que nunca se cuenta con el material adecuado para la capacitación, lo que se deduce que tal vez exista una barrera en conseguir el material para la enseñanza.

En el cuadro No. 19, relativo a si el personal de Enfermería realiza evaluaciones permanentes de necesidades de capacitación se observa que el 12.50% considera que generalmente sí se está

investigando que necesidades de capacitación tienen para poder dar los cursos, el 32.92% opinan que la mayoría de las veces sí se evalúan el tipo de cursos que tienen, lo que les permiten estar al día en la capacitación, el 32.08% piensa que raras veces se evalúan los cursos y se auscultan poco las necesidades de capacitación del personal y el 39.58% cree que nunca se evalúan las necesidades de capacitación del personal y siempre se dan los mismos cursos. Esto significa que el 45.42% opinan que la mayoría de las veces sí se evalúan el tipo de cursos que tienen, lo que les permiten estar al día en la capacitación. A pesar de ello, para el 39.58% opinan que rara vez o nunca se evalúan las necesidades de capacitación del personal, siempre se dan los mismos cursos.

En el cuadro No. 20, en relación a si el personal de Enfermería considera adecuados los horarios para la enseñanza, se observa que el 2.08% opina que son excelentes, el 48.34% dice que son buenos, pero no todo el personal tiene acceso a ellos, el 30.84% considera que son regulares, ya que mucho personal se queda sin capacitarse y el 12.91% dice que los horarios son pésimos, ya que sólo se capacita el turno de mañana, en cambio, los otros turnos, no tienen esa oportunidad de hacerlo. Esto significa que para el 50.42% considera que los horarios para la enseñanza son buenos y el 43.75% considera que son pésimos porque sólo se capacita al turno matutino y los otros turnos no tienen esa oportunidad de hacerlo.

En el cuadro No. 21, relativo a si el personal de Enfermería le satisfacen los programas de capacitación continua del Instituto, se observa que el 39.59% comenta que los cursos a veces le satisfacen, pero otras veces, son repetitivos, el 28.33% considera que la mayoría de los cursos que se dan son los que necesitan, el 8.75% cree que totalmente son los que necesitan para mejorar en los servicios y el 2.08% piensa que ninguno de los cursos impartidos le satisfacen y no va a ninguno de ellos. Esto significa que para el 37.08% del personal sí le satisfacen totalmente o la mayoría de los cursos. A pesar de ello, para el 41.67% del personal a veces les satisfacen los cursos, pero otras veces no tanto. Esto quiere decir que las encuestas que se llevaron a cabo no funciona para detectar necesidades o que los cursos no son variados, creando un compromiso para los coordinadores de los cursos para satisfacer las necesidades del personal.

En el cuadro No. 22, relativo al apoyo de las autoridades para la capacitación, se observa que el 43.36% cree que a veces las autoridades apoyan, pero francamente otras veces piensan que impiden la capacitación y el 24.15% piensan que la mayoría de las veces hay apoyo de las autoridades porque les interesa que se capacite el personal, el 15.41% piensa que definitivamente las autoridades del Instituto no apoyan para nada la capacitación de Enfermería y el 6.66% cree que sí existe un total apoyo de

las las autoridades para la capacitación. Esto significa que para el 58.77% del personal no hay apoyo de las autoridades de ningún tipo y para el 30.82% la mayoría de las veces, sí existe apoyo.

En el cuadro No. 23, relativo a la supervisión de la educación continua de Enfermería, se observa que el 11.66% considera que siempre tienen supervisión en torno a la capacitación, para ver que han aprendido y como se han desarrollado, el 28.76% creen que sí hay suficiente supervisión en la capacitación, el 32.09% a veces creen que hay interés en la capacitación, por lo que los supervisan, pero otras veces, creen que hay un total desinterés y el 15.41% creen que no han tenido supervisión de ningún tipo para ver si están o no capacitados. Esto significa que el 47.50% creen que hay interés por la capacitación, por lo que las supervisan, pero otras veces, creen que hay un total desinterés. De hecho, sólo el 40.42% del personal considera que sí hay suficiente supervisión que permite considerar que se ha aprendido en los cursos.

En el cuadro No. 24, relativo a si existe continuidad para la capacitación en Enfermería, se observa que el 9.16% considera que la educación es ordenada con la secuencia que marcan las necesidades del servicio, el 34.19% cree que la mayoría de las veces sí hay una buena continuidad en los cursos programados, el 34.58% cree que a veces hay alguna continuidad en los cursos,

pero otras veces no, y el 10.41% refieren que no ha habido ninguna continuidad en ningún curso, ya que nunca se toman en cuenta las necesidades del personal. Esto significa que para el 43.35% creen que existe una buena secuencia en la educación continua y una buena continuidad en la misma, y el 44.99% refiere que no ha existido ninguna continuidad y secuencia en la capacitación continua de Enfermería.

En el cuadro No. 25, relativo a las barreras más importantes que impiden se dé una buena capacitación de Enfermería, se observa que el 26.67% opina que es por exceso de trabajo, el 39.59% creen que es por falta de personal, el 19.16% considera que es por falta de apoyo de las autoridades y el 14.58% piensa que es por falta de interés por los cursos. Esto significa que para el 66.26% del personal creen que el exceso de trabajo y la falta de personal impiden se dé una buena capacitación de Enfermería y el 33.74% consideran que ésta se debe a que existe falta de apoyo de las autoridades e interés por los cursos. De lo anterior se deduce que estas barreras de la capacitación son un serio problema de carácter institucional, que puede verse mejorado con los deseos y los recursos, para que el personal de Enfermería pueda capacitarse cabalmente y brindar mejor atención.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se presentan los principales hallazgos encontrados en la investigación. Así mismo, se dan a conocer las propuestas o sugerencias que el grupo investigador plantea con base en los resultados obtenidos para mejorar en parte la problemática detectada.

### 5.1 CONCLUSIONES

- Se lograron los objetivos de la investigación al analizar cuál es el impacto de la educación continua en Enfermería en el Instituto Nacional de la Nutrición "Salvador Zubirán" en México, D.F.
- Se pudo identificar con base en las respuestas que dió el personal de Enfermería, que el impacto de la educación continua en el personal tiende a ser negativo. Esto se debe a que en opinión del personal no pueden tomar todos los cursos que ellos desean, no hay becas para tomar ningún tipo de cursos, hay carencia de apoyo de las autoridades, no existe un diagnóstico de necesidades de capacitación formal, los horarios en que se da la capacitación no satisfacen totalmente las necesidades de capacitación del personal, no hay supervisión de la educación continua, no hay continuidad en la capacitación y no hay evaluación de las necesidades de capacitación. De igual forma, el personal plantea la difi-

cultad de la capacitación en los horarios existentes, la carencia en el adiestramiento en servicio que dificulta el contar con habilidades y destrezas para el desempeño del trabajo.

- En relación con el objetivo específico en donde se solicitaba conocer las principales barreras que reporta el personal de Enfermería para que no se dé la capacitación, con base en las respuestas que dió el personal, se pudieron identificar los siguientes: En muchos de los casos los cursos son considerados como importantes, pero no están a la medida de las necesidades del personal, existen dificultades en la asistencia de los cursos por el exceso de trabajo, la falta de información para saber cuando van a darse, la dificultad en los horarios, ya que sólo se imparten en el turno matutino, la falta de personal, el escaso tiempo que tiene el personal para la asistencia a ellos.
- De manera adicional, entre otras barreras que dió el personal es la de que se carece de un turno fijo, por lo que es imposible capacitarse, ya que dada la rotación de turnos que sufre el personal ven con dificultad la asistencia a los cursos. Así mismo, no en todos los servicios se dan todos los cursos posibles ni en todos los turnos, lo que implica que la capacitación en el Instituto es selectiva a unos servicios. Mención especial tiene el hecho de que la mayoría de

personal reporta la falta de apoyo de las autoridades a la capacitación de Enfermería, lo que hace que aunado a la falta de personal y al exceso de trabajo, se disminuya la motivación del personal de Enfermería por recibir la capacitación.

- Aunado a lo anterior, el personal reporta que no se les otorgan días económicos ni días académicos porque las autoridades no los conceden. Así, cuando esto ocurre, el personal debe utilizar los descansos para poder capacitarse. Esto aunado a la falta de recursos económicos para pagar los cursos, dado que no hay becas, hacen que el personal no tenga la motivación para mejorar su capacitación.
- Desde el punto de vista del Marco teórico, se estudió la variable de educación continua en Enfermería analizando los conceptos básicos de educación y de educación continua en un primer momento. Posteriormente se estudiaron los factores básicos para la educación del personal como son: planeación de la enseñanza, diagnóstico de necesidades de la enseñanza coordinación de programas y evaluación de resultados.
- Como parte del marco teórico, se pudo analizar también los métodos de educación del personal entre los que están instrucción programada, entrenamiento al personal de nuevo ingreso, desempeño del trabajo, transferencia de aprendizajes y conocimiento de resultados. Así mismo, se analizaron las



áreas de capacitación y desarrollo del personal de Enfermería como son orientación, adiestramiento, educación continua y liderazgo.

- Desde el punto de vista de la Metodología, ésta es una investigación de tipo diagnóstica, analítica, transversal y descriptiva. En los criterios de inclusión se tomó en cuenta al personal de Enfermería profesional y no profesional que toma los cursos de educación continua en el Instituto. Para el criterio de exclusión se tomó en cuenta a aquél personal que no pertenece a la plantilla de Enfermería. En el criterio de eliminación se tomó en cuenta a aquél personal de Enfermería que el día de la encuesta no se presentó a trabajar por diversas razones. Las técnicas e instrumentos de investigación utilizados fueron: observación, entrevista y cuestionario.
- En torno a la Instrumentación estadística se encuestaron a 240 personas de Enfermería profesionales y no profesionales, quedando en el criterio de eliminación tan sólo 1 persona. Con base en los datos reportados por el personal, se presentan a continuación los principales elementos contenidos en los cuadros y que son los siguientes:
- El 58.76% del personal tiene entre 28 y 36 años de edad y el 62.61% trabajan en el turno matutino y vespertino.
- El 85.42% del personal tienen categoría de Enfermeras genera

les y pasantes y el 89.18% tienen estado civil de solteras y casadas.

- El 97.92% del personal son del sexo femenino y el 54.58% sí les dieron una amplia explicación de todo lo relacionado con lo que concierne del trabajo que iba a realizar como por ejemplo: filosofía, desempeño laboral, horarios, sueldos, etc.
- El 52.50% del personal sí recibieron adiestramiento necesario para desempeñar mejor su trabajo y el 78.34% considera que los cursos que llevaron sí les ayudaron a desempeñar mejor su trabajo y a desarrollarse mejor como persona.
- El 67.50% del personal consideran que los cursos sí le han ayudado mucho en el trabajo y que la información que reciben les permite incrementar sus habilidades y el 58.56% piensan que la mayoría de las veces están muy motivadas y satisfechas con la capacitación que reciben porque sí les ayuda.
- El 56.66% del personal considera que la motivación a la capacitación está dada por trabajar en la Institución, ya que ésta es prestigiada por la capacitación en: Congresos, jornadas y eventos que se tienen y el 81.67% considera que se obtienen recompensas cuando los premian con diplomas y constancias que les otorgan al asistir a cursos.
- El 65.42% del personal de Enfermería cree que la capacitación sí fomenta al desarrollo integral porque crecen como

personas y esto les satisface totalmente así como que ha mejorado en muchos aspectos del trabajo, basados en la capacitación continua y el 59.59% está de acuerdo en la forma que se lleva la enseñanza incidental, ya que se pueden corregir muchas desviaciones y se mejora constantemente con los esfuerzos que se hacen.

- El 81.26% del personal de Enfermería considera que los cursos tomados han sido tres o cinco o no se han tomado ningún curso porque no se les permite salir del servicio para capacitarse y el 52.50% considera que no le han preguntado sobre los cursos que les gustaría tomar, ya que no ha habido ninguna encuesta relativa a la capacitación.
- El 54.17% del personal de Enfermería dice que desde hace mucho tiempo no se otorgan ningún tipo de becas para la capacitación y el 67.51% cree que el Instituto sí cuenta con el material necesario para la enseñanza.
- El 45.42% del personal de Enfermería cree que sí se realizan evaluaciones permanentes de necesidades de capacitación para dar los cursos, lo que les permiten estar al día y el 50.42% opina que los horarios para la enseñanza son excelentes, sin embargo, no todo el personal tiene acceso a ellos.
- Al 41.67% del personal le satisfacen los programas de capacitación continua, sin embargo, creen que son cursos muy re

petitivos y el 58.77% del personal considera que no existe ningún apoyo de las autoridades para la capacitación.

- El 47.50% del personal de Enfermería opina que no hay suficiente supervisión de la educación continua porque hay un total desinterés en la supervisión y el 44.99% considera que a veces hay continuidad en los cursos, pero que no se toman en cuenta las necesidades del personal de Enfermería.
- El 66.26% del personal de Enfermería considera que las barreras más importantes que impiden se dé una buena capacitación en Enfermería son: exceso de trabajo, falta de personal, falta de apoyo de las autoridades y falta de información e interés por los cursos.
- En relación con la comprobación de hipótesis, se pudo comprobar con 14 indicadores negativos, 5 regulares y 1 bueno, una tendencia de bajo impacto de la educación continua en el personal de Enfermería. De esta manera, se comprobó la hipótesis nula que dice:

$H_0$ : Existe un impacto negativo de la educación continua en Enfermería, en el Instituto Nacional de la Nutrición "Salvador Zubirán", en México, D.F.

- Así mismo, al comprobar la hipótesis nula, se disprueba la hipótesis de trabajo que dice:  $H_2$ : Existe un impacto positivo de la educación continua en Enfermería, en el Institu-

to Nacional de la Nutrición "Salvador Zubirán", en México, D.F.

## 5.2 RECOMENDACIONES

A continuación se presentarán las principales recomendaciones que hace el grupo investigador para solucionar en parte la problemática detectada.

- Implementar "días académicos" como prestación para el personal de Enfermería para favorecer el interés en la capacitación del personal en el Instituto Nacional de la Nutrición.
- Llevar un récord de los cursos que ha tomado cada persona de Enfermería, de acuerdo a la especialidad y al área de trabajo. Estos cursos deberán ser obligatorios para todo el personal de Enfermería y ser tomados en cuenta para evaluaciones y currículum.
- Motivar al personal de Enfermería para asistir a los cursos desde los más altos niveles jerárquicos hasta el nivel más bajo.
- Recuperar las plazas de Enfermería que se necesitan para cubrir los indicadores e índices de atención al paciente en un Hospital de alta especialidad, cuidando con ello, la calidad de atención hacia la excelencia de los servicios.

- Conocer los objetivos específicos del Departamento de Enfermería y sus metas. Es natural que se trabaja de acuerdo con los objetivos institucionales, pero son necesarios los específicos para el Departamento que pueden no ser conocidos por el personal y por tanto, no conocen los blancos a seguir.
- Redistribuir al personal de Enfermería en sus diferentes áreas, de acuerdo a especialistas generales, pasantes y auxiliares, favoreciendo con esto a los diferentes servicios.
- Conjuntar grupos de Enfermería de diferentes edades, para que convivan y exista una mayor comprensión para el trabajo. Esto redundará en mayor crecimiento personal y grupal.
- Comprometer al personal que asiste al o los cursos, a no dejar la Institución después de capacitado por lo menos en el año siguiente, ya que el personal se capacita en una Institución con los recursos de ésta.
- Participar en todas las disciplinas de las diferentes áreas del Hospital, con el fin de aprender y reforzar conocimientos.
- Apoyar al personal de Enfermería con el personal que se necesita para dar la atención de calidad que se exige en el Instituto. Esto favorece que el personal valore que existe el apoyo de las autoridades.

- Establecer los cursos con base en necesidades de capacitación y diagnósticos de Enfermería, con el fin de mejorar la capacitación para el trabajo de Enfermería y de las actividades del diario vivir en la profesión.
- Dejar de rolar de turnos al personal y mantenerlo en un sólo horario para que se puedan capacitar, para que hagan sus actividades de acuerdo a su plan de vida.
- Dar a conocer las funciones y actividades en los diferentes niveles jerárquicos de Enfermería a través de manuales administrativos al alcance del personal.
- Motivar al personal de Enfermería a participar en protocolos de investigación con el fin de que aprendan a investigar y buscar el reconocimiento en sus publicaciones.
- Impregnar la filosofía del Instituto en el personal de nuevo ingreso y en el de base, con el fin de ir acorde con los objetivos institucionales, dando realce a las cualidades de la Institución y el amor por los pacientes.
- Reforzar los cursos con capacitadores que les guste la enseñanza, que aprendan a enseñar y a transmitir lo que aprendieron para reforzar los aprendizajes del personal.
- Realizar diagnósticos periódicos de capacitación con el personal de Enfermería para conocer sus inquietudes y así poder

realizar programas reales y acorde a las necesidades de las enfermeras.

- Llevar un cronograma detallado referente a faltas, becas, incapacidades, días económicos, permisos y otros, para que estas incidencias se puedan cubrir con anticipación y no falte personal durante la capacitación.
- Capacitar con talleres e invitados especiales de otras instituciones, con el fin de abrir los criterios y favorecer la objetividad en la capacitación de enfermeras.
- Promover capacitadores en diferentes áreas con el fin de favorecer con ello, la educación continua y la participación en la enseñanza.
- Elegir a los líderes de los diferentes servicios y motivarlos a que sean capacitadores en sus áreas a través de estímulos y buen trato.
- Calendarizar roles del personal de Enfermería suplente con un mes de anticipación, realizado éste por la supervisora del área, para que el personal conozca los nuevos movimientos al que será sometido como cambio de servicio y de turno y este personal organice su tiempo para poder asistir a los cursos.
- Otorgar becas al personal de Enfermería para que asista a los



cursos, rolando a diferentes personas para contar con la asistencia de todos.

- Obtener porcentajes reales de atención enfermera-paciente en todas las áreas o servicios del Instituto para realizar ajustes y no exceso de trabajo o falta de personal.
- Abarcar todas las áreas y servicios del Hospital para su capacitación, tomando en cuenta las edades de las personas, turnos y horarios.
- Motivar a las enfermeras generales para que estudien la preparatoria y la Licenciatura, así como diversas especialidades de Enfermería.
- Fomentar en el personal de Enfermería del Instituto, la filosofía que éste siempre ha tenido, como su eslogan "hacia la excelencia".
- Dar a conocer el manual de bienvenida, publicándolo y obsequiándoselos a todo el personal en los diferentes servicios.
- Mandar al personal que no ha tomado cursos en los horarios establecidos para ello, con el propósito de lograr la capacitación en un 100% del personal en aquellos cursos que son necesarios para su desempeño en la Institución.
- Motivar al personal de Enfermería a que participe en sesio-

nes de Enfermería, culturales, científicas y sociales, que significan ampliar sus conocimientos sobre diversos temas.

- Realizar por parte de la encargada o jefe de servicio en el área de Enfermería, un diagnóstico y programa de capacitación continua en servicio, en coordinación con la Jefe de enseñanza del Instituto.
- Llevar la capacitación a los servicios para que el personal no se desplace y descuide su área.
- Permitir al personal de Enfermería adiestrarse por los diferentes servicios del Instituto para tener la oportunidad de conocer las diferentes actividades que se realizan en cada uno de ellos.
- Supervisar continuamente al personal de nuevo ingreso y al de base en su quehacer diario, para que se sienta apoyado.
- Dar las facilidades para la enseñanza a través de "días académicos" que deberán ser reglamentados como obligatorios para aquellos cursos que el personal desee asistir intra o extramuros.
- Solicitar el apoyo de capacitadores para la enseñanza en los tres turnos, con el fin de integrar esfuerzos y coordinar actividades docentes que permitan dar continuidad en la educación.

- Incentivar al personal de Enfermería con premios, reconocimientos y/o económicamente, para que no falte a sus labores.
- Evitar permisos al personal en los días en que se llevan a cabo los cursos.
- Realizar un diagnóstico real de capacitación con el compromiso de que se lleve a cabo de las autoridades.
- Dar continuidad en los cursos con los programas internos en los servicios de acuerdo al plan de supervisión.
- Programar cursos que sean de interés para la formación integral del personal de Enfermería y de acuerdo a las necesidades de capacitación.
- Solicitar el personal de Enfermería de acuerdo a los índices de atención para una Institución de alta especialidad.
- Solicitar el apoyo del personal experto en la capacitación para dar nuevos programas de capacitación para todas las Enfermeras.
- Solicitar cursos de relaciones humanas e integración de grupos y motivacionales, con el apoyo de las autoridades.
- Solicitar a las autoridades del Instituto un presupuesto específico para crear nuevas plazas para Enfermería y que los servicios tengan la plantilla autorizada y no exista el exce

so de trabajo.

- Realizar un programa de capacitación anual y darlo a conocer al personal con antelación para que tenga el personal tiempo para tramitar becas y escojan los cursos que mayor les conengan.
- Solicitar a las autoridades del Instituto un mayor número de becas para el personal de Enfermería, para que éstas asistan con libertad a los cursos impartidos dentro y fuera del Hospital.
- Motivar al personal a no incurrir en faltas no programadas, para tener oportunidad de cubrir con tiempo, estas faltas.
- Rolar al personal en servicio para que entre ellas mismas se cubran y una de éstas pueda asistir a cursos impartidos por el Instituto.
- Motivar al personal de otras categorías a participar en la enseñanza y asistencia a cursos intra y extramuros.
- Tener un análisis de personalidad de la enfermera que labo-  
ra en el Instituto para poder acercarse a éstas y ayudarlas a una mejor capacitación y desarrollo personal.
- Proyectar películas que impregnen la mística, filosofía, me  
tas y objetivos del Instituto para acercar más al personal a llevar a cabo la misión de la Institución.

- Descubrir las cualidades del personal que le gusta enseñar y motivarlo para hacerlo dentro y fuera del Instituto.
- Dar a conocer los derechos y obligaciones del personal de Enfermería, para que éste se concientice de la alta responsabilidad que tiene en la atención a los pacientes.
- Mantener de manera permanente las evaluaciones de la capacitación.
- Determinar las necesidades del personal en todos los niveles jerárquicos de Enfermería.
- Dar al personal los días académicos que pidan para cursos intra o extramuros.
- Motivar al personal de Enfermería a participar en la elaboración de trabajos de investigación bibliográficos o prácticos.
- Reforzar los cursos ya impartidos al personal, que son necesarios con el fin de retroalimentar experiencias significativas en la práctica de Enfermería.

## 6. ANEXOS Y APENDICES

ANEXO No. 1 : OBJETIVO DE LA CAPACITACION DEL PERSONAL

ANEXO No. 2 : REQUERIMIENTO DE UN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES  
DE CAPACITACION

ANEXO No. 3 : PRINCIPIOS DE LA COORDINACION DE ENSEÑANZA EFICAES

ANEXO No. 4 : PASOS NECESARIOS PARA QUE EXISTA UNA BUENA COOR-  
DINACION DE LA ENSEÑANZA

ANEXO No. 5 : PRINCIPIOS GENERALES DE LA EVALUACION

ANEXO No. 6 : ACTIVIDADES BASICAS DEL ENTRENAMIENTO EN ENFERME-  
RIA

ANEXO No. 7 : TECNICAS DE ADIESTRAMIENTO EFECTIVO

ANEXO No. 8 : PASOS DE LA CAPACITACION PARA EL DESARROLLO

APENDICE No. 1: CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACION

APENDICE No. 2: MODELO DE TARJETA SIMPLE

APENDICE No. 3: MODELO DE TARJETA DE CONCENTRACION DE DATOS

APENDICE No. 4: MODELO DE TARJETA MATRIZ DE CONCENTRACION DE  
DATOS

## ANEXO No. 1

## OBJETIVOS DE LA CAPACITACION DEL PERSONAL

Los objetivos de la capacitacion son:

- a) Dotar a la empresa de los recursos humanos altamente calificados en términos de conocimientos, habilidades y actitudes para un adecuado desempeño de su trabajo.
- b) Desarrollar un sentimiento de responsabilidad hacia la organización a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- c) Lograr el perfeccionamiento de los ejecutivos y empleados para el desempeño de sus puestos actuales y futuros.
- d) Mantener permanentemente actualizados a los ejecutivos y empleados de la Empresa frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generan.
- e) Lograr cambios comportamentales con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la organización.
- f) Coadyuvar al alcance de la misión y objetivos de la empresa.

No hay que perder de vista que los anteriores propósitos tienen su punto de partida en los objetivos señalados en el Art. 153-F de la Ley Federal del Trabajo que al texto indica:

Así, la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

III. Prevenir riesgo de trabajo;

IV. Incrementar la productividad, y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

Generalmente el punto II no se lleva a cabo, muchas veces la vacante se dá al conocido y los puestos de nueva creación a los amigos.

FUENTE: REZA T; Jesús C. Como diagnosticar las necesidades de capacitación en las organizaciones. Ed. Panorama Editorial. México, 1995. p. 115.



## ANEXO No. 2

## REQUERIMIENTO DE UN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Todo diagnóstico requiere:

1. Buena planeación, aspiraciones y objetivos a corto y a largo plazo y un concepto de la promoción del personal que sea bien comprendido y adecuado a las necesidades del personal.
2. Determinación de las necesidades del personal en todos los niveles.
3. Dirección dinámica
4. Apoyo a todos los niveles de la administración y de la supervisión.
5. Interés mantenido en el grupo:
  - a) Información de carácter práctico y útil
  - b) Horarios definidos (evitar permisos en los días en que se llevan a cabo los programas)
  - c) Material audiovisual
  - d) Material útil en las Conferencias: gráficas, letreros, etc.
  - e) Participación del personal.
6. Temas de discusión
7. Coordinación central

## 8. Observación y evaluación de los resultados

FUENTE: PERRODIN, Cecilia M. Supervisión de los servicios de Enfermería. Ed. Interamericana. México, 1965. p. 262.

## ANEXO No. 3

## PRINCIPIOS DE LA COORDINACION DE ENSEÑANZA EFICACES

1. Coordinación por contacto inmediato. Deben fomentarse los contactos entre las personas directamente ocupadas en un trabajo, para que tengan ocasión de exponer sus ideas y de resolver sus diferencias sin necesidad de recurrir al conducto jerárquico. Así, cuando reina entre el personal un clima de compañerismo y de mutua confianza y cuando todos se toman la molestia de tratar con los demás los asuntos de interés común, no hay ningún motivo para prohibir los arreglos amistosos. Por tanto, los contactos que así se establezcan inducirán a una mayor comprensión de las dificultades ajenas y acelerarán la marcha del trabajo.
2. Coordinación en la etapa inicial. La observancia de este principio contribuye a fomentar la colaboración sin reservas que es indispensable para el éxito del plan. Este no podrá llevarse a cabo sin la colaboración de los demás interesados y por eso es necesario darles ocasión de intervenir en su preparación; pueden formular propuestas útiles y señalar dificultades que sin duda ninguna tendrán que superarse.
3. Coordinación como rotación de todos los elementos de una situación. Todos los procesos de adaptación dan lugar inevitablemente a situaciones nuevas, y las relaciones entre dos

personas o dos servicios pueden ser influidas por terceros, por lo que la coordinación no debe limitarse al caso más sencillo, sino que debe tener en cuenta todas las permutaciones posibles por combinación de las relaciones existentes.

Un caso típico es el de los conductos de comunicación que pueden establecerse entre varios individuos: 2 entre dos personas, 12 entre 4 personas, 72 entre 9 personas, 650 entre 26, etc.

4. Coordinación como proceso continuo. Es necesario disponer de un mecanismo que permita establecer los métodos adecuados para hacer frente a cada nueva situación. Es peligroso fiarse de los precedentes porque los métodos que se fundan en situaciones anteriores tienden a perder flexibilidad y a convertirse en simples rutinas, perdiendo con ello toda su eficacia. Dirigir no es contentarse con reaccionar ante los acontecimientos, supone además un elemento de creación y la aptitud para idear procesos, técnicas y métodos nuevos cuando la situación lo exige.

FUENTE: GODDARD, H.A. Principios de administración aplicados a los servicios de Enfermería. Organización Mundial de la Salud. Ginebra, 1959. p. 17.

## ANEXO No. 4

PASOS NECESARIOS PARA QUE EXISTA UNA BUENA COORDINACION DE LA  
ENSEÑANZA

Los pasos necesarios para que exista una buena coordinación son:

1. Determinar las actividades necesarias para realizar una función.
2. Estimar el tiempo necesario para cada actividad. El debido tiempo puede depender del número de personal o de las facilidades con que se cuente para realizar el trabajo.
3. Intercambio de información oportuna relativa a las funciones: nuevas actividades, modificaciones, falta de personal, número de pacientes, equipo existente, etc.

La coordinación se fortalece si se orienta a todos los niveles del personal. Los trabajadores y empleados pueden cooperar más fácilmente si conocen cuáles son las funciones de los diversos departamentos.

La responsabilidad de coordinación no es sólo del director sino que cada jefe de departamento tiene la obligación de coordinar su personal y su trabajo con el resto de la institución. Esto es necesario porque el director no puede estar en todos lados y hacer los ajustes necesarios.

FUENTE: FAJARDO O; Guillermo. Teoría y práctica de la administración de la atención médica y de hospitales. Ed. La Prensa Médica Mexicana. 2a. ed. México, 1979. p. 40.

## ANEXO No. 5

## PRINCIPIOS GENERALES DE LA EVALUACION

Los principios generales de la evaluación son:

1. Todos los programas se pueden evaluar de alguna forma, pues buscan el cambio.
2. Todos se deben evaluar, pues la administración no los acepta por tener fé en quien los ejecuta.
3. Cada uno debe tener objetivos claramente delineados para que la persona que realiza los programas pueda determinar si se ha alcanzado o no.
4. Algunas veces se incluyen en las evaluaciones las cantidades de dinero que se han obtenido gracias a los programas. Esto impresiona pero no siempre es posible porque las actitudes positivas que se han logrado por ellos y que son muy importantes no se pueden medir en dinero.
5. Los resultados son importantes y tienen mayor significado si se comparan.
  - a) Grupos adiestrados y no adiestrados
  - b) Grupos a los que se han capacitado por métodos diferentes
  - c) El mismo grupo antes y después del aprendizaje.
6. Las evaluaciones deben ser específicas en función al programa particular.

7. Los efectos de los programas complicados de adiestramiento se podrán estudiar mejor si se examina a cada porción por separado.
8. La evaluación será más eficaz si se estructura un programa para realizarlo.
9. Algunas veces se puede incluir información técnica (estadísticas) para lo que será necesario ayuda de profesionales.

La evaluación de un programa puede constar de los siguientes pasos: 1) Determinar la opinión del personal, 2) que tanto se ha aprendido, ya sea en aumentar conocimientos o en comprensión 3) los cambios y 4) los efectos de estos cambios de comportamiento en los juicios acerca de los objetivos.

FUENTE: DIVINCENTI, Marie. Administración de los servicios de Enfermería. Ed. Limusa. México, 1981. p. 232.

## ANEXO No. 6

## ACTIVIDADES BASICAS DEL ENTRENAMIENTO EN ENFERMERIA

## ACTIVIDADES

1. Interpretación de sus responsabilidades como empleado:
  - a) Juramento
  - b) Tarjeta asistencia o registro de asistencia
  - c) Horario de trabajo -puntualidad
  - d) Compensaciones -servicio de cafetería, lavandería, dietas, viáticos
  - e) Funciones.
  
2. Introducción al ambiente físico:
  - a) Localización de salas de descanso, cafetería
  - b) Localización de áreas de trabajo
  - c) Localización de equipo y materiales
  - d) Normas para el uso de teléfono
  
3. Introducción al personal
  - a) Intercambio de datos sobre orientador y el orientado
  - b) Intercambio de información sobre:
    - Personal profesional
    - Personal no profesional
    - Personal auxiliar
    - Compañeros de trabajo



- Personal voluntario

c) Clasificación de puestos

4. Introducción a la organización:

- Historia, propósitos
- Tipo de paciente
- Composición del personal médico y paramédico
- Normas del personal
- Derechos, responsabilidades
- Retiro y seguro social
- Cooperativas, crédito
- Salud
- Procedimientos y técnicas de Enfermería
- Programa de trabajo y asignaciones
- Líneas de autoridad
- Medios de comunicación vertical - horizontal
- Relaciones interpersonales e interinstitucionales
- Reuniones del personal
- Licencias - vacaciones
- Educación en servicio
- Licencias para estudios
- Pago de matrícula sin sueldo

5. Relación con el gobierno estatal y municipal, con la comunidad. Programas especiales, asociaciones relacionadas, objetivos, servicios, coordinación, comunicación.

- Oficina personal
- Junta de retiro
- Recursos humanos
- Junta examinadora de enfermeras
- Junta de salarios mínimos
- Junta de calidad ambiental
- Secretaría del Departamento de Salud

6. Supervisión y evaluación del empleado

- a) Asignación - revisión
- b) Plan de trabajo y cuidado a pacientes
- c) Anotaciones en el expediente clínico
- d) Informes verbales y escritos
- e) Entrevista - asesoramiento, seguimiento y solución de pro  
blemas
- f) Reuniones de personal
- g) Expedientes salud, ejecución de tareas, asistencia
- h) Evaluación, período probatorio.

FUENTE: CRUZ D. Atilana. La supervisión de los servicios de En-  
fermería. Ed. La Prensa Médica Mexicana. México, 1984.  
p. 116.

## ANEXO No. 7

## TECNICAS DE ADIESTRAMIENTO EFECTIVO

Para que el entrenamiento sea efectivo y obtenga los mejores resultados, deben tenerse en cuenta las técnicas más adecuadas que cumplan con los objetivos propuestos para la solución de necesidades; de ahí que sólo se mencione algunas de ellas:

- Rotación de personal entre diversos puestos
- Lecturas dirigidas
- Redacción de artículos
- Viajes de estudio
- Conferencias
- Retiros
- Dramatizaciones
- Análisis de casos
- Discusiones dirigidas
- Seminarios
- Mesas redondas
- Demostraciones
- Cursos internos y/o externos
- Juegos de gerencia
- Instrucción programada, etc.

FUENTE: ARIAS G; Fernando. Administración de los recursos humanos. Ed. Trillas. 2a. ed. México, 1991. p. 324.

## ANEXO No. 8

## PASOS DE LA CAPACITACION PARA EL DESARROLLO

## ENTRENAMIENTO

Nombre genético. Entrenarse significa prepararse para un esfuerzo físico o mental, para poder desempeñar una labor: como se ve el entrenamiento forma parte de la educación. En el léxico se encuentran otros términos con acepciones más específicas.

## ADIESTRAMIENTO

Es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz.

## CAPACITACION

Adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.

## DESARROLLO

Comprende integralmente al hombre en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia, sensibilidad hacia los problemas humanos, capacidad para dirigir). Hasta ahora, las organizaciones se han preocupado más por el desarrollo de ejecutivos. Dicho proceso puede entenderse como la maduración integral del ser humano.

EDUCACION	ENTRENAMIENTO	ADiestRAMIENTO
Adquisición inte- lectual de bienes culturales	Preparación para una tarea	Habilidad para tareas motoras
	DESARROLLO	CAPACITACION
	Formación de la personalidad	Conocimientos

FUENTE: ARIAS G; Fernando. Administración de los recursos huma-  
nos. Ed. Trillas. 2a. ed. México, 1991. p. 319.

APENDICE No. 1

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACION

IMPACTO DE LA EDUCACION CONTINUA EN ENFERMERIA EN EL INSTITUTO  
NACIONAL DE LA NUTRICION SALVADOR ZUBIRAN, EN MEXICO, D.F.

No. DE CUESTIONARIO \_\_\_\_\_

ELABORADO POR

MARIA GUADALUPE ALCANTARA KURI  
ANA MARIA LEDESMA NAVARRO  
ELIZABETH OCHOA LOPEZ

CON LA ASESORIA DE LA MAESTRA  
CARMEN L. BALSEIRO ALMARIO

Fecha de elaboración: 28 de julio de 1998.

**OBJETIVO DEL CUESTIONARIO.** Recabar datos de las fuentes fidedignas, a fin de conformar y recabar la información necesaria para comprobar la hipótesis de trabajo y la general.

**JUSTIFICACION.** El presente cuestionario se hace necesario en virtud de que es el instrumento vital con el que podrá obtener la información, conjuntamente con la observación y con el apoyo de las entrevistas. A partir de la obtención de la información se podrán elaborar las tablas y gráficas necesarias para el conocimiento y presentación de los resultados.

**INSTRUCCIONES.** El presente cuestionario se ha estructurado con el objeto de recabar datos, por lo tanto, se hace necesario que las personas encuestadas sigan las siguientes instrucciones:

1. Contestar en forma honesta las preguntas que a continuación se mencionan.
2. Marque con una "X" una opción de respuestas de cada pregunta, ya que si se contestan dos opciones se invalida la respuesta.
3. Todo lo recabado es estrictamente de uso confidencial.

**NOTA:** Se agradece su colaboración en las respuestas que se den a este cuestionario, y si desea conocer los resultados, estarán a su disposición al terminar la investigación.

## DATOS GENERALES

## 1. ¿CUAL ES SU EDAD?

1. Tengo entre 18 y 22 años  
 2. Tengo entre 23 y 27 años  
 3. Tengo entre 28 y 35 años  
 4. Tengo más de 36 años  
 5. Sin respuesta.

## 2. ¿CUAL ES SU TURNO DE TRABAJO?

1. Estoy en el turno matutino  
 2. Estoy en el turno vespertino  
 3. Estoy en el turno nocturno  
 4. Estoy en turnos especiales de fin de semana y días festivos  
 5. Sin respuesta

## 3. ¿CUAL ES SU CATEGORIA EN EL INSTITUTO?

1. Soy Jefe o Supervisora de Servicios  
 2. Soy Enfermera Especialista  
 3. Soy Enfermera General  
 4. Soy Pasante de Enfermería  
 5. Soy Auxiliar de Enfermería  
 6. Sin respuesta

## 4. ¿CUAL ES SU ESTADO CIVIL?

1. Soy soltera  
 2. Soy casada  
 3. Estoy en unión libre  
 4. Soy viuda  
 5. Sin respuesta

## 5. ¿CUAL ES SU SEXO?

1. Femenino  
 2. Masculino  
 3. Sin respuesta

## 6. ¿TUVO UD. INTRODUCCION AL PUESTO AL LLEGAR AL HOSPITAL A TRAJER BAJAR?

1. Sí, cuando llegué al Instituto me dieron una amplia explicación de todo lo relacionado de lo que concierne de trabajo que iba a realizar por ejemplo: Filosofía, desempeño laboral, horarios, sueldos, etc.



- 2. Sí, cuando llegué al Instituto me dieron una orientación amplia del trabajo que iba a desempeñar.
- 3. Cuando llegué me orientaron sólo sobre mis responsabilidades, pero nunca me dijeron mis derechos.
- 4. No, a mí nunca me dieron ninguna orientación referente al trabajo que iba a desempeñar, por eso no supe que hacer al empezar a trabajar.
- 5. Sin respuesta.

7. ¿RECIBE UD. ADIESTRAMIENTO EN EL SERVICIO?

- 1. Sí, yo continuamente recibo el adiestramiento necesario para desempeñar mejor mi trabajo.
- 2. Sí, la mayoría de las veces recibo el adiestramiento necesario.
- 3. Ocasionalmente he recibido adiestramiento en servicio.
- 4. No, en ningún servicio donde he estado, he recibido ningún tipo de adiestramiento.
- 5. Sin respuesta.

8. ¿LA CAPACITACION QUE RECIBE LE BRINDA CONOCIMIENTO INDIVIDUAL DE LA TAREA?

- 1. Sí, totalmente. Los cursos me ayudan no sólo a desempeñarme mejor en el trabajo, sino a desarrollarme mejor como persona.
- 2. Sí, la mayoría de las veces la capacitación que recibo sí me brinda el conocimiento de la tarea que realizo.
- 3. Raras veces de los cursos que he tomado, me han brindado apoyo en mi trabajo.
- 4. No, ninguno de los cursos que he tomado me ha brindado apoyo en mis tareas cotidianas.
- 5. Sin respuesta.

9. ¿CREE UD. QUE HA INCREMENTADO SUS HABILIDADES Y DESTREZAS CON LA CAPACITACION?

- 1. Sí, por supuesto me ha ayudado muchísimo en el trabajo.
- 2. Sí, la mayoría de las veces la información que recibo para incrementar mis habilidades.
- 3. A veces creo que la capacitación no me sirve de inmediato, pero a la larga, sí me ayuda.
- 4. No, yo no he incrementado ningún tipo de habilidades y destrezas. Al contrario, creo me estoy empolvando más.
- 5. Sin respuesta.

10. ¿SIENTE UD. SATISFECHA SUS NECESIDADES CON EL TRABAJO QUE REALIZA?

- 1. Sí, totalmente. Siento que estoy muy motivada en este trabajo y la capacitación me ayuda.
- 2. Sí, la mayoría de las veces, me siento satisfecha con el trabajo que realizo porque aquí me ayudan en todo.
- 3. Creo que ha sido poca la ayuda de capacitación en el trabajo que realizo.
- 4. No, no estoy satisfecha con ese trabajo, ya que ni me capacito y no es lo que yo esperaba en mi desarrollo personal.
- 5. Sin respuesta.

11. ¿LE MOTIVA A UD. CAPACITARSE EN EL INSTITUTO?

- 1. Sí, desde luego. Me siento muy motivada de trabajar aquí por la capacitación que imparten, por los Congresos, Jornadas y eventos que tienen.
- 2. Sí, me siento muy motivada de trabajar en esta prestigiosa Institución.
- 3. A veces me motivo por la capacitación pero hay tantos problemas alrededor de ella, que pierdo el interés de trabajar aquí.
- 4. No, no me motiva nada, lo hago por necesidad económica.
- 5. Sin respuesta.

12. ¿OBTIENE UD. RECOMENSAS (CONSTANCIAS, CERTIFICADOS Y DIPLOMAS) QUE LE DA LA CAPACITACION EN EL INSTITUTO?

- 1. Sí, aquí siempre nos premian con los diplomas y constancias de cada curso que tomamos.
- 2. Sí, la mayoría de las veces sí nos dan constancias y diplomas de los cursos que nos otorgan.
- 3. Rara vez nos otorgan una constancia que acredita los cursos.
- 4. No, aquí nunca nos han dado ningún papel que acredita nuestra participación a los cursos.
- 5. Sin respuesta.

13. ¿CREE UD. LA CAPACITACION QUE LE DA EL INSTITUTO FOMENTA SU DESARROLLO INTEGRAL?

- 1. Sí, desde luego. Creo que he crecido como persona y esto me satisface totalmente.
- 2. Sí, creo que he mejorado en muchos aspectos basados en la capacitación.
- 3. A veces creo que se nos fomenta y otras, no tanto.

- \_\_\_ 4. No, definitivamente la capacitación que nos dan aquí no fomenta mi desarrollo integral.
- \_\_\_ 5. Sin respuesta.

14. ¿COMO LE PARECE A UD. LA ENSEÑANZA INCIDENTAL DE ENFERMERIA QUE SE BRINDA EN EL INSTITUTO?

- \_\_\_ 1. Es excelente. Creo que mediante la enseñanza incidental se pueden corregir muchas desviaciones, lo cual nos permite mejorar constantemente.
- \_\_\_ 2. Es buena. Creo que se hacen buenos esfuerzos por proporcionarnos enseñanza incidental en Enfermería.
- \_\_\_ 3. Es regular. Creo que se hacen pocos esfuerzos por brindarnos la enseñanza incidental.
- \_\_\_ 4. Es pésima. Aquí nunca ha habido enseñanza incidental.
- \_\_\_ 5. Sin respuesta.

15. ¿CUANTOS CURSOS DE CAPACITACION HA TOMADO UD. EN EL INSTITUTO?

- \_\_\_ 1. He tomado todos los que se han brindado (casi uno por mes).
- \_\_\_ 2. He tomado la mayoría de los que se han brindado (uno, cada dos meses).
- \_\_\_ 3. He tomado algunos de los que se han brindado (entre tres y cinco al año).
- \_\_\_ 4. No, no he tomado ninguno porque no me permiten salir de los servicios para poder capacitarme.
- \_\_\_ 5. Sin respuesta.

16. ¿HA CONTESTADO UD. ALGUN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION EN EL INSTITUTO?

- \_\_\_ 1. Sí, siempre me han pedido la colaboración mediante encuestas para ver que cursos son los necesarios.
- \_\_\_ 2. Sí, la mayoría de las veces me han preguntado en relación con los cursos que desearía que se impartieran en Enfermería.
- \_\_\_ 3. A veces he oído decir que van a dar cursos, pero no he sabido de encuestas ni de preguntas relativas a lo que nosotros deseamos para capacitarnos.
- \_\_\_ 4. No, aquí nunca ha habido ninguna encuesta ni preguntas relativas a lo que debería ser la capacitación en el Instituto.
- \_\_\_ 5. Sin respuesta.

17. ¿LE OTORGAN BECAS PARA LOS CURSOS QUE SE LE DAN EN EL INSTITUTO?

- \_\_\_ 1. Sí, aquí siempre nos apoyan con becas y estímulos de

cualquier tipo para que podamos capacitarnos.

- 2. Sí, generalmente nos brindan el apoyo.
- 3. Raras veces nos brindan alguna beca para capacitarnos.
- 4. No, aquí desde hace mucho tiempo no hay ningún tipo de becas para la capacitación.
- 5. Sin respuesta.

18. ¿EXISTE EN EL INSTITUTO SUFICIENTES MATERIALES PARA LA ENSEÑANZA EN EL INSTITUTO?

- 1. Sí, aquí en el Instituto se cuenta con todo lo necesario para que el personal de Enfermería se capacite.
- 2. Sí, la mayoría de las veces, sí se cuenta con el material necesario para la capacitación.
- 3. Sólo algunas veces contamos con el material necesario para la capacitación de Enfermería.
- 4. No, aquí nunca contamos con ningún tipo de material para la capacitación en Enfermería.
- 5. Sin respuesta.

19. ¿EXISTE EN EL INSTITUTO UNA EVALUACION PERMANENTE DE NECESIDADES DE CAPACITACION?

- 1. Sí, generalmente se está investigando qué necesidades de capacitación tenemos para poder dar los cursos.
- 2. Sí, la mayoría de las veces se evalúan el tipo de cursos que tenemos, lo que nos permiten estar al día en la capacitación.
- 3. Raras veces se evalúan los cursos y se auscultan poco las necesidades de capacitación del personal.
- 4. No, aquí nunca se evalúan las necesidades de capacitación del personal. Siempre se dan los mismos cursos.
- 5. Sin respuesta.

20. ¿COMO CONSIDERA UD. LOS HORARIOS PARA LA ENSEÑANZA DE ENFERMERIA?

- 1. Creo que son excelentes.
- 2. Creo que son buenos, pero no todo el personal tiene acceso a ellos.
- 3. Creo que son regulares, ya que mucho personal se queda sin capacitarse.
- 4. Son pésimos. Sólo se capacita el turno de mañana, en cambio, los otros turnos, no tienen esa oportunidad.
- 5. Sin respuesta.

21. ¿LE SATISFACEN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION CONTINUA DEL INSTITUTO?

- 1. Sí, totalmente. Creo que son los que yo necesito para

mejorar en los servicios.

- 2. Sí, la mayoría de los cursos que se dan son los que yo necesito.
- 3. A veces me satisfacen pero otras veces, creo que son cursos muy repetitivos.
- 4. No, ninguno de los cursos impartidos es de mi satisfacción. No voy a ninguno de ellos.
- 5. Sin respuesta.

22. ¿CREE UD. QUE EXISTE APOYO DE LAS AUTORIDADES PARA LA CAPACITACION EN EL INSTITUTO?

- 1. Sí, existe un total apoyo de las autoridades para que nos capacitemos.
- 2. Sí, la mayoría de las veces hay apoyo de las autoridades porque les interesa que nos capacitemos.
- 3. A veces creo que las autoridades apoyan, pero francamente otras veces pienso que impiden la capacitación.
- 4. No, definitivamente las autoridades del Instituto no apoyan para nada la capacitación de Enfermería.
- 5. Sin respuesta.

23. ¿SE SUPERVISA LA CAPACITACION CONTINUA DE ENFERMERIA EN EL INSTITUTO?

- 1. Sí, siempre tenemos la supervisión en torno a la capacitación, para ver que hemos aprendido y cómo nos desarrollamos.
- 2. Sí, creo que sí hay suficiente supervisión en la capacitación.
- 3. A veces sí creo que hay interés en la capacitación, por lo que nos supervisan, pero otras veces, creo que hay un total desinterés.
- 4. No, aquí nunca ha habido supervisión de ningún tipo para ver si estamos o no capacitados.
- 5. Sin respuesta.

24. ¿EXISTE CONTINUIDAD PARA LA CAPACITACION EN ENFERMERIA EN EL INSTITUTO?

- 1. Sí, toda la educación continua del Instituto está programada para hacerse ordenadamente con la secuencia que marca las necesidades del servicio.
- 2. Sí, la mayoría de las veces creo que hay una buena continuidad en los cursos programados.
- 3. A veces creo que hay alguna continuidad en los cursos, pero otras veces, no.

- \_\_\_ 4. No, aquí no ha habido ninguna continuidad en ningún curso. Nunca se toma en cuenta las necesidades del personal.
- \_\_\_ 5. Sin respuesta.

25. ¿CUALES CREE UD. QUE SON LAS BARRERAS MAS IMPORTANTES QUE IMPIDEN QUE SE DE UNA BUENA CAPACITACION EN EL INSTITUTO?

- \_\_\_ 1. Exceso de trabajo
- \_\_\_ 2. Falta de personal
- \_\_\_ 3. Falta de apoyo de las autoridades
- \_\_\_ 4. Falta de interés por los cursos
- \_\_\_ 5. Otras: Cuál? \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

APENDICE No. 2

MODELO DE TARJETA SIMPLE

01	02	03	04	05	06	07	08	09	
25	<b>MODELO DE TARJETA SIMPLE</b>							10	
24	<b>CUESTIONARIO No. _____</b>							11	
23								12	
22	21	20	19	18	17	16	15	14	13

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

APENDICE No. 3

MODELO DE TARJETA DE CONCENTRACION DE DATOS

01 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	02 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	03 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	04 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	05 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	06 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	07 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	08 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	09 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	
25 1.____ 4.____ 2.____ 5.____ 3.____	<b>MODELO DE TARJETA DE CONCENTRACION DE DATOS</b>  <b>CUESTIONARIO DEL _____ AL _____</b>							10 1.____ 4.____ 2.____ 5.____ 3.____	
24 1.____ 4.____ 2.____ 5.____ 3.____								11 1.____ 4.____ 2.____ 5.____ 3.____	
23 1.____ 4.____ 2.____ 5.____ 3.____								12 1.____ 4.____ 2.____ 5.____ 3.____	
22 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	21 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	20 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	19 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	18 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	17 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	16 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	15 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	14 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____	13 1.____ 2.____ 3.____ 4.____ 5.____

FUENTE: Misma del cuadro No. 1



APENDICE No. 4

MODELO DE TARJETA MATRIZ DE CONCENTRACION DE DATOS

01 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	02 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	03 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	04 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	05 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	06 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____ 6. _____	07 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	08 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	09 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	
25 1. _____ 4. _____ 2. _____ 5. _____ 3. _____	<b>MODELO DE TARJETA MATRIZ DE CONCENTRACION DE DATOS</b>  <b>CUESTIONARIOS Nos. _____</b>							10 1. _____ 4. _____ 2. _____ 5. _____ 3. _____	
24 1. _____ 4. _____ 2. _____ 5. _____ 3. _____								11 1. _____ 4. _____ 2. _____ 5. _____ 3. _____	
23 1. _____ 4. _____ 2. _____ 5. _____ 3. _____								12 1. _____ 4. _____ 2. _____ 5. _____ 3. _____	
22 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	21 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	20 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	19 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	18 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	17 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	16 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	15 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	14 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	13 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

## 7. GLOSARIO DE TERMINOS

### ADiestRAMIENTO

Acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar, desarrollar y/o a perfeccionar las habilidades motoras o destrezas de un individuo, con el fin de incrementar su eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura comprende los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motoras, correspondiendo sobre todo al área de aprendizaje psicomotriz.

### ADiestRAMIENTO EN SERVICIO

Se define como una actividad educativa permanente, individual o de grupo, organizada y desarrollada en los lugares de trabajo con el fin de orientar, guiar, enseñar y asesorar al personal en los principios y técnicas básicas prácticas de la función que se debe desempeñar.

### ACTITUD

Disposición de aceptación o rechazo de carácter orientador que adopta el individuo como respuesta a los objetos de la realidad en una interacción dialéctica con los mismos, que está determinada de manera integral por la situación presente y la experiencia, y que puede ser o no traducida en conducta.

### AFECTIVA

Comprende al conjunto de actitudes, valores y opiniones del individuo, que generan tendencias a actuar en favor o en contra

de personas, hechos y estructuras. Dichas tendencias intervienen en el desempeño del trabajo. Abarca básicamente el desarrollo del pensamiento social, la expresión lingüística y la expresión y sensibilidad estéticas.

#### ANALISIS

Descomposición de elementos que conforman la totalidad de datos para clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y representativo.

#### APTITUD

Potencialidad del individuo para aprender, condición o serie de características que le permiten adquirir, mediante algún entrenamiento específico, un conocimiento o una habilidad.

#### APRENDIZAJE

Es el proceso mediante el cual una actividad comienza o sufre una transformación por el ejercicio. Como efecto, es todo cambio de la conducta resultante de alguna experiencia, gracias al cual el sujeto afronta las situaciones posteriores de modo distinto a las anteriores. La manifestación del aprendizaje consiste en una modificación de la conducta, resultante de la experiencia o del ejercicio.

#### ASIGNACIONES EN PROYECTOS Y COMITES

Las organizaciones matriz y de proyecto hacen posible que el

personal trabaje en proyectos especiales, o asignaciones de fuerza de trabajo, en donde los miembros tienen la oportunidad de verse comprometidos en el estudio de los problemas corrientes de la empresa o en actividades de planeación o toma de decisiones que pueden ser tan interesantes como provechosas para los participantes.

#### BARRERAS PARA LA CAPACITACION

Son el mal entendimiento de los instructores, mala administración, falta de apoyos -económico, horario-legal, falta de motivación y objetivos del empleado, diferentes a los de la empresa.

#### CALIDAD

Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie. Estado de una persona, su naturaleza, su edad y demás circunstancias y condiciones que se requieren para un cargo o dignidad.

#### CAPACITACION

Acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar y/o a desarrollar aptitudes de una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo y los inmediatos superiores. Su cobertura abarca entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, síntesis y evaluación de los individuos, correspondiendo sobre todo al

área del aprendizaje cognoscitiva. Es también la formación teórica y la experiencia práctica gradual que recibe el empleado para que lleve a cabo su trabajo en la mejor forma posible.

#### CONTINUIDAD DE LA CAPACITACION

Es la fase del programa de capacitación del personal que sirve para que el empleado esté al tanto de los nuevos conceptos, para que aumente su conocimiento, entendimiento y aptitud, para desarrollar su capacidad, para analizar problemas y para trabajar con otros, desarrollándose ininterrumpidamente.

#### CONOCIMIENTO INDIVIDUAL DE LA TAREA

El diseño de un programa específico de entrenamiento requiere que se ponga atención especial al análisis de las operaciones o de las tareas, determinando cuál debe ser el contenido del entrenamiento en términos de lo que el trabajador debe hacer para ejecutar una tarea, desempeñar un puesto o una asignación en una forma efectiva.

#### CUESTIONARIO

Método escrito para reunir datos de los sujetos a estudiar. Los datos solicitados, generalmente, implican el conocimiento, las actitudes, las observaciones o las experiencias de los sujetos. Cuando se solicitan las opiniones, el instrumento utilizado puede llamarse un resultado de opinión.

## CULTURA

Es todo aquello que el hombre ha creado o descubierto. Comprende por tanto, los conocimientos y la tecnología, así como el gusto artístico, el sentido humanístico, las costumbres y los hábitos. Puede decirse entonces que educarse es hacerse más humano.

## DESARROLLO

Acción o conjunto de acciones tendientes a integrar a las personas a su entorno socio-laboral, con el propósito que comprenda las características de la empresa, los procesos internos y externos de comunicación, el estilo de liderazgo, las características de los productos y la importancia de los procesos de calidad total.

## DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Proceso de desarrollo que abarca una amplia variedad de criterios administrativos y conductistas planeados para hacer más efectivos el comportamiento humano y las relaciones en una organización, analizando y probando los problemas de comportamiento, las actitudes, los motivos y los valores de los participantes, y adoptando técnicas como la administración por objetivos, y la revisión de la estructura de las labores para hacer más efectiva la coordinación.

### DESEMPEÑO DE PAPELES

Otra técnica de entrenamiento para desarrollo gerencial es desempeñar papeles (role playing). Consiste en asumir las actitudes y la conducta y de actuar los papeles de los individuos implicados en un problema de personal, que por lo general, son los de un supervisor y un subordinado.

### EDUCACION CONTINUADA

Incluye todas las actividades educativas organizadas que se imparten después de la educación secundaria. La educación continuada y la educación de adultos, son similares en el sentido de que ambas conciernen a individuos ya salidos de la adolescencia.

### EDUCACION

Adquisición intelectual por parte de un individuo, de los aspectos técnicos, científicos y humanísticos que lo rodean. Entre los bienes culturales está el manejo de utensilios y herramientas, así como características personales consideradas valiosas en la sociedad (algunos hábitos, carácter, etc.)

### EDUCACION FORMAL

Es un proceso de enseñanza-aprendizaje, estructurado y sistematizado, que se imparte a través de instituciones que se rigen, en el caso concreto de México, bajo los criterios establecidos por la Secretaría de Educación Pública y Universidad Nacional Autónoma de México, la función de estas instituciones es la de

proporcionar al individuo elementos teóricos que le permitan un adecuado desenvolvimiento en su vida cotidiana. Los individuos sujetos a este tipo de educación, obtienen un grado de calificación reconocido en todo el país y con la opción de ingresar a sistemas educativos formales en otros países.

#### EDUCACION INFORMAL

Es un proceso de enseñanza-aprendizaje, asistemático, desligado del sistema educativo nacional y dependiente del campo en donde se desenvuelve un individuo. A este punto corresponden los términos: experiencia, práctica, habilidad y todos aquellos que dan idea de una aptitud o destreza adquirida por el individuo.

#### EDUCACION EN SERVICIO

Es la asistencia dada de varios modos por una organización para la educación continua de sus propios empleados que a su vez, actuarán en beneficio de los programas de la organización. Perrodin dice que "es el proceso mediante el cual se desarrolla el talento y potencialidad de cada persona teórica y prácticamente". Palmer establece que "Educación en Servicio es la asistencia dada de varios modos por una organización, para la educación continua de sus propios empleados que a su vez actuarán en beneficio de los programas de la organización".

#### ENSEÑANZA ABIERTA

Es un sistema de autoinstrucción que acepta y reconoce todos



los cambios o modos de aprender, que permite a todo sujeto es tudiar a su propio ritmo, motivación y aptitudes, mediante un material didáctico especial y atención individualizada.

#### ENTRENAMIENTO

Nombre genérico. Entrenarse significa prepararse para un esfuer zo físico o mental, para poder desempeñar una labor: como se ve el entrenamiento forma parte de la Educación. En el léxico se encuentran otros términos con acepciones más específicas.

#### EMPIRICO

Nombre dado a un método de análisis o verificación de una hipó tesis, por medio de la observación o de la experiencia. En la investigación empírica se controlan sistemáticamente las observa ciones.

#### EVALUAR

La evaluación es entendida aquí como una etapa del proceso edu cacional que tiene por fin comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieron especificado con antelación.

#### EVALUACION DEL APRENDIZAJE

La evaluación del aprendizaje es un proceso sistemático que de be realizarse de manera integral y participativa. Permite ubi- car en qué grado y cómo uno o varios participantes logran un conjunto de objetivos como resultados de las experiencias de

aprendizaje planeadas. La evaluación también ayuda a conocer la eficacia de un programa y el trabajo del instructor, a fin de mejorar los métodos de enseñanza.

#### EVALUACION DE RESULTADOS

Formulación de juicio cuantitativo y cualitativo del sujeto de un objeto o hecho propuesto. Así, la evaluación es un proceso que mide el aprendizaje y los elementos que intervienen en él. Esta medición se lleva a cabo mediante instrumentos adecuados a cada caso, con el fin de obtener toda la objetividad posible y tratar de eliminar factores y procedimientos subjetivos.

#### FORMACION PROFESIONAL

Proceso de obtención de conocimientos y desarrollo de aptitudes que permiten la preparación integral del hombre para una vida activa productiva y satisfactoria, así como para un eficiente desempeño en cualquier nivel de calificación y responsabilidad, y una participación consciente en la vida social, económica y cultural.

#### HABILIDADES MOTRICES

Se entiende por habilidades motrices el conjunto de operaciones manuales y físicas que deben realizarse de manera rápida, precisa y sin errores quienes manejan desde equipo pesado (vehículos, calderas, etc.) hasta instrumentos de gran exactitud. Estas operaciones implican un orden sucesivo de acciones que incluyen destrezas motoras e intelectuales.

## HIPOTESIS

Definición de las relaciones pronosticadas entre los factores o variables a estudiar. Es la deducción experimental, generalmente elaborada como primer paso de la investigación. Es también una suposición de relaciones anticipadas entre las variables de investigación; las hipótesis son el punto de partida de estudios empíricos que intentan confirmar o refutar las predicciones.

## INCREMENTO DE HABILIDADES Y DESTREZAS

Uno de los principales tipos de entrenamiento es comúnmente referido como entrenamiento en el trabajo. El propósito principal del entrenamiento en el trabajo, al iniciarse el empleo de un individuo, es llevar su conocimiento y su habilidad hasta un nivel satisfactorio.

## INTRODUCCION AL PUESTO

Es adecuar a una persona a su nuevo puesto para que su entrada a un organismo no sufra ningún tropiezo y al desarrollo de las actividades sea provechoso desde el principio.

## INVESTIGAR

Llegar a conocer lo que nadie conoce. La investigación administrativa es un proceso que se inicia con un problema al que, para darle una solución, hay que hacer uso de cada una de las funciones de la administración.

## JUEGOS GERENCIALES

Situaciones de casos específicos se han presentado vívidamente y se han hecho más interesantes, a través del desarrollo de juegos gerenciales. Los participantes del juego se ven enfrentados con el problema de tomar una serie de decisiones continuas que afectan a la empresa.

## LIDERAZGO, DEFINICION DE

Arte o proceso de influir sobre las personas para que se esfuer<sup>u</sup>cen en forma voluntaria y entusiasta en la consecución de los objetivos del grupo.

## MESETA

Una meseta puede ser el resultado de métodos poco efectivos de trabajo, o puede deberse a una reducción en la motivación. Una dirección apropiada por parte del instructor puede revelar la causa de una meseta y puede permitir a éste ayudar al entrenado, mediante medios tales como sugerencias sobre nuevos procedimientos de trabajo o ayuda para establecer nuevos incentivos.

## METODO

Forma prescrita de ejecutar una tarea, dando adecuada consideración al objetivo; facilidades disponibles y gastos de tiempo, dinero y esfuerzo. Trato con la tarea que envuelve procedimiento y especifica cómo ejecutarlo.

## METODO CIENTIFICO

Método sistemático empleado en el estudio o la investigación mediante el que se identifica un problema; se elabora una o varias hipótesis; se reúnen los datos de forma sistemática y se interpretan para analizar la hipótesis empíricamente.

## MOTIVACION HACIA LA CAPACITACION

Una de las condiciones del aprendizaje es que, quien va a entrenarse esté suficientemente motivado. Esto es, para un aprendizaje óptimo, la persona en entrenamiento deberá reconocer la necesidad de adquirir nueva información o de contar con nuevas habilidades y deberá mantener un deseo de aprender conforme progresa el entrenamiento.

## MOTIVOS

Impulsos, deseos, necesidades y fuerzas similares que canalizan el comportamiento humano hacia las metas. Ejemplo: jerarquía de las necesidades; criterio de la higiene para la motivación; teoría de la expectativa de la motivación; teoría del campo de la motivación; ampliación del trabajo; enriquecimiento del trabajo.

## NORMAS

Es todo señalamiento de lo que ha de hacerse a las normas genéricas se les conoce como políticas y a las normas específicas como reglas. La norma jurídica es conocida como Ley. Entre sus

características están: flexibilidad, concretas, no sanciones, tácticas.

#### ORGANIZACIONES EDUCATIVAS Y PROFESIONALES

Al conducir cursos de entrenamiento, las organizaciones por lo general, pueden procurarse la ayuda de instituciones educativas y de consultores profesionales. Algunas organizaciones animan a sus ejecutivos a aprovechar tales oportunidades de desarrollo, pagando los costos del curso a quienes participen.

#### PLANEAR

Significa un ajuste anticipado de los factores, efecto de fuerzas y relaciones necesarias para lograr el objetivo. Es también el proceso destinado a asegurar que los servicios requeridos por el paciente y la comunidad serán satisfechos de acuerdo a las necesidades individuales y con los recursos disponibles.

#### PLANIFICACION DEL PROGRAMA

Este es el proceso por el cual se determina y organiza la naturaleza y secuencia de los eventos educativos futuros. Es un medio flexible por el cual un grupo de personas puede colaborar en la planificación de manera organizada. Se le debe emplear con creatividad y no de manera rígida.

#### PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Conjunto de leyes que una ciencia ha obtenido en el estudio encaminado a un determinado orden de hechos. Razonamientos sobre

una proposición ya determinada que trata de resolver procedimientos científicos.

#### PROFESIONAL

Empleado. Cualquier empleado cuyo trabajo sea predominantemente intelectual y variado en carácter, en oposición al trabajo manual, manual o mecánico y físico de rutina, envolviendo ejercicios consistentes de discreción y juicio en su ejecución, cuyo carácter de servicios prestados no puede ser estandarizado en relación a tiempo dado requerido.

#### PROGRAMAS

Un complejo de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de trabajo, pasos que deben seguirse, recursos que se deben emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción determinado, y normalmente sustentado por presupuestos de capital y operativos.

#### PROGRAMA DE EDUCACION EN SERVICIO

Es un conjunto de actividades planeadas y organizadas para el personal de Enfermería, destinado a proporcionar una experiencia educativa que contribuya al desarrollo del personal, lo que redundará en beneficio del paciente.

#### REGLAS

Son señalamientos imperativos sujetos a sanción de no ser realizados. Entre las características de las reglas están: rígidas,

sanciones, específicas, concretas, tácticas.

#### ROTACION Y PROMOCIONES LATERALES

La rotación de puestos se lleva a cabo para proporcionar al individuo una mayor variedad en las experiencias de trabajo, que la que podría obtener con un puesto simple y sirve por consiguiente, para auxiliar sus conocimientos y comprensión.

#### SATISFACCION DE LAS NECESIDADES

La necesidad de reconocimiento, de seguridad y de autorrealización se encuentran entre algunas de estas necesidades que pueden ser satisfechas mediante las actividades del entrenamiento. Los instructores deben estar alertas ante las necesidades individuales en la situación de entrenamiento y usarlas como base para motivar a los empleados.

#### SISTEMA

Todo aquello agregado, delimitado o identificable de elementos dinámicos dotados de cierta interconexión e interdependencia que continúan operando juntos con arreglos a ciertas leyes, y de modo que produzcan un efecto total característico. Los sistemas pueden ser complejos, pueden ser integrados por subsistemas interdependientes, cada uno de los cuales, aunque menos autónomo que el segregado total, es claramente diferenciable por su funcionamiento.



## TECNICAS DIDACTICAS

Son procedimientos operativos concretos que sirven como medio para alcanzar un objetivo de aprendizaje delimitado y cuya aplicación es orientada a través de un método de enseñanza. Las técnicas didácticas son una serie de pasos organizados que permiten a los participantes lograr los objetivos y facilitar la formación de actitudes de cooperación, responsabilidad e individualidad en las tareas asignadas.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ARIAS G; Fernando. Administración de los recursos humanos. Ed. Trillas. 2a. ed. México, 1991. 535 pp.

BAENA, Guillermina. Instrumentos de investigación. Ed. Editores Unidos Mexicanos. 13a. ed. México, 1987. 130 pp.

BALSEA, Brian. La liberación social y los objetivos de la ciencia. Ed. Siglo XXI. 2a. ed. Madrid, 1981. 502 pp.

BARQUIN C; Manuel. Administración en Enfermería. Ed. Interamericana Mc Graw Hill. México, 1995. 228 pp.

BUNGE, Mario. La investigación científica. Ed. Ariel. 6a. ed. Madrid, 1979. 955 pp.

CALVACHE, Manuel. La enfermería sistémica: Propuesta de un modelo ecológico. Ed. Ediciones Díaz de Santos. Madrid, 1989. 245 pp.

CALENDER, Tiny M. Administración hospitalaria para enfermeras. Ed. Interamericana. México, 1963. 167 pp.

CASTAÑEDA, Imelda y cols. Enfermería. Cadena y camino?. Ed. AAPAUNAM. México, 1987. 120 pp.

CENTRO INTERDISCIPLINARIO DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD SOCIAL. Administración de los servicios de la salud en Enfermería. Ed.

Organización Panamericana de la Salud. 2a. ed. México, 1992.  
560 pp.

CRUZ D; Atilana. La supervisión de los servicios de Enfermería  
Ed. La Prensa Médica Mexicana. México, 1984. 160 pp.

CHAPARRO, Estela y Elvira Infante. Administración de los servi-  
cios de Enfermería. Ed. Panamericana. México, 1974. 93 pp.

CHRUDEN J; y Anthaus W. Administración de personal. Ed. Conti-  
nental. 11a. ed. México, 1987. 60 pp.

DE LA VEGA L; Carlos. La comunicación científica. Ed. Institu-  
to Politécnico Nacional. 2a. ed. México, 1990. 85 pp.

DIVINCENTI, Marie. Administración de los servicios de Enferme-  
ría. Ed. Limusa. México, 1981. 499 pp.

ESEVERRI, Cecilio. Enfermería hoy. Filosofía y antropología de  
una profesión. Ed. Díaz de Santos, S.A. Madrid, 1992. 207 pp.

- - - - - Enfermería: Profesión con futuro. Ed. Jims.  
Barcelona, 1978. 149 pp.

FAJARDO, Guillermo O. Teoría y práctica de la administración  
de la atención médica y de hospitales. Ed. Prensa Médica. 2a.  
ed. México, 1979.

GALLAGHER, Anna Helen. Administración de escuelas de Enferme-

- rfa. Ed. Interamericana. México, 1966. 210 pp.
- GARCIA, Héctor. Manual de investigación aplicada en servicios sociales y de salud. Ed. La Prensa Médica Mexicana. México, 1983. 222 pp.
- GILLIES, Dee Ann. Gestión en Enfermería. Ed. Salvat. 2a. ed. Barcelon, 1994. 611 pp.
- GONZALEZ R; Susana. Manual de redacción e investigación documental. Ed. Trillas. 4a. ed. México, 1991. 121 pp.
- HANAK, Marcia. Educación sanitaria del paciente y su familia. Ed. Doyma. Madrid, 1988. 227 pp.
- KOZIER, Barbara y otros. Conceptos y temas de la práctica de Enfermería. Ed. Interamericana Mc Graw Hill. 2a. ed. México, 1992. 654 pp.
- KRON, Thora. Liderazgo y administración en Enfermería. Ed. Interamericana. 5a. ed. México, 1981. 327 pp.
- LA MONICA, Elaine. Dirección y administración en Enfermería. Ed. Mosby-Doyma. Barcelona, 1995. 437 pp.
- LANCASTER, Jeanette. Enfermería comunitaria: Modelos de prevención de la salud mental. Ed. Interamericana. México, 1983. 224 pp.
- LOPEZ C; José Luis. Método e hipótesis científicos. Ed. Trillas.

2a. ed. México, 1978. 110 pp.

McGREGOR, Frances. Las ciencias sociales y la Enfermería. Ed. La Prensa Médica Mexicana. México, 1968. 279 pp.

MARQUEZ R; Melesio. La comprobación científica. Ed. Trillas. 3a. ed. México, 1981. 95 pp.

MALM, Loretta. Enfermería en desastres. Ed. Harla. México, 1985. 419 pp.

MARRINER, Ann. Manual para administración de Enfermería. Ed. Interamericana. México, 1992. 499 pp.

MARTINEZ, Ma. Matilde y cols. Sociología de una profesión: El caso de Enfermería. Ed. Nuevo Mar. México, 1985. 302 pp.

NOTTER, Lucille. Principios de la investigación de Enfermería. Ed. Doyma. México, 1992. 196 pp.

O'BRIEN, Maureen. Comunicación y relaciones en Enfermería. Ed. Manual Moderno. 2a. ed. México, 1983. 273 pp.

PADILLA, Hugo. El pensamiento científico. Ed. Trillas. 2a. ed. México, 1986. 317 pp.

PEREZ S: Artemio. Supervisión de los servicios de Enfermería. Ed. Prado. México, 1997. 180 pp.

- - - - - Administración de los servicios de Enfermería.

Ed. Trillas. México, 1992. 211 pp.

PERRODIN, Cecilia M. Supervisión de los servicios de Enfermería. Ed. Interamericana. México, 1965. 407 pp.

POLIT, Denise. Investigación científica en ciencias de la salud. Ed. Interamericana Mc Graw Hill. México, 1987. 563 pp.

REZA T; Jesús. Como diagnosticar las necesidades de capacitación en las organizaciones. Ed. Panorama. México, 1995. 115 pp.

ROJAS S: Raúl. El proceso de la investigación científica. Ed. Trillas. 3a. ed. México, 1986. 151 pp.

ROSENBLUETH, Arturo. El método científico. Ed. Prensa Médica Mexicana. 17a. ed. México, 1997. 95 pp.

SIMMS, Price. Administración de los servicios de Enfermería. Ed. Interamericana. México, 1986. 410 pp.

TAMAYO, Mario. El proceso de la investigación científica. Ed. Limusa. 2a. ed. México, 1987. 161 pp.

TENORIO B; Jorge. Técnicas de investigación documental. Ed. Mc Graw Hill. México, 1989. 154 pp.

TINKHAN, Catherine y Eleanor F. Voorhies. Enfermería social. Ed. Limusa. 2a. ed. México, 1981. 342 pp.

THOMPSON, Bebe Joyce. Etica en Enfermería. Ed. El Manual Moder

no. México, 1984. 394 pp.

VARO, Jaime. Gestión estratégica de la calidad de los servicios sanitarios. Ed. Díaz de Santos. Madrid, 1994. 588 pp.



ESCUELA NACIONAL DE  
ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

COORDINACIÓN DE SERVICIO SOCIAL Y  
OPCIONES TERMINALES DE TITULACIÓN



AUTORIZACIÓN DE TRABAJO RECEPCIONAL

LIC. CAROLINA SOLIS GUZMAN  
COORDINADORA DE SERVICIO SOCIAL Y  
OPCIONES TERMINALES DE TITULACIÓN  
P R E S E N T E .

En mi carácter de Director(a) de trabajo recepcional Tesis Grupal

Titulado: Impacto de la Educación Continua en Enfermería en el Instituto  
Nacional de la Nutrición "Salvador Zubiran" en México, D.F.

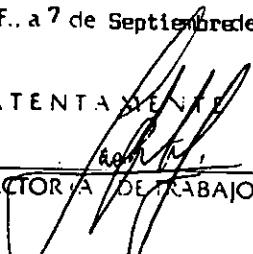
Elaborado por: María Guadalupe Alcantara Kuri


del nivel Licenciatura del sistema Abierto

manifiesto a usted, que después de haber realizado los ajustes necesarios de acuerdo con las observaciones emitidas por los miembros del jurado examinador, el trabajo satisface los requisitos académicos y metodológicos para ser considerado como opción de titulación.

México, D.F., a 7 de Septiembre de 1998.

ATENTAMENTE

  
DIRECTORA DE TRABAJO

  
COORDINACIÓN DE SERVICIO SOCIAL Y  
OPCIONES TERMINALES DE TITULACIÓN





ESCUELA NACIONAL DE  
ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

COORDINACIÓN DE SERVICIO SOCIAL Y  
OPCIONES TERMINALES DE TITULACIÓN



AUTORIZACIÓN DE TRABAJO RECEPCIONAL

LIC. CAROLINA SOLIS GUZMAN  
COORDINADORA DE SERVICIO SOCIAL Y  
OPCIONES TERMINALES DE TITULACIÓN  
P R E S E N T E .

En mi carácter de Director(a) de trabajo recepcional Testa Grupal  
Titulado: Impacto de la Educación Continua en Enfermería en el Instituto  
Nacional de la Nutrición "Salvador Zubiran", en México, D.F.

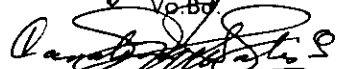
Elaborado por: Ana María Ledesma Navarro  
del nivel Licenciatura del sistema Abierto

manifiesto a usted, que después de haber realizado los ajustes necesarios de acuerdo con las observaciones emitidas por los miembros del jurado examinador, el trabajo satisface los requisitos académicos y metodológicos para ser considerado como opción de titulación.

México, D.F., a 7 de Septiembre de 1998.

ATENTAMENTE

  
\_\_\_\_\_  
DIRECTOR(A) DE TRABAJO

  
Vo-Bo  
\_\_\_\_\_  
COORDINACIÓN DE SERVICIO SOCIAL Y  
OPCIONES TERMINALES DE TITULACIÓN



ESCUELA NACIONAL DE  
ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

COORDINACIÓN DE SERVICIO SOCIAL Y  
OPCIONES TERMINALES DE TITULACIÓN



AUTORIZACIÓN DE TRABAJO RECEPCIONAL

LIC. CAROLINA SOLIS GUZMAN  
COORDINADORA DE SERVICIO SOCIAL Y  
OPCIONES TERMINALES DE TITULACIÓN  
P R E S E N T E .

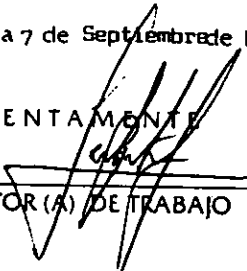
En mi carácter de Director(a) de trabajo recepcional Tesis Grupal  
Titulado: Impacto de la Educación Continua en Enfermería en el Instituto  
Nacional de la Nutrición "Salvador Zubiran", en México, D.F.


Elaborado por: Elizabeth Ochoa López  
del nivel Licenciatura del sistema Abierto

manifiesto a usted, que después de haber realizado los ajustes necesarios de acuerdo con las observaciones emitidas por los miembros del jurado examinador, el trabajo satisface los requisitos académicos y metodológicos para ser considerado como opción de titulación.

México, D.F., a 7 de Septiembre de 1998 .

ATENTAMENTE

  
\_\_\_\_\_  
DIRECTOR (A) DE TRABAJO

  
Vo.Bo.  
\_\_\_\_\_  
COORDINACIÓN DE SERVICIO SOCIAL Y  
OPCIONES TERMINALES DE TITULACIÓN