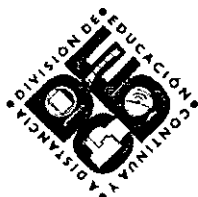




**FACULTAD DE INGENIERÍA UNAM
DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA**



**DIVISIÓN DE EDUCACIÓN
CONTINUA Y A DISTANCIA**

EPIDEMIOLOGÍA CLÍNICA

CI 050

**DESARROLLO DE HABILIDADES
EN EL TRABAJO EN EQUIPO**

**EXPOSITOR: DR. RAYMUNDO MUÑIZ
DEL 03 AL 07 DE DICIEMBRE DE 2007
PALACIO DE MINERÍA**

EPIDEMIOLOGÍA CLINICA.

Los médicos del inicio del tercer milenio
Enfrentan nuevos retos y
Trascendentales cambios culturales,
Científicos y socioeconómicos, políticos y
Tecnológicos para los cuales no nos
Hemos preparado y ya nos han rebasado.
Thomas R. Readon

PROFESOR: M.S.P. Dr: RAYMUNDO MUÑIZ LOPEZ

8.-DESARROLLAR HABILIDADES EN EL TRABAJO EN EQUIPO

Conceptos generales

El principio del trabajo en equipo es desempeñar un trabajo individual bajo un fin común. Es una actitud de servicio con el espíritu del grupo para un fin común exterior al equipo. Todos los miembros del equipo aceptan otorgar parte de su libertad e intereses individuales hacia un objetivo común, sabiendo que es la mejor forma de conseguir lo propuesto, respetando al máximo la dignidad de las personas. La riqueza y el valor añadido de esta forma de trabajo, nos viene dada por la diversidad de lo que uno es y aporta. Todas las personas en principio tienen el mismo valor. El jefe no es el único importante del equipo sino el líder, el organizador.

Resultados del trabajo en equipo

Una forma de afrontar activamente el persistente cambio de hoy día, es mediante la consolidación de equipos de alto rendimiento. Trabajar en equipo es la clave, no sólo de un excelente rendimiento, sino además de un óptimo clima dentro de la organización obteniéndose los siguientes resultados:

Una mayor eficacia en la coordinación de acciones y resolución de dificultades
Con la contribución activa de los elementos de equipo involucrados

Contar con equipos creadores de una cultura organizada que contribuya y participe en el logro de resultados

Situar en la organización equipos capaces de auto administrar su desarrollo y práctica de acciones

Equipos competentes y con herramientas para administrar y sacar delante situaciones críticas

Requisitos del trabajo en equipo

Conocer a su gente dentro del equipo y que ellos le conozcan. El reconocimiento mutuo, hace ganar rapidez en la de decisiones y también que las mismas sean más correctas.

Evaluar su actual desempeño en el equipo de trabajo.

Un equipo de trabajo requiere una continuidad de tiempo lo más alargada posible contribuyendo a la madurez del grupo

Comprender su conducta personal y la de sus compañeros de equipo, a fin de perfeccionar la productividad grupal.

Crear grupos que desde el exterior del mismo observen los puntos negativos del equipo, con lo cual se detectan las áreas a mejorar dentro del mismo.

Todos deben conocer las perspectivas teóricas necesarias que les permitan proponer objetivos al desarrollo de un trabajo coordinado enmarcada en la cultura organizacional que se de.

Cultivar una comunicación real, efectiva y concreta a todos los niveles, así como verificarla constantemente.

Buscar las mejores alternativas para optimizar de forma continua a la actual metodología de trabajo grupal y los objetivos exteriores del equipo.

Pautas a seguir

Como grupo de personas independientes deben autogestionar sus estrategias marcando conductas, objetivos y pautas a seguir:

Predicar con el ejemplo, no pedir algo a los demás miembros del grupo algo que ni yo mismo puedo ni tengo intención de hacer.

La incorporación de nuevos miembros al grupo debe ser guiada por alguien del mismo y si es posible, en pequeñas dosis para evitar fricciones intergrupales.

Intentar de manera consciente y voluntaria que toda gente del equipo trabaje en la mayor armonía posible y al mismo ritmo, y conseguir y mantener los logros anteriormente conseguidos. Estas son unas herramientas del equipo. No el objetivo del mismo, el equipo en sí tiene otras tareas que cumplir.

Si hay líderes dentro ese grupo, debemos de procurar las maneras más adecuadas para alcanzarlas y que todos trabajen efectivamente en equipo.

En cuanto el equipo llega a su madurez, el líder se retira del mismo. Como tal, sólo tiene que ayudar a catalizar la madurez de identidad y sus fines. Superada esta etapa se debe poner énfasis en alcanzar la productividad y la mejora continua. El ya cuajado equipo debe establecer mecanismos que aseguren su permanencia en los cuadros de producción de la empresa.

Los miembros de un equipo

Si fuéramos lo suficientemente honestos, muchos de nosotros declararíamos lo molesto que es trabajar con los demás. Lo maravilloso que sería poder trabajar solos, sin que nos importunaran los otros, sin necesidad de convencer, sin la exigencia de ponernos en el lugar de otros, sin poner cara de "le estoy escuchando" o "que interesante lo que tú dices", sin sentir que nos examinan, escapando de interminables y repetitivas reuniones de trabajo.

Sin embargo, la sociedad compleja en la que vivimos exige trabajar al lado de otros para obtener buenos resultados. El problema aparece cuando no existe la formación adecuada para trabajar con los demás.

Las personas se incorporan al trabajo sin estar totalmente implantadas las herramientas existentes para la comunicación intergrupal. Es este un fallo de los trabajadores españoles.

Un buen paradigma del asunto es una orquesta musical. En ella, lo que realmente importa es que los intérpretes y artistas sepan tocar juntos.

Las motivaciones de un grupo son equivalentes a las individuales: el deseo de seguridad, el de una coyuntura económica, prestigio y ver reconocidas las propias cualidades. El desacuerdo entre el plano individual y el cooperativo radica en que en el último lo importante es que las motivaciones se amparen en perfecta armonía psicológica con la comprensión de que el buen ejercicio del trabajo realizado en equipo avala los deseos, valores o estimulaciones íntimas de cada miembro del equipo.

El factor más importante del equipo y que no debemos de desaprovechar, es la madurez de cada integrante del grupo y su trato con el resto. Hay que facilitarles la oportunidad de que cooperen con ideas, puntos de vista, y por qué no, que opinen libremente tanto en el área laboral y como extralaboral. Hay que plasmar sesiones de trabajo para suscitar esta misma madurez entre todos y estar vigilantes a lo que ahí sucede en su dinámica. Solo así podrá consolidarse su identidad.

Fallos de los equipos

Fallos en proveer perspectiva

Los miembros de su equipo deben tener claro lo que desean obtener, saber el porqué de lo que hacen y cómo su trabajo contribuye al esfuerzo global de la organización.

Liderazgo bloqueado

Los líderes que se aíslan sin implicarse y no se relacionan con los miembros de su equipo, nunca logran el apoyo de ellos ni la persuasión requerida para lograr el éxito.

Carencia o vaguedad de definición de las metas

Para obtener el éxito el equipo debe conocer sus metas a corto y largo plazo.

No certificar la obligación de los objetivos

Si no preexiste un mutuo compromiso entre el jefe y los demás del equipo, el equipo no existe como tal; es solo una cortina de humo. Para evitar esto, todos deben poner tiempo y energía en cooperar en una visión idéntica sobre las metas, problemas, victorias y temores.

Poca información de lo que se debe obtener

El equipo debe saber exactamente lo que se espera de él y los plazos de descargo para cumplir las tareas.

Impaciencia

Para tener éxito en el trabajo en equipo han de tener paciencia y aceptar que numerosas veces las cosas no surgen como se hubiera deseado o sencillamente se frustran y existe la necesidad de asimilar los fracasos y volver a probarlo todo de nuevo.

Fallos al identificar y celebrar resultados

Si el equipo no consigue resultados, perderá lentamente la motivación. Si se logra una meta o se termina una tarea significativa, se debe comunicar para celebrar el triunfo.

No tome el camino de menor resistencia

Si usted como jefe o responsable admite menos de lo que su equipo sabe y puede dar, sólo por evitar una confrontación, está minando su credibilidad como mando y la propia viabilidad del equipo. Requiera siempre lo mejor de sí mismo y de su gente.

Trabajo en equipo, ¿existe el equipo ideal?

1. Introducción

El trabajo en equipo es muy apropiado en muchos casos, pero se da menos de lo que se dice. Es difícil de conseguir, es un ideal a alcanzar en determinadas circunstancias por el que se puede luchar, pero no es una panacea para todas las situaciones.

2. No existe el equipo ideal

Un equipo es un grupo de personas que se reúnen para desarrollar una tarea, y que debe ser elegido en función de esa tarea. Si la tarea es "salir en una foto", podemos elegir a un número de personas que sean los "más guapos" y los "más famosos". Si la tarea es sacar adelante una organización, a lo mejor no son los más adecuados.

En abstracto, no hay equipo ideal. Tomar a una serie de personas, todas ellas profesionales excepcionales, y ponerlas a trabajar juntas no garantiza que vaya a ser un equipo excepcional.

Esto es así porque es la manera más eficiente, y porque los primeros espadas, las personas excepcionales, son estrellas brillantes, que deben brillar solas y no dentro de una constelación

3. El equipo debe constituirse en función de los objetivos

Cada organización tiene unos objetivos a alcanzar, éstos varían de una organización a otra, incluso dentro de una misma estructura las metas cambian en cada momento. El equipo ideal, para una organización determinada en un momento determinado, es aquél que sea el más adecuado para alcanzar sus objetivos de la manera más eficiente, dentro del entorno en que se encuentre.

4. Es más práctico empezar por el responsable

Por ello, de manera general, nos debemos centrar en el mejor director para esa organización, y a partir de ahí, seleccionar el resto del equipo, que sean buenos profesionales individualmente, pero que además puedan trabajar juntos con orientación común.

5. Pero si el problema a resolver es muy específico, quizá lo mejor sea empezar por otro lado

Si el principal problema o reto con que se encuentra una organización es de una determinada función, se debe enfocar toda el equipo directivo a afrontarlo de la mejor manera posible, y para ello, quizá lo más apropiado sea tener un primera espada en ese aspecto particular, y alrededor de él seleccionar personas que puedan trabajar "guiadas" por él, que no necesariamente será el Director General.

6. El líder no tiene por qué ser el Director

Es cada día más frecuente y operativo que dentro de las organizaciones se constituyan equipos de trabajo para realizar una determinada tarea. Estos equipos suelen ser multidisciplinares y cada uno está liderado por la persona que se considera idónea para resolver un problema concreto. Este líder puede a su vez ser un miembro más de otro equipo de trabajo constituido para llevar adelante otro asunto. Es normal que los equipos duren lo que tarde el problema en resolverse.

7. Del trabajo en equipo se habla mucho

Parece que trabajar en equipo se ha puesto de moda. Parece que está mal visto y que no es moderno trabajar de otra manera. Incluso se presume de trabajar en equipo como si esto fuera una virtud personal y la panacea para resolver todos los problemas. En experiencia, no todo lo que se califica como trabajo en equipo lo es en realidad. De hecho, no se da el trabajo en equipo cuando muchas personas trabajan en lo mismo y compiten entre sí; evitan las responsabilidades que deben asumir, pasándose los asuntos de uno a otro; defienden cotos cerrados; cuando se fuerza una homogeneidad en las personas para "adaptarse" al líder.

8. No todos los trabajos son susceptibles de ser realizados por un equipo

Hay cosas que se deben hacer a solas, por ejemplo: pensar, decidir, asumir responsabilidad, algunas actividades que exigen una concentración especial, revisión de propias acciones, el liderazgo.

9. Complejidad de las tareas

Sin embargo, la complejidad de muchas tareas y asuntos implican que éstos sean inabarcables por una persona sola, y es necesario que se realice por más.

10. Qué significa el trabajo en equipo

Trabajo en equipo no es ni más ni menos que el trabajo individual que colabora hacia un fin común. Es una actitud de servicio hacia un espíritu de la colmena: un fin supraorganizacional.

Todos los miembros del equipo deciden voluntariamente subordinar parte de su libertad (e intereses particulares) a un objetivo máximo: el de verdad trabajar en equipo. Es decir, el trabajo en equipo se convierte en un fin en sí mismo, porque los miembros del mismo están convencidos de que es la mejor manera de conseguir el fin del proyecto.

Esto se realiza siempre dentro del respeto consciente a la dignidad de las personas y los intereses particulares. El valor añadido, la riqueza viene de la diversidad de lo que cada uno es y aporta.

Todos los papeles en principio tienen el mismo valor. El líder no es el más importante: es simplemente el líder.

Sobre Gansos y Equipos

Cuando ves los gansos volar en formación de "V" te preguntará cuáles son las razones por las que ellos escogen volar de ésta manera. A continuación, algunos descubrimientos hechos por los científicos.

Hecho	Realidad
A medida que cada ave bate sus alas, genera un sustento para el ave siguiente. Volando en formación "V" el grupo entero consigue volar un 71% más que si lo hiciera aisladamente.	Las personas que comparten una dirección común y un sentido de equipo, llegan al destino más fácilmente porque se apoyan en la confianza de unas a otras.
Hecho	Realidad
Cuando un ganso se aparta de la formación, siente repentinamente la resistencia de volar solo, y de inmediato vuelve al grupo para tomar ventaja del ave que está delante.	Existe fuerza, poder y seguridad en un grupo, cuando se viaja en la misma dirección con personas que comparten un objetivo común.
Hecho	Realidad
Cuando el ganso líder se cansa, cambia su posición, va hacia atrás y otro ganso toma la punta.	Es ventajoso cambiar de roles cuando se necesita realizar un Trabajo arduo.
Hecho	Realidad
Cuando un ganso se enferma o se hiere y deja el grupo, es seguido por otros dos gansos que lo ayudan y protegen. Lo acompañan hasta que solucione su problema; entonces los tres reinician la jornada uniéndose a otra formación hasta encontrar a su grupo original.	La solidaridad en las dificultades es imprescindible en cualquier situación

Para bien del grupo, es fundamental ser un ganso volando en "V".
Tratemos de recordar frecuentemente de dar un "graznido" de aliento y apoyarnos unos a otros con amistad.

Beneficios

- Disminuye la carga de trabajo, ya que varias personas colaboran.
- Se obtienen mejores resultados.
- Se desarrolla el respeto y la escucha.
- Permite organizarse de una mejor manera.
- Mejora la calidad interna y externa.

Hay sectores de actividad en los cuales el trabajo en equipo es parte de la estrategia para minimizar los accidentes fatales. Trabajar en equipo asegura, siempre que haya condiciones, una mejor calidad de los resultados. Trabajar en Equipo pone en práctica el concepto de la sinergia, al potenciar los resultados.

Para que exista trabajo en equipo se deben tener varias condiciones: La gente que hace parte debe saber cual es el objetivo del equipo, debe haber un crecimiento individual y las personas saben cuál es el producto que dan a los demás como equipo.

Muchas otras cosas se unen para que esta forma de trabajo se de, la buena comunicación, un buen plan de trabajo, seguimiento a la labor, respeto, saber resolver su conflictos, cordialidad, reglas conocidas y roles designados.

Una de estos factores puede llevar al fracaso a un equipo de trabajo, no existe un número adecuado de miembros, existen de 5, 7, 11 personas es conveniente que sea un número impar por las decisiones que se tiene que tomar y que se pueden llevar a votaciones



**FACULTAD DE INGENIERÍA UNAM
DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA**



**DIVISIÓN DE EDUCACIÓN
CONTINUA Y A DISTANCIA**

EPIDEMIOLOGÍA CLÍNICA

CI 050

ANEXO

**EXPOSITOR: DR. RAYMUNDO MUÑOZ
DEL 03 AL 07 DE DICIEMBRE DE 2007
PALACIO DE MINERÍA**



**FACULTAD DE INGENIERÍA UNAM
DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA**



**DIVISIÓN DE EDUCACIÓN
CONTINUA Y A DISTANCIA**

EPIDEMIOLOGÍA CLÍNICA

CI 050

ANEXO

**EXPOSITOR: DR. RAYMUNDO MUÑIZ
DEL 03 AL 07 DE DICIEMBRE DE 2007
PALACIO DE MINERÍA**

Esta es la versión html del archivo <http://www.med.ufro.cl/Recursos/GISIII/linkeddoc>
Google genera automáticamente versiones html de los documentos mientras explora la
Para vincularse a esta página o para marcarla, utilice el siguiente url:
<http://www.google.com/search?q=cache:FOeM1fFRGoAJ:www.med.ufro.cl/Recursos/GISIII>

Se han resaltado estos términos de búsqueda: **epidemiología clínica factores riesgo**

Page 1

APUNTE

EPIDEMIOLOGÍA CLÍNICA

CONCEPTOS BASICOS

Prof. Pamela Serón S.

Centro de Capacitación Investigación y Gestión en Salud para la Medicina Basada en Evidencias **CIGES**

Documento Elaborado para el Curso GIS III año 2006

I. INTRODUCCIÓN:

Existen diversas interrogantes que un clínico se hace con respecto a un paciente:

¿Esta persona está sana o enferma?

¿Cuan frecuente es la enfermedad?

¿Qué **factores** de **riesgo** están asociados a ésta?

¿Cuales son las consecuencias de la enfermedad?

¿Mejorará el curso de la enfermedad su diagnóstico y tratamiento precoz?

¿qué tratamiento será más efectivo para su mejoría?

¿Cuanto nos cuesta económicamente enfrentar esta enfermedad?

Los clínicos utilizan diversa fuentes de información para responder a estas preguntas: sus propias experiencias, la opinión de sus colegas y la bibliografía. Las respuestas dependen de las

observaciones previas en pacientes similares, lo que permite predecir lo que le ocurrirá al paciente concreto.

Así se puede definir Epidemiología Clínica como:

- Aplicación de los principios y métodos epidemiológicos a los problemas de la práctica clínica cotidiana. Su propósito básico es promover métodos de observación e interpretación clínica que conduzcan a conclusiones válidas.

- Aplicación de principios y métodos epidemiológicos a problemas prácticos en la medicina clínica.

- Aplicación, por un profesional de la salud que da cuidado directo al paciente, de la epidemiología y métodos biométricos para el estudio del diagnóstico y proceso terapéutico con el objetivo de producir una mejoría de la salud.

Page

El término epidemiología clínica proviene de la integración de dos disciplinas:
El objetivo de la epidemiología clínica es desarrollar y aplicar métodos de observación clínica que conducirán a conclusiones válidas, evitando las malas interpretaciones por error sistemático y por azar; de esta manera, constituye un enfoque para obtener el tipo de información que los clínicos requieren para tomar las decisiones adecuadas en la asistencia de sus pacientes.

II: FUNCIONES DE LA EPIDEMIOLOGIA CLINICA

Mejorar habilidad para interpretar la confusa y conflictiva literatura.

Proveer de una base racional para tomar decisiones diagnósticas, terapéuticas y pronósticas.

Enseñar a conducir investigación

La epidemiología clínica incluye las características de presentación de la enfermedad en tres esferas básicas: tiempo (evolución), espacio o lugar (características del entorno donde se ha dado la ocurrencia) y persona, en cuanto a su raza, sexo, residencia, edad, hábitos etc...

La epidemiología clínica como disciplina, se orienta al estudio de la enfermedad en tres aspectos.

Prevención: búsqueda de **factores** de **riesgo**

Diagnóstico: utilizando observaciones clínicas

Tratamiento: interacción entre diagnóstico y pronóstico.

Medicina

Clínica

Epidemiología

- Trata de contestar preguntas clínicas.
- Orienta la toma de decisiones clínicas con las mejores pruebas disponibles
- La asistencia a cada paciente se considera en el contexto de una población de mayor tamaño de la cual el paciente es un miembro.

III. PRINCIPIOS BÁSICOS:

Preguntas Clínicas:

Resultados de Salud: Los acontecimientos clínicos y de interés principal en la epidemiología

clínica son los resultados de salud, importantes tanto para los pacientes como para los preocupados de su asistencia.

Número y probabilidad: Es posible efectuar un recuento de los resultados clínicos, como la muerte, los síntomas o las discapacidades, que pueden expresarse en números. Cada uno de los pacientes experimentará un resultado clínico o no, pero predecir si uno de ellos lo experimentará o no rara vez es exacto. Es así como los clínicos utilizan los resultados de la investigación para asignar probabilidades de que se produzca el resultado.

Tópicos

Pregunta

Anormalidad ¿El paciente está enfermo o sano?

Diagnóstico ¿Cuan seguro es este examen para diagnosticar la enfermedad?

Frecuencia ¿Cuan a menudo ocurre la enfermedad?

Riesgo ¿Qué **factores** de **riesgo** se asocian a esta enfermedad?

Pronóstico ¿Qué consecuencias tiene la enfermedad?

Tratamiento ¿El tratamiento cambia el curso de la enfermedad?

Prevención ¿La detección temprana de la enfermedad modifica el curso de ésta?.

¿Si realizamos alguna intervención en población sana prevenimos la enfermedad?

Causa ¿Qué condiciones causan la enfermedad? ¿Cuáles son los mecanismos etiopatogénicos de la enfermedad?

Costos ¿Cuales son los costos económicos asociados?

Resultado

Muerte Es un mal resultado si es prematura

Enfermedad Una serie de signos, síntomas físicos y alteraciones de laboratorio

Malestar Síntomas como dolor, náuseas, disnea, prurito

Discapacidad Deterioro de la capacidad para realizar las actividades habituales en el trabajo, hogar y tiempo libre.

Falta de satisfacción Reacción emocional a la enfermedad y a su asistencia, como tristeza o cólera

Poblaciones y muestras: las *poblaciones* son grupos de gran tamaño de individuos en un ámbito definido o con una determinada característica. Una *muestra* es un subgrupo de una población que se selecciona a partir de la misma. La investigación clínica generalmente se lleva a cabo en muestras.

Sesgo: es un "proceso en cualquier etapa de la inferencia que tiende a producir resultados que se apartan sistemáticamente de los valores verdaderos"; por ejemplo si en un estudio se determina que el tratamiento A es más efectivo que el tratamiento B, puede deberse a que en el grupo sometido al tratamiento A habían pacientes menos graves, así los resultados podrían deberse a una diferencia sistemática de la salud entre los grupos de pacientes y no a la diferencia de efectividad entre los tratamientos.

Se han definido múltiples tipos de sesgos, pero la mayor parte puede incluirse en una de tres amplias categorías:

Azar: como las observaciones se realizan generalmente en muestras de pacientes más que en todos los individuos (población), podrían representar erróneamente la situación debido al azar.

La diferencia de una observación de una muestra con respecto al valor real de la población, debida únicamente al azar, se llama *variación aleatoria*. El azar puede afectar todas las etapas de las observaciones clínicas: en el muestreo de pacientes para el estudio, conformación de grupos o en las mediciones.

A diferencia del sesgo, que desvía los valores en una dirección o en otra, la variación aleatoria tiene tantas probabilidades de sobreestimar u subestimar el valor real.

La estadística puede contribuir a estimar la probabilidad de que el azar justifique los resultados clínicos y también a disminuir dicha probabilidad durante las etapas de diseño y análisis.

Sesgo

De selección

Aparece cuando se comparan grupos de pacientes que difieren en determinantes de resultados diferentes al del estudio

De medición

Aparece cuando los métodos de medición son diferentes entre los grupos de pacientes

De confusión

Aparece cuando dos **factores** se encuentran asociados y el efecto del uno es confundido o distorsionado por el efecto del otro.

Validez interna y externa: Cuando se hacen inferencias sobre una población a partir de las observaciones de una muestra, se plantean dos preguntas fundamentales:

¿Son correctas las conclusiones de la investigación para los individuos de la muestra?

¿Representa la muestra a la población de interés?

La validez interna es el grado en que los resultados de un estudio son correctos para la muestra de pacientes que están siendo estudiados., mientras que la validez externa es el grado en que los resultados de una observación continúan siendo ciertos en otros contextos.

IV. AREAS DE LA EPIDEMIOLOGÍA CLÍNICA

Todos los pacientes con la condición de interés

Muestra

Muestra

VALIDEZ INTERNA

Sesgo de

selección

Sesgo de

medición o

confusión

CONCLUSIÓN

Muestreo

VALIDEZ EXTERNA

(generalizabilidad)

?

??

PERIODO PREPATOGÉNICO

PERIODO PATOGÉNICO

Prevención Primaria

Prevención Secundaria

Prevención Terciaria

Riesgo

Causalidad

Normalidad

Diagnóstico

Terapia

Pronóstico

Prevención

Frecuencia

Bibliografía:

- Fletcher R, Fletcher S, Wagner E. "Epidemiología Clínica: aspectos fundamentales"
MASSON-

Williams & Wilkins España, S.A. 2º edición en español, 1998.

- Sackett D, Haynes B, Guyatt G, Tugwell P. "Epidemiología Clínica: una ciencia básica para la medicina clínica" Editorial Médica Panamericana S.A. Edición en español, 1998.