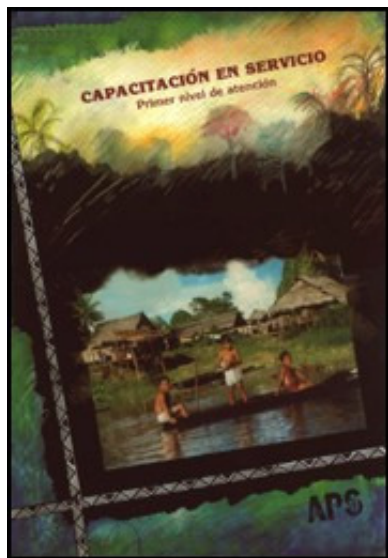


## "Capacitación en servicio" - Guía del facilitador para el personal de salud del primer nivel de atención

---



[Indice](#)

---

**IQUITOS - PERU - 1997**

MINISTERIO DE SALUD

DIRECCION REGIONAL DE SALUD LORETO

RED BARNET - DINAMARCA

## UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA

## PROYECTO ATENCION PRIMARIA DE SALUD EN LA REGION LORETO

**"PROYECTO ATENCION PRIMARIA DE SALUD EN LA REGION LORETO"**

Instituto de Medicina Tropical "Alexander von Humboldt"

Universidad Peruana Cayetano Heredia

Av. Honorio Delgado N° 430 - San Martín de Porres LIMA 31 - PERU

Apartado 4314 - Teléfono: (511) 4823910 - Fax: (511) 4823404

Director:

Dr. Eduardo Falconí Rosadío.

Responsable de contenidos:

Rebeca Carrión Torres.

Equipo editorial:

Eduardo Falconí Rosadío.

Eliana Elías Valdeavellano.

Luz Illescas Ruiz.

Secretaria:

Mariela Lau Len Ignacio.

Responsables de edición:

Norma Mancilla Heredia.

Antonio Lozán Pun Lay.

Diseño de carátula:

Beatriz Mosquera Lenti.

Impresión:

Haroldo Galo Guerra.

Foto carátula:

Niños de la comunidad de Santa Clara en el río Nanay.

Esta publicación fue posible gracias a la participación del personal de la Región de Salud de Loreto a través de la Dirección Regional de Salud y al financiamiento de Red Barnet - Dinamarca.

Ley 13714

**Art. 69. - Pueden ser reproducidos y difundidos breves fragmentos de obras literarias, científicas y artísticas, y aún la obra entera, si su breve extensión y naturaleza lo justifican; siempre que la reproducción se haga con fines culturales y no comerciales, y que ella no entrañe competencia desleal; para el autor en cuanto al aprovisionamiento pecuniario de la obra, debiendo indicarse, en todo caso, el nombre de autor, el título de la obra y la fuente de donde se hubieren**

**tomado.**

---

## **Indice**

---

### **Agradecimiento**

### **Presentación**

### **Introducción**

### **Parte I - Capacitación en servicio**

### **Parte II - Secuencia metodológica de la capacitación en servicio**

#### **1. Como realizar el taller (Planeamiento)**

##### **1.1. ¿Cómo elaborar un diagnóstico?**

##### **1.2. ¿Cómo elaborar el plan de estudios de Capacitación en Servicio?**

##### **1.3. Cuando convocar al participante?**

#### **2. ¿Como enseñar habilidades y actitudes? (Ejecución)**

#### **3. ¿Como evaluar la capacitación en servicio? (Evaluación)**

### **Anexos**

### **Bibliografía**

[Home](#) > [ar](#).[cn](#).[de](#).[en](#).[es](#).[fr](#).[id](#).[it](#).[ph](#).[po](#).[ru](#).[sw](#)

---



---

## Agradecimiento

Esta Guía es producto de la inquietud y motivación de muchos profesionales de salud de la región Loreto. Agradecemos a todos los que de alguna forma contribuyeron en la preparación de la misma, en especial al equipo de profesionales de la Dirección Regional de Salud Loreto, nuestro más sincero agradecimiento.

---



[Home](#) > [ar](#).[cn](#).[de](#).[en](#).[es](#).[fr](#).[id](#).[it](#).[ph](#).[po](#).[ru](#).[sw](#)

---



---

## Presentación

La Universidad Peruana Cayetano Heredia, en convenio con la Dirección Regional de Salud Loreto viene ejecutando desde 1992, el Proyecto Atención Primaria de Salud APS en la Región Loreto, con el apoyo técnico y financiero de la organización Red Barnet de Dinamarca.

La presente Guía es parte de una serie de materiales educativos elaborados, con la finalidad de alcanzar una secuencia metodológica de la enseñanza de las habilidades y actitudes mediante la Capacitación en Servicio como parte de un Sistema de Educación Continúa, para lograr un mejor nivel de desempeño de los trabajadores en los Establecimientos de Salud.

Asimismo, a su vez, permitirá que cualquier profesional de un Establecimiento de Salud de áreas urbanas y rurales interesado en mejorar el desempeño de su personal de salud o aquellos que trabajan en la formación de personal de salud en instituciones que forman personal, puedan planificar un programa de Capacitación en Servicio o participar como instructores.



[Home](#) > [ar](#).[cn](#).[de](#).[en](#).[es](#).[fr](#).[id](#).[it](#).[ph](#).[po](#).[ru](#).[sw](#)



---

## Introducción

El Proyecto Atención Primaria de Salud en la Región Loreto durante la experiencia de trabajo por varios años en el área de capacitación hacia personal técnico y auxiliar de enfermería y de personal profesional, ha recogido las siguientes expresiones de muchos de los profesionales que alguna vez se desempeñaron como instructores en cursos o talleres de capacitación:

**"A pesar de haber realizado muchas capacitaciones a través de talleres, cursos, etc. los trabajadores técnicos y auxiliares de enfermería siguen cometiendo los mismos errores"**

**"¿Qué hacer para que los trabajadores de salud sean más diestros en su desempeño diario?"**

**"¿Cómo enseñar al personal, si cada uno es diferente de otro?"**

**"¿Cómo enseñar de manera adecuada la práctica a los trabajadores de salud?"**

El objetivo básico de esta Guía es ayudar a resolver los problemas anteriormente mencionados, brindando de manera sencilla una metodología que permita reforzar o enseñar habilidades o destrezas y actitudes a través de la CAPACITACION EN SERVICIO, pues este un antiguo método que permite una relación individualizada "del maestro - aprendiz" o del instructor - estudiante, que se adapta fácilmente a las diferencias que existen entre las personas para aprender, pues el trabajador de salud puede aprender a su ritmo sin que este necesariamente sea el ritmo del grupo.



[Home](#) > [ar](#).[cn](#).[de](#).[en](#).[es](#).[fr](#).[id](#).[it](#).[ph](#).[po](#).[ru](#).[sw](#)



## Parte I - Capacitación en servicio

La capacitación que muchos instructores realizamos en salud, en su mayoría está basada en experiencias o estrategias que vamos encontrando en el camino para solucionar los problemas que se presentan.

En realidad a veces es muy difícil encontrar un método adecuado que responda a las necesidades del participante y en otras no somos capaces de reconocer donde esta el error o la falla, por tal motivo muchos tenemos la idea equivocada de pensar que la capacitación termina cuando los participantes obtienen buenas notas en los exámenes de conocimientos.

**María, una enfermera que trabaja en un establecimiento de salud de periferia, al cabo de un año encontró que tenía que volver a capacitar a los técnicos de su establecimiento; pues ella observo que ellos no calibraban la balanza antes de pesar a los niños y además trataban de manera poco adecuada a los bebés, pregunto a los mismos trabajadores donde estaba la falla?, a lo que le respondieron que : "eso nunca les habían enseñado, María llegó a un nivel de frustración diciendo que siempre escuchaba la misma respuesta."**

**Así estuvo toda una mañana preguntándose y haciendo memoria, ¿qué estaba pasando con las capacitaciones?;. . . . . pues cuando los capacitaron en el mes pasado ellos obtuvieron buenas notas.**

**Ella fue con la inquietud a otro compañero de trabajo; él le recordó que el trabajador tenía razón, ya que precisamente la tarea de "calibrar la balanza", no se había practicado en el curso; por que las balanzas estaban malogradas en aquella ocasión y los participantes no se habían ejercitado y por lo tanto no habían**



**desarrollado sus habilidades y actitudes; pues solo se hizo una clase teórica.**

A través de esta historia comprendemos la importancia de que la enseñanza aprendizaje no solo debe basarse en la teoría sino que además, debe reforzarse la enseñanza práctica, con el fin de ejercitar habilidades y actitudes del trabajador. Para tal fin es bueno reflexionar con este antiguo proverbio chino que nos dice:

**"LO QUE SE ESCUCHA SE OLVIDA,  
LO QUE SE VE SE RECUERDA,  
LO QUE SE HACE SE APRENDE".**

### **¿QUE ES LA CAPACITACION EN SERVICIO?**

La **Capacitación en servicio** tiene como finalidad desarrollar y reforzar las habilidades y actitudes, del trabajador mientras ejecuta una actividad. Además que aprende a "hacer" una tarea, refuerza los conocimientos aprendidos previamente, ayudándole a mejorar su desempeño en cada una de las actividades que realice a diario.



Para llevar acabo este entrenamiento el instructor debe considerar, la siguiente secuencia metodológica :

- Planeamiento
- Ejecución
- Evaluación



[Home](#) > [ar](#).[cn](#).[de](#).[en](#).[es](#).[fr](#).[id](#).[it](#).[ph](#).[po](#).[ru](#).[sw](#)



---

## Parte II - Secuencia metodológica de la capacitación en servicio

---

- [1. Como realizar el taller \(Planeamiento\)](#)
- [2. ¿Como enseñar habilidades y actitudes? \(Ejecución\)](#)
- [3. ¿Como evaluar la capacitación en servicio? \(Evaluación\)](#)

---

### 1. Como realizar el taller (Planeamiento)

---

- [1.1. ¿Cómo elaborar un diagnóstico?](#)
- [1.2. ¿Cómo elaborar el plan de estudios de Capacitación en Servicio?](#)

### 1.3. Cuando convocar al participante?

El planeamiento constituye la etapa inicial o el primer paso en cualquier actividad de capacitación, siendo un elemento fundamental para lograr el éxito en cualquier capacitación.

La planificación prevee, selecciona y organiza la capacitación con el fin de crear las mejores condiciones para el logro del aprendizaje deseado, así mismo por medio de la previsión podemos analizar con anticipación la totalidad de los problemas y factores que pueden afectar la capacitación.



De no ser así podemos correr el riesgo que enseñemos lo inapropiado y genere un gasto inútil de recursos económicos y humanos y con resultados desconocidos.

El paso siguiente será hacer el diagnóstico y luego el plan de la capacitación.

### 1.1. ¿Cómo elaborar un diagnóstico?

Una ayuda muy importante en la planificación de los cursos nos da el definir previamente las tareas que queremos que nuestros trabajadores la ejecuten adecuadamente. Para tal motivo antes se sugiere dar lectura al Manual "Enseñar A Aprender Mejor".

<b>Formulario para el análisis de tareas</b>		
<b>Categoría de personal:</b> Auxiliar de enfermería		
<b>Tarea:</b> Pesar a un bebé en un dispensario de SMI		
<b>Tareas secundarias</b>	<b>Conocimientos</b>	<b>Actitudes</b>
Acción (A) Decisión (D) Comunicación (C)		
1. Indicar a la madre que le coloque a la criatura el calzón para pesarlo (C)		Amabilidad con las madres
2. Comprobar que el fiel de la báscula este en cero (A y D)	Localizar el punto de ajuste en cero	Preocupación por la exactitud
3. Colocar a la criatura en la báscula (A)		Suavidad y buen trato
4. Leer el peso marcado por la báscula (D)	La mirada debe estar en línea recta con el fiel de la báscula	Preocupación por la exactitud
5. Ayudar a la madre a quitarle el calzón de pesar al lactante (A)		

Teniendo en cuenta las tareas a desempeñar por los trabajadores, luego debemos de considerar las características y necesidades de los sujetos:

- Nivel educacional
- Procedencia étnica
- Ritmo de aprendizaje de cada técnico
- Edad
- Experiencias previas
- Valores
- Creencias de la población destinataria.

Además recordemos que cuanto más definido sea el grupo, se obtendrán mejores resultados, pues no puede pretenderse enseñar a un grupo de técnicos indígenas al mismo ritmo que a técnicos que hablan castellano, o a quienes tienen primaria completa con los que tienen instrucción superior.

El diagnóstico previo de las necesidades de capacitación del personal debe hacerlo el equipo multidisciplinario del establecimiento teniendo en cuenta:

- Capacitaciones o talleres anteriormente desarrollados.



- Informes de las supervisiones realizadas a los trabajadores a través de la observación de las habilidades y actitudes.



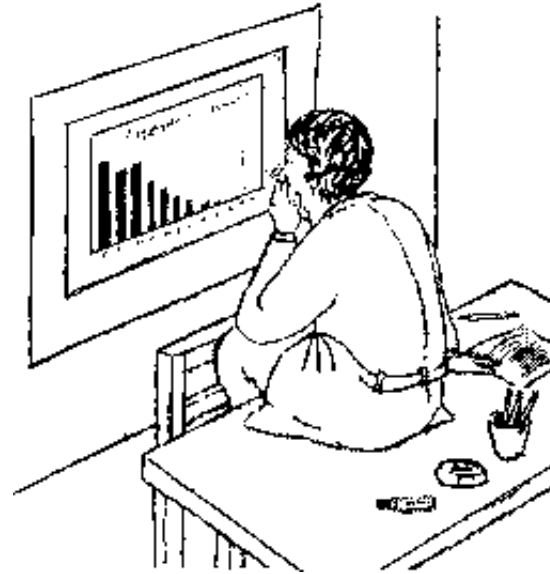
- Conversación con los trabajadores.



- Problemas de salud emergentes.



- Estudio de los registros de información



## 1.2. ¿Cómo elaborar el plan de estudios de Capacitación en Servicio?

La elaboración del plan de Capacitación en Servicio implica desarrollar los pasos siguientes:

### - **Justificación:**

Exponer claramente el propósito de la Capacitación en Servicio, ¿por qué se pretende desarrollar la capacitación?

### - **Objetivos:**

Definir que se pretende lograr en general con la capacitación y señalar específicamente que deben ser capaces de realizar en el área respectivas los participantes al terminar la experiencia de aprendizaje.



### - **Grupo objetivo:**

¿Quiénes? y ¿cuántos? son los participantes. Cuanto mas definido sea el grupo, más efectiva será la capacitación.

### - **Contenidos de la enseñanza:**

Debe estar basada en cada una de las tareas que queremos que desempeñe el participante.

### - **Método de enseñanza:**

Es importante considerar que el tipo de método que se va emplear fundamentalmente es la **Práctica en Servicio**, sin obviar otros métodos, como la simulación, la discusión, los casos clínicos, etc. (ver manual "Enseñar a aprender mejor"). Este es el tipo de enseñanza más adecuado, así mismo recordemos que lo que queremos es ejercitar habilidades y actitudes durante las atenciones diarias en el establecimiento.

### - **Recursos:**

Los recursos dependen de las actividades de enseñanza - aprendizaje previamente seleccionadas. Estos pueden ser

**Recursos humanos:** Instructores.

**Recursos materiales o de infraestructura:** Manuales, Videocasetera, los programas en los establecimiento de salud, etc.

**Recursos instruccionales:** Rotafolios, guías de lectura, etc.

**Recursos económicos:** Para alimentación y alojamiento durante el período de capacitación.

### - Evaluación

No hay actividad educativa completa si no se evalúa. En esta etapa se elaboran los instrumentos para evaluar la adquisición o mejoras de habilidades y actitudes por parte del participante. Se usará un instrumento denominado Lista de verificación.

### - Cronograma de actividades:

La actividad requiere programar la fecha, el horario, el período de capacitación, los temas a capacitar, el método y los responsables.

## 1.3. Cuando convocar al participante?

Teniendo el plan elaborado y conociendo la fecha y hora de la capacitación se realiza la convocatoria al trabajador a través de un radiograma, por lo menos dos (2) semanas de anticipación, con el fin de que pueda coordinar con las autoridades de la comunidad su ausencia y dejar la responsabilidad del establecimiento a otro trabajador o al promotor de Salud.

## 2. ¿Como enseñar habilidades y actitudes? (Ejecución)

Todo Instructor que trabaje en Capacitación debe tener en cuenta que las habilidades pertenecen al tipo de aprendizaje con predominio de componentes neuromusculares. Se

dice que alguien ha aprendido una destreza psicomotora, cuando la ejecución prescrita está organizada en una acción total que es suave, regular y sincronizada.



En cambio una actitud es una predisposición para actuar o reaccionar de un modo determinado, ya sea en forma positiva o negativa ante objetos, acontecimientos, personas o situaciones que expresan en cierto sentido el modo de relacionarse que posee un sujeto y su enseñanza, necesariamente se aprenden por imitación de alguien admirado y respetado (modelo).

Teniendo en cuenta previamente estos conceptos consideremos que en esta etapa también existen varios pasos, así mismo por el plan desarrollado y teniendo en cuenta los contenidos de la Capacitación teórica se seguirá la siguiente secuencia:

## **METODOLOGIA**

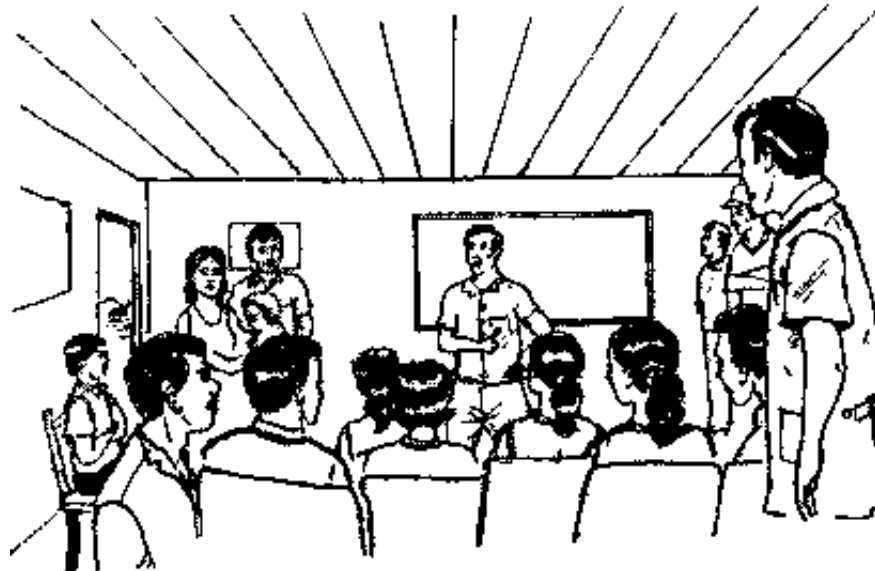
**Los instructores pueden seguir la siguiente secuencia:**

1. Describir.
2. Demostrar.

3. Redemostrar
4. Evaluar.

## 1. DESCRIBIR

Al inicio de la secuencia de enseñanza - aprendizaje el instructor explica en que consiste lo que va a aprender el participante, por qué es importante tener claro, cuándo debe aplicarse y el propósito de la habilidad o tarea que va a enseñar. Luego estimula al trabajador a hacer preguntas, dando oportunidad de aclarar sus dudas y a la vez va confirmando la comprensión del mensaje.



## 2. DEMOSTRAR

Una vez descrita la habilidad, debe demostrarse tarea paso a paso, señalando a la vez los puntos más importantes:

- Debe ser correcta, tratando de no usar métodos deficientes.
- Debe ser visible cuidando la posición al momento de demostrarse.
- Debe explicarse la demostración en forma clara, sencilla.
- La persona que redemuestre va servir de modelo, que bien puede ser el mismo profesional u otro trabajador que realiza la tarea de manera correcta. De este modo el participante podrá aprender las actitudes positivas que quiere lograrse.



### 3. REDEMOSTRAR

Se pide al trabajador que **repita lo demostrado por el instructor (redemuestre) y explique** paso a paso, cómo se realiza la tarea, luego **corrige** en caso necesario e

insiste en los aspectos importantes que haya omitido. Luego de la enseñanza de la tarea, el trabajador ejercita la habilidad mediante la experiencia directa con los pacientes ejecutando solo varias veces la tarea, bajo la supervisión del instructor.



#### 4. EVALUACION DE LA TAREA

La evaluación tiene dos etapas, antes de la descripción de la tarea y después de ella

##### **Antes de la capacitación:**

Se pide al trabajador que ejecute la tarea que se le va a enseñar, esto con el fin de evaluar como está el desempeño del mismo, posteriormente cuando termina de ejecutar la tarea el instructor registrará en la lista de Verificación en la Columna del parámetro de entrada (**ver anexo 2**) cada uno de los pasos realizados, así el instructor tendrá un conocimiento de cuanto conoce el participante la tarea antes de la capacitación y cuanto

ha sido la ganancia ponderada luego de la Capacitación en Servicio.

### Después de la capacitación:

En esta etapa se evalúa la ejecución de la tarea enseñada con el fin de medir si la enseñanza - aprendizaje fue efectiva. Se utiliza el instrumento de verificación. El instructor o capacitador deja que el trabajador haga la tarea **solo** utilizando la técnica de **observación**. Si hay que corregir lo hace al final. Si es necesario una vez terminada la actividad, el instructor conjuntamente con el técnico va realizando la evaluación de la tarea ejecutada reconociendo los aspectos débiles y reforzándolos a la vez, así mismo hace de su conocimiento al técnico el promedio alcanzado y los resultados encontrados durante la capacitación y luego va registrando en la Lista de Verificación, (**ver anexo N °2**).

### Ejemplo:

#### EXAMINA

	NLH	LHI	LHC
1. Se lava las manos		•	
2. Observa postura del niño			•
3. Peso	•		
4. Talla	•		
5. Determina estado general (Higiene, nutrición, hidratación)		•	
6. Toma la temperatura			•
7. Cuenta frecuencia respiratoria			•

NHL: No lo hace

LHI: Lo hace incorrecto

LHC: Lo hace correcto

### 3. ¿Como evaluar la capacitación en servicio? (Evaluación)

Terminada la Capacitación el equipo de Salud se reúne para ver los resultados de la Capacitación en Servicio, con el fin de elaborar el informe de la actividad desarrollada y así mismo planificar la siguiente actividad que es la **SUPERVISION**, mediante la cual se podrá verificar el desempeño del trabajador en el Puesto de Salud y conocer cuanto de la capacitación recibida por el técnico lo está aplicando, además que permitirá planificar nuevos talleres o cursos de capacitación para reforzar el desempeño del trabajador.



[Home](#) "" "" "" "" "" > [ar](#).[cn](#).[de](#).[en](#).[es](#).[fr](#).[id](#).[it](#).[ph](#).[po](#).[ru](#).[sw](#)





---

## Anexos

### **ANEXO 1**

#### **INFORME DE CAPACITACION EN SERVICIO**

##### **1. PORTADA Y/O TITULO**

Nombre de la actividad  
Nombre del centro de salud  
Institución que lo ejecuta  
Nombre de los autores del informe

##### **2. RECURSOS**

Humanos: Instructores y Participantes  
Materiales: Enseñanza, económicos

##### **3. ASPECTOS METODOLOGICOS**

Actividades de Enseñanza Aprendizaje:

- Contenidos y tareas ejecutadas
- Técnicas empleadas durante la capacitación

##### **4. EVALUACION**

## **Evaluación del desempeño:**

A través de los promedios alcanzados mediante la calificación de las Lista de verificación de las tareas ejecutadas durante la capacitación del técnico.

## **Evaluación de las actitudes:**

Narración escrita de la apreciación global y de la disposición del trabajador durante la práctica y de las actitudes del participante (actitud al trabajo, relaciones interpersonales, responsabilidad, disciplina deseo de superación, trato al paciente, trabajo con la comunidad etc). Todas estas apreciaciones son recogidas durante la práctica por el Equipo de Salud.

## **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **6. ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO**

## **7. ANEXOS**

- Instrumentos (Lista de verificación)
- Exámenes de conocimientos
- Cronograma de Rotación en servicio y otros si hubiera.

## **ANEXO N° 2**

## **INSTRUCTIVO PARA MANEJAR LA LISTA DE VERIFICACIÓN PARA EVALUACION DE HABILIDADES**

El Instrumento de Capacitación en Servicio permite evaluar el desempeño del Técnico y o Auxiliar de Enfermería (TAE), puede ser adaptado para cualquier tipo de personal, antes de enseñar una tarea determinada y luego de realizada la demostración de una tarea durante la capacitación en servicio.

### **Estructura:**

El Instrumento está confeccionado en base a la metodología de capacitación del Manual "Enseñar a Aprender Mejor". Consta de varias secciones y está dividido por tareas que equivalen a los temas impartidos en la Capacitación para TAEs a través de Módulos. La evaluación tiene dos momentos, una al iniciar la capacitación (ENTRADA) y la otra evaluación al terminar la Capacitación (SALIDA)

### **Aplicación del Instrumento:**

El desarrollo del instrumento por parte del instructor deberá ser realizado de la siguiente manera :

#### **1. Aspectos para evaluar Habilidades**

Luego de cada tarea ejecutada por el técnico, se evaluará mediante la técnica de Observación y posteriormente se registrará en el instrumento correspondiente a su evaluación de la siguiente manera:

- El instructor observa la ejecución de la Tarea y marca de acuerdo a como el técnico realizó la tarea.
- Si no realizó la tarea marcara en la columna NLH (no lo hace) y equivale a 0 puntos.

- Si realizó la tarea a medias o incompleta marcara en la columna LHI (lo hace incompleto) y equivale a 1 punto.

- Si realizó la tarea correctamente se marcara en la columna LHC (lo hace correcto) que equivale a 2 puntos.

### Ejemplo:

En el caso de la evaluación de Atención Integral a un Recién Nacido y la tarea "Se lava las manos" y el técnico realizo la tarea incompleta.

## ATENCION INTEGRAL DEL RECIEN NACIDO

EXAMINA	ENTRADA			SALIDA		
	NLH	LHI	LHC	NLH	LHI	LHC

1. Se lava las manos

•

2. Observa postura del niño

### 2. Aspectos para evaluar actitudes

La evaluación de actitudes se da través de 5 parámetros, que van desde **ausente** hasta **muy buena** y con un puntaje de 0 a 4. El instructor lo que hace es ir marcando de acuerdo a lo que encontró en la evaluación. **Ejemplo :**

CALIFICACION DE ACTITUDES					
Actitud/Puntaje	AUSENTE (0)	POCO (1)	REGULAR (2)	BUENA (3)	MUY BUENA (4)
AMABILIDAD					

AMABILIDAD				•	
SEGURIDAD			•		
MINUCIOSIDAD					•
RESPONSABILIDAD			•		

### Cálculo:

Luego suma los aspectos evaluados que nos da un puntaje mediante una regla de tres simple lo llevamos a la escala vigesimal. Concluye en un promedio final Canto para habilidades y actitudes.

El mismo procedimiento se realiza para todas las demás tareas ejecutadas por el TAE y se promedia con el desempeño y las actitudes. Finalmente nos da un promedio general del TAE que determina la nota promedio del nivel alcanzado por el Técnico al inicio de la capacitación. De la misma manera se hace otra evaluación a la Salida al concluir la capacitación para ver cuanto ha mejorado objetivamente el desempeño del TAE.

### Recomendaciones:

1. Es conveniente aclarar que si bien es recomendable que el instructor o supervisor no intervenga cuando el TAE está atendiendo un paciente, quedará a criterio del instructor en qué momento se interrumpirá la atención, si así lo amerita. Sin embargo se recomienda prudencia y discreción en el trato al TAE por parte del instructor durante una posible interrupción para corregir un procedimiento y evitar llamar la atención al técnico delante del paciente si hubo algún error, a fin de mantener el clima de mutua confianza y respeto.
2. Al concluir la jornada de capacitación, el instructor se reunirá con el TAE para

mostrarle los resultados y reforzar algunos aspectos débiles, alcanzar las recomendaciones necesarias a fin de que la visita sea productiva para ambas partes.

---



[Home](#) > [ar](#).[cn](#).[de](#).[en](#).[es](#).[fr](#).[id](#).[it](#).[ph](#).[po](#).[ru](#).[sw](#)

---



---

## Bibliografía

1. ABATT FRED R.

**1993 Enseñar A Aprender Mejor,**

2da edición.

Ginebra: Organización Mundial de la Salud. OMS.

2. KANCEPOLSKI JORGE Y FERRANTE ADELA

**1992. Proceso de enseñanza y aprendizaje.**

Modulo 2

Wasghington D.C. O.M.S.

3. GALLI AMANDA Y CASTRO CLAUDIA

**1992. Curriculum y programación educacional.**

Modulo 3

Wasghington D.C. O.M.S.

4. GALLI AMANDA Y CASTRO CLAUDIA

**1992. Evaluación de desempeño I**

Modulo 6

Wasghington D.C. O.M.S.

