

Fortalecimiento en la formación de recursos humanos en enfermería

María Alejandra Arredondo-Pérez¹

¹Coordinación Normativa de Enfermería de Proyectos Educativos y de Investigación, Dirección de Enfermería de la Dirección General de Calidad y Educación en Salud (DGCE), Secretaría de Salud, México, Distrito Federal, México.

Palabras clave:

Estrategia
Formación de recursos humanos
Enfermería

Resumen

Introducción: la formación de recursos humanos en enfermería es un proceso de suma importancia que requiere el compromiso de las instituciones educativas para que el perfil del egresado responda a las necesidades de una sociedad en constante evolución. La escasa normatividad en la profesión de enfermería en México, y en particular en el ámbito educativo, llevó a la Comisión Permanente de Enfermería (CPE) a establecer líneas estratégicas con el objetivo principal de contribuir al fortalecimiento del proceso educativo de enfermería.

Desarrollo: la CPE diseña el Programa de Acción Específico de Enfermería 2007-2012 con estrategias y líneas de acción para que la formación profesional e integral del personal de enfermería contribuya a garantizar la calidad de atención en las instituciones del Sistema Nacional de Salud. Gracias a la conformación de grupos colegiados y el trabajo colaborativo con instituciones educativas y organismos no gubernamentales, se definieron los criterios esenciales para evaluar planes y programas de estudio para la formación de personal de enfermería. Se participó en la reestructuración del plan de estudios del Bachillerato Tecnológico en Enfermería General, se identificaron las principales problemáticas en torno a la formación de recursos humanos en enfermería, el desarrollo de la investigación y del servicio social, y se establecieron acuerdos y compromisos para mejorar esta situación.

Conclusiones: contar con un marco normativo permitirá fortalecer los planes y los programas de estudio en la formación del personal de enfermería para que este responda verdaderamente a las necesidades de salud de nuestro país, a la satisfacción de las expectativas de los usuarios y a las tendencias actuales de la enfermería.

Keywords:

Strategies
Training of human resources
Nursing

Abstract

Introduction: The development of human resources in nursing is a very important process. It requires commitment from educational institutions so that the profile of the graduates responds to the needs of an evolving society. The limited regulatory standards for the nursing profession in Mexico, particularly in education, led to the Permanent Committee on Nursing (CPE, in Spanish) to establish strategic lines for the primary purpose of strengthening the process of nursing education.

Development: The CPE outlines a series of strategies and lines of action in the Nursing Specific Program of Action 2007-2012 for the professional and comprehensive training of nursing staff to help ensure the quality of care in institutions of the National Health System. Thanks to the development of collegial groups and collaborative work with educational institutions and non-governmental agencies, the essential criteria for evaluating plans and curricula for the training of nursing staff were identified. The CPE participated in the restructuring of the curriculum of the Technical Bachelor's in General Nursing and identified the principal issues regarding the development of human resources in nursing, the development of research and social service, and established agreements and commitments to improve the situation.

Conclusions: Having a regulatory framework will strengthen programs of study and plans for training nurses to truly respond to the health needs of the country, the current trends in nursing, and to satisfy user expectations.

Correspondencia:

María Alejandra Arredondo-Pérez

Correo electrónico:

alearre2000@yahoo.com.mx

Fecha de recibido: 10/09/2012

Fecha de aceptado: 27/09/2012

Introducción

La formación profesional de recursos humanos en enfermería es un proceso académico y práctico que se lleva a cabo en instituciones de educación y de salud, bajo un esquema determinado por un modelo educativo y en algunos casos bajo un modelo disciplinar, con la finalidad de transmitir, o fortalecer en los alumnos, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que contribuyan a disminuir o solucionar las necesidades sociales y de salud de la población mexicana, y que respondan a las tendencias actuales de la enfermería. Asimismo, la formación de profesionales de enfermería debe garantizar la cobertura, la equidad, la extensión y la conservación de una cultura por la salud que implique la calidad, la cual incluye el conocimiento, la técnica y el humanismo, con lo que coadyuva a legitimar, reconocer y prestigiar el cuidado profesional otorgado por las enfermeras y enfermeros en los servicios de salud.

La escasa normatividad que regula la profesión de enfermería en México y en particular en el ámbito educativo ha llevado a la Dirección de Enfermería de la Secretaría de Salud, en su función como Coordinadora de la Comisión Permanente de Enfermería (CPE), a establecer líneas estratégicas con el objetivo principal de contribuir al fortalecimiento del proceso educativo de enfermería, por medio de la identificación y el establecimiento de un marco normativo que determine las directrices en materia de educación.

En el presente artículo se describen las estrategias y acciones implementadas por la CPE como parte del Programa de Acción Específico 2007-2012, con la intención de que mediante estas se garantice la adecuada formación de recursos humanos y se impacte en la calidad de la atención brindada por el profesional de enfermería en las instituciones de salud, a partir de una sólida formación que permita prestar un cuidado profesional holístico.

Desarrollo

La CPE se crea oficialmente el 25 de enero de 2007 como un cuerpo colegiado asesor de la Secretaría de Salud de nuestro país. Su objeto es conducir y analizar las acciones y actividades que se emprendan en materia de enfermería, a fin de contribuir al mejoramiento de la calidad y la eficiencia de los servicios de atención a la salud, así como al desarrollo y la superación del per-

sonal de enfermería.¹ Su propósito principal es establecer las políticas para la práctica profesional y la formación del personal de enfermería. En su compromiso por lograr mejores condiciones para el desarrollo del proceso educativo de esta disciplina, en el Programa de Acción Específico de Enfermería 2007-2012,² se establecieron diversas estrategias con el propósito de contribuir al fortalecimiento de la formación de los recursos humanos en enfermería y con ello incidir en la transformación de su práctica y de su sustento teórico, además de responder a las políticas de salud, las necesidades sociales, los avances de la enfermería y favorecer la calidad del cuidado de enfermería proporcionado al individuo, la familia y la comunidad.

Para tener una visión clara del porqué de estas estrategias y líneas de acción, es importante entender que la calidad en los servicios de salud y su impacto en estos está definida por la satisfacción total de necesidades o expectativas de los usuarios y el menor costo de la organización.³ En ese sentido, la situación de la calidad está empañada en enfermería por varias situaciones, como los procedimientos no fundamentados en la teoría, sino basados en rutinas; el desconocimiento social e institucional del papel del profesional de enfermería, y por tanto, la asignación de actividades sin distinción de preparación académica por la falta de claridad y definición en las funciones y la poca o nula autonomía para el actuar profesional, sólo por mencionar algunas. Todo lo anterior tiene un común denominador, la formación profesional, la cual está determinada en gran medida por las condiciones en las que se desarrolla el proceso educativo. Si no hay una sólida formación profesional, es entendible que eso se refleje en una prestación de servicios de baja o mala calidad y por lo tanto habrá usuarios insatisfechos en sus expectativas de salud. Ante esta situación, es también preocupante que el trabajo se haya vuelto individualista, cuantitativo y que la motivación por el mejoramiento en el cuidado sea escasa y repercuta en la calidad de los servicios de enfermería.⁴ Julián Andrés Barragán consideró que para lograr la calidad en la prestación de los servicios de enfermería es necesario lograr, desde el punto de vista de la profesión, los siguientes elementos:⁵

Empoderamiento: los elementos que conforman el personal de enfermería deben visualizarse como un grupo profesional capaz de dimensionar el cuidado desde varias ópticas; deben comprometerse con la profesión y verse como cuidadores que sustentan su práctica en criterios científicos. Asimismo, el sentido de pertenencia con la profesión, la institución y con el gremio debe ser total.

Investigación: el “ser y el hacer” de la enfermería deben sustentarse en la búsqueda constante y permanente del conocimiento. Los avances en las ciencias se dan cada día en mayor cantidad y la enfermería debe estar al tanto y avanzar con ellos.

Formación: esta debe ser constante, dedicada y permanente. El personal de enfermería necesita obtener conocimientos suficientes y actuales que le permitan desarrollar procesos confiables por medio del cuidado.

Dimensión: lleva al personal de enfermería a crear expectativas y ambicionar mejoras en la prestación de servicios. Para ello, es necesario erradicar viejos paradigmas que impiden el cumplimiento de estas expectativas de carácter profesional.

En concordancia con estos elementos y otros más que establecen las bases para lograr la calidad de los servicios de salud, la CPE, interesada en formar recursos humanos de enfermería con bases científicas sólidas, con desarrollo de habilidades y destrezas bajo un contexto de seguridad y con una cultura permanente por la calidad que favorezca las mejores prácticas, ha establecido varias estrategias y líneas de acción en el Programa de Acción Específico de Enfermería 2007-2012. Una de estas ha sido integrar un marco normativo que sirva de referente para la formación, la capacitación y la educación continua en enfermería.

Para lograr lo anterior, se formó un grupo de trabajo con personal de enfermería con experiencia en educación, perteneciente a instituciones de salud, educativas y organismos de representación profesional, a fin de analizar la situación de la formación de enfermería, evaluar planes y programas de estudio de las carreras de enfermería, verificar que los contenidos académicos estén basados en fundamentos teóricos, metodológicos, prácticos y disciplinares, que sean sólidos y actualizados, como ejes transversales del plan y que contemplen el sector productivo o mercado laboral. Este grupo de análisis debe identificar las necesidades reales de salud, de las instituciones, de la profesión y los problemas que generan las deficiencias en la formación de recursos humanos, así como el impacto en la calidad del cuidado de enfermería que se brinda a los usuarios en los servicios de salud. Además, debe tener una perspectiva del tipo de recursos humanos que se requiere formar para atender las demandas y las necesidades educativas, profesionales y de salud.

Derivado del análisis del grupo de trabajo de la CPE, se determinó que el marco normativo que se requería, debe definir los criterios esenciales y específicos para evaluar planes y programas de estudio de las instituciones

que forman personal de enfermería y con ello contribuir a asegurar una formación profesional basada en el interés genuino y limitar el surgimiento indiscriminado de instituciones educativas que no estuvieran comprometidas con la calidad de los servicios de salud.

La definición de los criterios se basó en la Metodología de Diseño Curricular de Barriga FD⁶ y estos fueron propuestos a la Comisión Interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos en Salud (CIFRHS), como órgano de consulta, asesoría y apoyo técnico integrado por la Secretaría de Salud (SS), la Secretaría de Educación Pública (SEP) y otras dependencias, organismos e instituciones. Dicha Comisión se constituye en un ámbito de consenso entre diversas instancias de los sectores público, social y privado en asuntos de interés común en materia de formación de recursos humanos para la salud.⁷

Los criterios se traducen en los elementos base que idealmente debe contener un plan de estudios de las carreras del área de la salud, entendiéndose por plan de estudios el conjunto estructurado de asignaturas, actividades y experiencias de aprendizaje agrupadas con base en criterios y objetivos prefijados que conlleva un sentido de unidad y de continuidad en sus programas, con el fin de dar coherencia a los estudios que sigue cada carrera.⁸ Por lo anterior, los Criterios Esenciales para la Evaluación de Planes y Programas de Estudio de las Carreras de Enfermería son definidos como un instrumento técnico-administrativo-pedagógico que sea de utilidad y sirva de apoyo a la Secretaría de Educación Pública, para que el evaluador de planes y programas de estudio de los Subcomités Interinstitucionales Estatales de Formación de Recursos Humanos en Enfermería o grupos *ad hoc* lleven a cabo el proceso de revisión y evaluación.⁹ Se trata de una guía estructurada que está conformada por un conjunto de elementos o criterios medibles que permiten emitir de manera objetiva una opinión técnica académica (OTA) a la SEP como parte del trámite para el otorgamiento del Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE) (Acuerdo Número 243)¹⁰ a una escuela particular o privada de nueva creación o, en su caso, para la utilización de campos clínicos para prácticas clínicas y servicio social, por parte de instituciones educativas de orden público que por su condición jurídica gozan de autonomía.

Estos criterios contienen nueve aspectos esenciales de tipo pedagógico basados en la metodología de Frida Díaz Barriga, los cuales representan los elementos más importantes para la formación de personal de enferme-

ría, pues consideran aspectos que la caracterizan como una disciplina, desde la definición de la misma y del metaparadigma, entre otros. Los criterios disciplinares son:

Campo disciplinar: en este criterio se evalúa la fundamentación de la carrera de enfermería y el contenido del diagnóstico de necesidades que sustente y justifique la operación del plan de estudios.

Perfil profesional: se evalúa la congruencia entre los conocimientos, las habilidades, las destrezas, las actitudes y los valores generales requeridos para el desempeño óptimo en un campo de acción determinado y la respuesta a las necesidades y los problemas de salud que debe atender la profesión dentro de su marco normativo.

Perfil de ingreso: se considera al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores indispensables en el aspirante, a fin de que pueda desempeñarse exitosamente a lo largo del proceso educativo y culmine el plan y los programas de estudio.

Perfil del docente: se evalúa en la plantilla docente la formación académica, pedagógica y laboral de cada profesor, así como la congruencia con las asignaturas o unidades de aprendizaje que se van a impartir. Este es un punto fundamental que se ha identificado con mayores oportunidades de mejorar. Son los docentes un factor determinante en la generación del proceso de identidad profesional.

Organización y estructura del plan de estudios y curricular: se evalúan el modelo educativo y la manera como lo pretenden operar, el objetivo general del plan, el mapa curricular con sus relaciones verticales y horizontales, las horas teóricas, independientes y prácticas, así como los créditos académicos para cada asignatura o módulo y el plan de estudios en general.

Programa de estudio o académico: Nancy Picazo define el programa de estudio como los documentos que, con base en una estructura determinada, presentan los objetivos o propósitos, las unidades de contenido que se van a enseñar organizadas en temas y subtemas, las sugerencias didácticas y de evaluación del aprendizaje para cada asignatura, así como la bibliografía básica y complementaria para desarrollar los contenidos que se van a enseñar y que se van a aprender. Los programas de estudio son la base o la guía para que los docentes desarrollen sus clases.¹¹ En este aspecto se valoran los contenidos de cada programa y el conjunto de actividades académicas y de evaluación que desarrollarán tanto profesores como alumnos para el logro de los objetivos educativos o las competencias planteadas, así como su congruencia con el perfil profesional. Los programas son el ingre-

diente particular que le da forma y especificidad al plan de estudios; es por medio de ellos que se logra obtener el perfil profesional de egreso.

Campo clínico y organización académico-administrativa: se deberán presentar los programas de prácticas clínicas, el programa académico de servicio social y los convenios de colaboración vigentes con instituciones de salud. Este aspecto es fundamental para el desarrollo de las competencias profesionales. Es importante destacar que los campos clínicos son los escenarios ideales donde se encuentran todos los requerimientos para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

Normas de evaluación: la institución educativa debe mostrar en este rubro el programa, los criterios y los instrumentos para evaluar a los docentes, los alumnos, el plan y los programas de estudio, entre otros. Deberá mostrar la metodología para el seguimiento de egresados.

Infraestructura y equipamiento: se verifica que se cuente con los escenarios clínicos –laboratorios–, maniqués o simuladores dentro de la escuela para la realización de técnicas y procedimientos que coadyuven a desarrollar las habilidades prácticas para el cuidado de enfermería. También se debe contar con acervo bibliohemerográfico básico y complementario en cantidad, de acuerdo con la matrícula proyectada de alumnos, ediciones recientes de libros y suscripciones en revistas científicas indizadas o de gran impacto.

Con el propósito de una mejor aplicación de los criterios esenciales de enfermería durante la evaluación, desde el año 2009 se estructuró y se empezó a impartir el curso-taller de *Evaluación del diseño curricular de planes y programas de estudio de las carreras de enfermería*, con el propósito de capacitar en torno a la utilización de esta guía de evaluación a los responsables de las CIFRHS estatales. Con esta acción se pretende que cada proceso evaluativo realizado contribuya a garantizar que los planes de estudio cuenten con los elementos necesarios para la formación de recursos humanos en las instituciones que imparten estas carreras de forma tal que su compromiso se refleje en programas académicos que permitan a los estudiantes adquirir y fortalecer los cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.¹² Por otro lado, con cada proceso evaluativo se pretende contribuir a que los saberes teórico-prácticos de la profesión se refrenden en el plan de estudios, a fin de favorecer la excelencia en la formación, mejorar la calidad de los servicios de salud y dar respuestas efectivas a las necesidades sociales y que al mismo tiempo permitan la satisfacción profesional.

Otra de las líneas de trabajo que la CPE se planteó para fortalecer la formación de recursos humanos fue participar en la restructuración del plan de estudios del Bachillerato Tecnológico en Enfermería General, también conocido como Bachillerato Bivalente, de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI) de la SEP. La característica principal de esta modalidad educativa es impartir la carrera de nivel medio superior, en este caso Técnico en Enfermería General, y simultáneamente el bachillerato en modalidad presencial.

Lo anterior se consideró una necesidad impostergable por la cantidad de egresados de esa institución educativa, cuya matrícula aproximada es de más de 16 000 alumnos en más de 70 planteles que imparten esta carrera. El análisis realizado al plan de estudios identificó, un plan estructurado que 30 % de asignaturas correspondían a la formación de enfermería y 70 % al bachillerato. Bajo estas condiciones, lo que se espera es una deficiencia en la formación disciplinar. Al término, los egresados reciben título y cédula profesional, sin contar con el suficiente desarrollo de competencias disciplinares y profesionales, lo cual pone en riesgo la seguridad de los pacientes. Esta situación hace que las instituciones de salud enfrenten la problemática con cursos de capacitación, enseñanza incidental y educación en servicio.

Con base en lo anterior, se convino con la DGETI, establecer un trabajo participativo y colaborativo entre ambas instancias para mejorar el plan de estudios. Las autoridades de la SEP/DGETI convocaron a los docentes de los planteles que imparten la carrera de enfermería de diferentes estados de la República Mexicana para diseñar los programas de estudio. Por su parte, los representantes de la CPE que participaron con este grupo de trabajo se constituyeron en apoyos tutorales para los profesores de los planteles de la DGETI. Como resultado, quedó actualizada la fundamentación de la carrera y el componente de formación profesional de contenidos en los programas de estudio. Para los planteles de la DGETI que imparten la carrera de enfermería, esta modificación coadyuvó para que se adquiriera equipamiento específico para el desarrollo de habilidades técnicas y de procedimiento. Asimismo, se estructuraron dos cursos propedéuticos extracurriculares obligatorios para implementarse en el primer semestre: Anatomía y Fisiología de 60 horas curriculares y Fundamentación Teórica de Enfermería con 40 horas. El plan de estudios quedó estructurado por competencias y bajo el sistema modular, con el fin de que respondan a la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS), estipulada por la SEP.¹³ Con esta restructuración, el plan de estudios de la carrera de Técnico en En-

fermería General de la DGETI está en condiciones para proporcionar al alumno herramientas necesarias para que adquiera conocimientos, desarrolle habilidades, destrezas, actitudes y valores que en conjunto le brindarán las competencias que le permitirán proporcionar cuidados de enfermería con mayor calidad y sentido ético en la atención al individuo, su familia y la comunidad, en el proceso de salud-enfermedad y en las diferentes etapas de vida, por medio de acciones de enfermería interdependientes e independientes para promover la seguridad y el confort del usuario en el primer y segundo nivel de atención, de acuerdo con la normatividad vigente.¹⁴

Por otro lado, para establecer espacios que propicien la reflexión y dar a conocer propuestas de mejora que fortalezcan la formación de recursos humanos en enfermería, el desarrollo de la investigación y el servicio social en esta disciplina, se efectuaron cuatro reuniones a nivel nacional con representantes de instituciones educativas, de salud, organismos gremiales, coordinadoras estatales de enfermería e integrantes de la CPE que permitieron identificar las principales problemáticas en torno a estos tres ámbitos y se establecieron acuerdos y compromisos para mejorar la situación de cada uno de ellos.

El trabajo colegiado con organismos no gubernamentales en favor de la formación de recursos humanos en enfermería es otra de las estrategias implementadas. Para ello se colabora con el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL), en el Consejo Técnico del Examen General para el Egreso de la Licenciatura en Enfermería (EGEL-ENFER) y el Examen General para el Egreso del Profesional Técnico en Enfermería (EGEPT-ENFER), con el fin de conformar la estructura del examen, elaborar y validar reactivos, así como evaluar los resultados de la aplicación y determinar propuestas de mejora de los exámenes de egreso. La aplicación de estos exámenes con cobertura nacional no sólo proporciona la información descrita anteriormente, también permite identificar el nivel de conocimientos y habilidades académicas necesarias de los recién egresados de la Licenciatura en Enfermería y Técnico en Enfermería, para que inicien eficazmente en el ejercicio profesional, solucionando los problemas que afectan la salud y la calidad de vida de la población.¹⁵

Otro de los trabajos colegiados que la CPE ha efectuado es con el Consejo Mexicano para la Acreditación de Enfermería (COMACE). Este organismo tiene la misión de acreditar programas de formación de profesionales de enfermería por medio del reconocimiento público

de que un programa académico cumple con un conjunto determinado de criterios, indicadores y parámetros previamente establecidos;¹⁶ esta participación consistió en validar el contenido del Instrumento para la Acreditación de Programas Académicos de Licenciatura en Enfermería 2008 (SNAE 08) y recientemente el SNAE 2012.¹⁷

Con la intención de contar con información para la toma de decisiones, se está conformando el Directorio Nacional de Facultades y Escuelas de Enfermería, que tiene como propósito fundamental proporcionar información acerca de la oferta educativa existente a nivel nacional, los tipos de planes de estudios impartidos, la matrícula de alumnos, el porcentaje de eficiencia terminal, así como dar a conocer el número de estas instituciones, quién las dirige, si son escuelas acreditadas o que han obtenido la opinión técnico-académica por la CIFRHS y en el caso de escuelas particulares o privadas, si cuentan con RVOE, entre otros.

Conclusiones

El impacto de las estrategias y líneas de acción establecidas por la CPE ha permitido identificar las debilidades y fortalecer los planes y programas de estudio

de las carreras de enfermería que respondan verdaderamente a las necesidades de salud de nuestro país, a la satisfacción de las expectativas de los usuarios y tendencias actuales de la enfermería como profesión.

La necesidad de formar recursos humanos en enfermería y de establecer un marco normativo en el ámbito de la educación implica disponer de estrategias perfectamente claras para estos fines. En ese sentido, las estrategias y líneas de acción realizadas y pendientes por realizar por la CPE, para contribuir a la formación idónea de los recursos humanos en enfermería, ya han trascendido y mejorado la calidad, la seguridad y la pertinencia de los cuidados profesionales que proporciona el personal de enfermería en las instituciones de salud, ya que esta profesión presenta una serie de problemáticas que demandan su pronta atención y la determinación de alternativas de solución que la lleven a su transformación; sin embargo, esto sólo se puede lograr realizando un trabajo conjunto, colegiado, incluyente, plural, colaborativo y participativo, entre todos los sectores involucrados con la disciplina de la enfermería.

Referencias

1. Secretaría de Salud (México). Acuerdo por el que se crea la Comisión Permanente de Enfermería. Diario Oficial de la Federación, 25 de enero de 2007 (Primera sección) p. 40-43. México: Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos; 2007. [En línea]. <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/a250107.pdf> [Consultado el 21/02/2012].
2. Secretaría de Salud (México). Comisión Permanente de Enfermería. Programa de acción específico 2007-2012. A mitad del camino. México: Secretaría de Salud; 2010.
3. Ulloa-Chávez O, *et al.* Evaluación del impacto de la superación profesional en la calidad de los servicios. [En línea]. <http://www.ilustrados.com/tema/10444/Evaluacion-impacto-superacion-profesional-calidad-servicios.html> [Consultado el 16/12/2012].
4. Ariza-Olarde C, Daza-de Caballero R. Sobre la calidad del cuidado de enfermería al paciente hospitalizado en un hospital de tercer nivel en Bogotá. Actual Enferm. 2005; 8(3):8-14 [En línea]. <http://www.encolombia.com/medicina/enfermeria/Enfermeria8305-Calidad.htm> [Consultado el 16/12/2012].
5. Barragán-B JA. La calidad de los servicios de enfermería. Reflexión. Actual Enferm. 2006; 9(3):15-18. [En línea]. <http://www.encolombia.com/medicina/enfermeria/Enfermeria8305-Calidad.htm> [Consultado el 16/12/2012].
6. Díaz-Barriga Arceo F, *et al.* Metodología de diseño curricular para educación superior. México: Trillas; 2000.
7. Secretaría de Salud (México). Acuerdo por el que se crea la Comisión Interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos para la Salud. Diario Oficial de la Federación, 19 de octubre de 1983. México: Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos; 1983. [En línea]. <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/a191083h.html> [Consultado el 16/12/2012].
8. ANUIES-SEP. México. Glosario de la educación superior. 1986. Disponible en: http://www.anui.es.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib64/10.html [Consultado 16/12/2012].
9. Secretaría de Salud (México). Acuerdo por el que se crea la Comisión Permanente de Enfermería. Diario Oficial de la Federación 25 de enero de 2007 (Primera sección) p. 40-43. México: Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos; 2007. [En línea]. <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/a250107.pdf> [Consultado el 21/02/2012].
10. Secretaría de Educación Pública (México). Acuerdo número 243 por el que se establecen las bases generales de autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios. Diario Oficial de la Federación, 27 de mayo de 1998. (Primera sección) p. 1-6. México: Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos; 1998. [En línea]. http://www.sirvoes.sep.gob.mx/sirvoes/doc_pdf/acuerdo%20243%20rvoe.pdf [Consultado el 16/12/2012].
11. Picazo-Villaseñor N, Ríos Ramírez A. Guía para el diseño curricular en instituciones de educación superior. México: Limusa; 2012.

12. Delors J, Amagi I, Carneiro R, Chung F, Geremek B, Gorham W, *et al.* La educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Compendio. Paris: UNESCO; Madrid: Santillana; 1996.
13. Dirección General de Educación Tecnológica Industrial. México. Disponible en: http://www.dgeti.sep.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=68&Itemid=57 [Consultado el 04/09/2012].
14. Dirección General de Educación Tecnológica Industrial. Componente de formación profesional del bachillerato tecnológico. Carrera de Técnico en Enfermería General. Módulo I Aplica medidas preventivas, técnicas básicas de atención cuidado al individuo, la familia y comunidad en el primero y segundo nivel de atención. México: SEP-DGETI; 2009. [En línea]. <http://www.dgeti-intranet.sep.gob.mx/planesyprogramas/historico/22/2010/moduloI/Módulo%20I%20Aplica%20Medidas%20Preventivas,%20Técnicas%20Básicas%20de%20Atención%20y%20Cuidado%20al%20Individuo,%20la%20Familia%20y%20Comunidad%20en%20el%20Primero%20y%20Segundo%20Nivel%20de%20Atención.pdf> [Consultado el 16/12/2012].
15. Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A. C. (CENEVAL). México. Enfermería. [En línea] <http://www.ceneval.edu.mx/ceneval-web/content.do?page=2181> [Consultado 16/12/2012].
16. Espino Villafuerte ME, Díaz Guerrero R, Rojas Ortiz MI, *et al.* Instrumento para la Acreditación de Programas Académicos de Licenciatura en Enfermería 2008. SNAE-08. México: Consejo Mexicano para la Acreditación de Enfermería (COMACE); 2008. [En línea] www.comace.com.mx/docs/snae_08.pdf [Consultado 16/12/2012].
17. Consejo Mexicano para la Acreditación de Enfermería (COMACE). Instrumento para la Acreditación de Programas Académicos de Licenciatura en Enfermería 2012. SNAE-12. México: Consejo Mexicano para la Acreditación de Enfermería (COMACE); 2012.

Cómo citar este artículo:

Arredondo-Pérez MA. Fortalecimiento en la formación de recursos humanos en enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.* 2013;21(1): 47-53