

"DESEMPEÑO ACTUAL DE LA ENFERMERA DOCENTE
EGRESADA DE CUBA , NICARAGUA 1981 - 1985"

T
22
M579
1987
Ej.2

TESIS DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE SERVICIOS EN SALUD
EN EL CENTRO DE INVESTIGACIONES Y
ESTUDIOS DE LA SALUD (C.I.E.S.)

PRESENTADO POR :

DR. RIGOBERTO MELÉNDEZ ULLOA

MINISTERIO DE SALUD
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA

MANAGUA, NICARAGUA, ENERO 1.987

III PROMOCION.

TUTOR : Dr. Angel Sánchez.

ASESORES : Dr. Julio Piura.

Dr. Rafael Amador.

Lic. Susana Quiroz.

DEDICATORIA.

Este humilde trabajo va dedicado a los combatientes del Servicio Militar Patriótico (cachorros) y de Reserva, y a las Tropas Permanentes del E.P.S., que día a día defienden nuestra soberanía patria del invasor imperialista.

I N D I C E

	<u>PAGINA</u>
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	2
2. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA.	8
3. OBJETIVOS.	10
4. MARCO TEORICO.	11
5. VARIABLES.	21
5.1. CONCEPTUALIZACION.	22
5.2. OPERACIONALIZACION.	35
6. MATERIAL Y METODO.	44
7. RESULTADOS Y DISCUSION.	47
8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	79
9. RESUMEN.	82.
10. BIBLIOGRAFIA.	84.
10.1. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.	84.
10.2. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.	86.
11. ANEXOS.	91.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El estado de salud de la población y su sistema de atención Médica-Sanitaria, están históricamente determinados por el modo de producción (... "conjunto de las relaciones de producción que constituyen la estructura económica de una sociedad concreta" (1)) de la Formación Económica Social (FES) correspondiente, por la Superestructura (... "conjunto de ideas, instituciones y relaciones sociales que surgen sobre una base económica concreta" - (2)) que es inherente, así como por su nivel de desarrollo Científico-Técnico. En este último caso se tiene -- que tomar en cuenta que "la Ciencia y la Técnica no sólo influyen en las relaciones económicas internacionales, - sino también en la política mundial" (3). Por todo lo anterior para abordar el tema de la formación de Recursos Humanos en Salud, es necesario caracterizar la esencia de la sociedad en que se desarrolla.

En Nicaragua durante el Somocismo, se tenía una FES capitalista dependiente que se había dejado llevar por ... "la vía del llamado desarrollismo que es () cuando la atención se centra fundamentalmente en los indicadores - cuantitativos puramente económicos, en los ritmos de crecimiento de la Producción Industrial, etc., ... " (4).-- Además reflejaba los mismos aspectos negativos que el resto de los países dependientes o en vías de desarrollo a como es en primer lugar la inevitable diferenciación - de la sociedad por sus niveles de ingresos, la incapacidad de asegurar trabajo a la población, etc., y en segundo lugar se sobrepone sobre el subdesarrollo de la socie

dad el atraso de las estructuras Socio-Económicas, la supervivencia de relaciones precapitalistas, el analfabetismo (en Nicaragua llegaba casi al 60%) y la inconciencia de la gente, la miseria, los problemas demográficos más agudos, la corrupción, etc. (5). Todo esto incidía en las condiciones de salud que por cierto eran críticas a como lo podemos ver reflejado en lo siguiente:

Altas tasas de mortalidad infantil 121 x 1000 nacidos vivos, mortalidad materna 1.1 x 1000 nacidos vivos, mortalidad pre-escolar 12 x 1000 habitantes, mortalidad 16.4 x 1000 habitantes y la esperanza de nacer según CELADE llegaba hasta 52.9 años, la desnutrición infantil alcanzaba cifras elevadas 68%, todo esto nos pone en evidencia del pésimo nivel de salud y de la población Nicaraguense, y aunque existían 22 instituciones encargadas de la salud de la población, está claro que no respondía a las necesidades de salud de la misma (6). A partir del 19 de Julio de 1979 (Triunfo de la Revolución Popular Sandinista) se dan profundas transformaciones económicas y sociales que permiten orientar la economía hacia la satisfacción de las necesidades de la población, este paso permitirá mejorar el nivel de vida de la población así como el nivel de nivel de salud. Ante esta situación se plantea la necesidad de redefinir y reestructurar los servicios de salud, así como formar los recursos humanos capaces de responder a las necesidades de salud de la población.

El Gobierno de Reconstrucción en su proclama del 8 de Agosto de 1979 (7) crea el Sistema Nacional Único de Salud como instrumento para cumplir el Programa Revolucionario de elevar de forma sustancial el nivel de

Salud y Bienestar del pueblo, eliminando las estructuras anacrónicas que obstaculizaban el desarrollo del progreso revolucionario en las áreas de Salud y Bienestar Social.

El SNUS se fundamenta en los siguientes principios:

1. La Salud es un derecho de todos los individuos y una responsabilidad del Estado.
2. Los Servicios de Salud deben tener mayor accesibilidad para toda la población.
3. Los Servicios de Salud tienen un carácter integral.
4. El trabajo de Salud debe realizarse en equipo multiprofesional.
5. Las actividades de Salud son planificadas.
6. La Comunidad debe participar en todas las actividades del Sistema de Salud.

En base a los principios anteriormente enumerados se establecen entre otras la política de Formación de Recursos Humanos del MINSA de acuerdo al Plan de Cobertura aunque el Ministerio de Salud tiene la responsabilidad de formar los Recursos en Salud a nivel de Técnicos, Médicos y Auxiliares, en el cumplimiento de esta función tiene que coordinar y regirse por disposiciones de los órganos rectores de la Educación.

La política de Formación de Recursos Humanos se enmarca dentro de lo planteado por la OMS donde dice: "La educación Sanitaria es tener que facilitar el desarrollo de Recursos Humanos de todas las aptitudes necesarias para traducir las metas sociales en objetivos educativos que permiten alcanzar la Salud para todos en el

año 2000 " (8) para remarcar aún más la importancia de esta política, el séptimo Programa General de Trabajo de la OMS para el período 1984-1989 establece lo siguiente: " El personal adiestrado es un componente fundamental de la Infraestructura de Salud. Las personas pueden crear Instituciones pero las Instituciones no pueden funcionar sin personas. Si no se dispone del tipo adecuado de personal adiestrado, los demás recursos del Sistema de Salud se desaprovechan ... "; con respecto a su capacitación se debe estimular" ... el personal docente instructor de las categorías intermedias ... y definir los objetivos de aprendizaje de sus programas - sobre la base de las necesidades de su país en materia de Salud ... " (10).

Al revisar los antecedentes en relación a Recursos Humanos en Salud nos encontramos con una escasez de personal calificado a nivel de Técnicos Medios como a nivel Profesional, para 1980 el país contaba con los siguientes Recursos Humanos:

Médicos	x	10.000 Hab.	-----	5	(?)
Enfermeras	x	10.000 Hab.	-----	3	
Auxiliares	x	10.000 Hab.	-----	14	

En relación al Técnico medio de la Salud según la OPS - " Es aquel que se clasifica mediante planes de estudios específicos, para realizar determinados trabajos médicos en diferentes esferas de la Salud y realiza sus acciones bajo la dirección, orientación y colaboración de los cuadros profesionales de nivel Superior, para facilitar su mejor utilización y rendimiento"(12) su requisito de escolaridad oscila entre 9 y 12 grado de escuela

riedad (13) en Nicaragua sería el tener aprobado 3er. - año de Secundaria. La duración de esta carrera suele ser de 1 a 3 años.

Enmarcado dentro del personal calificado a este nivel - se encuentra a la enfermera. Este personal empezó su - formación en el país alrededor de los años 40, en 1945 surgen como apoyo del médico en el ámbito hospitalario (14) en 1950 se le ocupa en programas verticales como - la Malaria, Fiebre amarilla, Saneamiento del Medio y en la regionalización de los Servicios de Salud.

También ejercen acciones de prevención, adecuación en - Salud, control estadístico y administración de servi--- cios de Salud en los años 60 - 70 con la migración del campo a la ciudad se presenta una reestructuración so--- cial y se da reordenamiento a la enfermería, y aquí del aspecto Monovalente (auxiliar del profesional unicamen--- te) pasa también al aspecto Polivalente (trabaja en --- coordinación con los trabajadores de la Salud de nivel superior o Universitario (15)).

Al triunfo de la revolución se encuentra una escasez de cuadros calificados en docencia capaces de enfrentar la formación de personal técnico a corto o mediano plazo, es por eso que enmarcados dentro de la ayuda para forma--- ción de técnicos de la Salud para países en desarrollo, de la OPS/OMS, que se suscribe un Convenio para la For--- mación de este tipo de personas, con post-básico (espe--- cialidad) en docencia, el Convenio se materializa en -- 1980 con la ayuda solidaria de la hermana República de Cuba con el intermedio de la OPS y en este momento se -

hace necesaria la evaluación del desempeño de este -- personal en su ubicación actual.

" En la actualidad no se tiene conocimiento real y -- exacto de las funciones y actividades que realiza la enfermera especializada en docencia, egresada del Politécnico de la Salud de Cuba en el período 1981 - -- 1985 distribuídas a nivel nacional, su relación con - el p rfil ocupacional para el cual fue preparado, los factores Institucionales y motivaciones que condicio- nan su inserción y desarrollo en su actividad laboral!"

2. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA.

Al triunfo de la Revolución Popular Sandinista con la reorganización y reestructuración de los Servicios de Salud, se plantea la necesidad de la formación de Recursos Humanos capaces de responder a las necesidades de la población de acuerdo con el desarrollo progresivo de las Unidades de Salud, con el objeto de dar respuesta a esta situación el gobierno genera un plan de acción que consistió en el establecimiento de un Convenio a través de la OPS, entre Nicaragua y la ayuda solidaria de la República de Cuba en el período comprendido entre septiembre de 1979 y diciembre de 1985 (16). La cooperación está orientada hacia el "desarrollo integral de los programas nacionales de formación del personal auxiliar y técnico medio en Salud".

La fase de ejecución del plan determinó la organización de una red de Unidades Docentes en todos los departamentos del país, se definieron las funciones del área de Docencia Médica Media y en este período se seleccionan y se envían 10 enfermeras a la República de Cuba para Cursos de Formación en especialidad de Administración y Docencia. En la actualidad dentro de este marco se encuentra personal preparándose en 27 perfiles a nivel de técnicos medios y de post-básicos, - dentro de esta última es que se encuentra a la enfermera especialidad en docencia cuya formación requiere de un año de estudios en el politécnico de la Salud - en Cuba.

Después de cinco años surge la necesidad de evaluar - los diferentes p^{er}files. La Dirección de Docencia M^édica Media prioriza 4 p^{er}files de los 27 para ser a--bordados, por determinar en ella áreas críticas (problemas), priorizando aún más el p^{er}fil de la enfermera especializada en docencia por agrupar el mayor número de egresadas.

Esta investigación es de gran importancia por cuanto podría proporcionar información de utilidad la cual - serviría de referencia a esta dirección (D.M.M) del - Ministerio de Salud en Nicaragua tanto como para de--terminar el p^{er}fil de esta especialidad en Nicaragua - así como punto inicial para evaluar los restantes 26 p^{er}files egresados de Cuba en 1981 - 1985.

3. OBJETIVOS.

3.1. Objetivo General.

Describir el desempeño actual de la enfermera especializada en docencia egresada del Politécnico de la Salud de Cuba, en el período 1981-1985, en relación al Perfil Ocupacional y los elementos que condicionan su inserción y desarrollo en su actividad laboral.

3.2. Objetivos Específicos.

3.2.1. Describir las funciones y actividades que realiza la enfermera especializada en docencia egresada de Cuba (81-85) desde su reingreso a sus actividades laborales en el país hasta el momento actual.

3.2.2. Precisar algunos factores Institucionales tanto al nivel nacional, como regional y Unidad Operativa, y motivaciones personales de la enfermera especializada en docencia egresada de Cuba (81-85) que pueden favorecer o dificultar su inserción y desarrollo de su actividad laboral.

3.2.3. Caracterizar la correspondencia o no del perfil ocupacional de la enfermera especializada en docencia y su desempeño actual.

4. MARCO TEORICO.

En este acápite en un aspecto general tocaría hablar en primer lugar que es el Perfil Ocupacional, el cual "está constituido por las cualidades ideológicas y profesionales que debe reunir el graduado para desempeñar -- las funciones, ... () y actividades de la Profesión correspondiente, o sea que en el Perfil Ocupacional se plantean todas las exigencias que desde el punto de vista profesional y personal, ha de reunir el graduado para realizar una función social en una profesión determinada " ... (17).

Como se señala anteriormente el Perfil Ocupacional está compuesto por funciones y actividades. Entendiéndose - por función " a la acción y ejercicio de un empleo, facultad u oficio " (18), y por actividad " al conjunto - de tareas propias de una persona o entidad la cual desempeña una función determinada " (19). En este caso - Actividad, aunque el nivel o especificidad al cual llegamos es al nivel de Actividad, es bueno señalar que se entiende por tarea la cual es " ... una serie de operaciones lógicamente relacionadas que tienen el propósito de lograr un producto identificable y utilizable independientemente o como parte de una actividad ... " (20). - Como se va partiendo de lo general hasta llegar a lo específico, se tendría el siguiente orden:

Perfil Ocupacional --- Función --- Actividad --- Tarea
(específico).

Tomando en cuenta que " ninguna acción en general profesional en particular tiene significado fuera de su contexto " (21) es que se tomó en cuenta el Perfil Ocupacional del Profesor de Educación Técnica Superior (PETS) 1 (Nic.), que es hasta el momento donde se viene a en-- ^{EN}

de PETS).

granar esta enfermera, porque en la actualidad no se cuenta con un perfil ocupacional específico para esta especialidad.

Así se tiene el carácter de este (PETS), perfil en el cual se lleva a cabo lo siguiente: " Desarrolla labores docentes en las diferentes Formas de Organización de la Enseñanza 3a. (FOE); realiza actividades de investigación y extensión en las áreas del conocimiento que atiende el Centro de Educación Superior, desarrolla actividades de carácter metodológico, organizativo, docente y de supervisión profesional; es responsable directamente de los Programas de Prácticas de Producción a fin de vincular de una manera efectiva al CETTS con los problemas nacionales, lo anterior conlleva la realización de actividades de planificación, organización, dirección, ejecución y control relacionadas con el proceso docente - educativo, así como de aquellos que están vinculados con el cumplimiento de los objetivos del perfil ". (22).

Dentro de sus funciones tiene las siguientes:

- a) Docente : Imparte docencia directa en las diferentes formas organizativas de la enseñanza superior: (Conferencia, seminario, clase práctica, prácticas de laboratorio, taller o campo, etc.); imparte cursos de entrenamiento y superación profesional a otros docentes; realiza la evaluación del aprendizaje en sus

diferentes formas de organización, de acuerdo al Reglamento del Régimen Académico, incluyendo los exámenes de ingreso a nuevos estudiantes; supervisa y controla la realización de Prácticas de Producción -- a nivel de especialización; de asistencia y consultas a los alumnos monitores y realiza actividades de formación vocacional y orientación profesional a través de conferencias, círculos de interés, visitas vocacionales, etc. " (23).

- b. Planificación : Esta función no se encuentra en el perfil del Profesor de Educación - Técnica Superior, se comenzó a implementar por la Dirección Docente Metodológica del CNES a partir de julio '85. Aquí es donde se determinan y fijan metas y objetivos a alcanzar durante un período determinado de trabajo, esto va en dependencia del cargo en que se encuentra el docente. Así se tiene - que los cargos van exigiendo más - responsabilidad, desde la Unidad - Operativa (Unidad Docente), hasta el nivel nacional (trabajo metodológico). A nivel de Unidad Operativa se verá que la mayor parte de los docentes realizan planes men-

suales con sus diferentes afectaciones, ya sean del Plan Trimestral o en su defecto del Plan Semestral o Anual que le baja su nivel superior, y en el resto de los niveles, los planes que se elaboran además del mensual son los trimestrales, semestrales y anuales. (24).

- c. Trabajo Metodológico. : Aquí se " elabora y se redacta material bibliográfico para la realización de las diferentes formas de organización de la enseñanza; elabora planes de clases y planes calendarios de la asignatura a su cargo. Imparte clases abiertas y clases metodológicas, supervisa clase a otros docentes; elabora materiales didácticos auxiliares para la enseñanza; coordina reuniones metodológicas, confecciona guías metodológicas para trabajo proyectos de curso y prácticas de producción; participa en la confección y perfeccionamiento de planes de estudios analíticos de asignaturas, así como la educación, modernización de las prácticas de laboratorio, taller o campo; elaboración de textos. " (25).

d. Organización : Se " participa en reuniones de Departamento, colabora en el proceso de matrícula; participa en claus--tros de Departamento ... () ... así como en Comisiones de Trabajo delegados por el responsable del Departamento; asume responsabilidades de profesor principal de asignatura, presenta informes periódicos de acuerdo a las reglamentaciones vigentes; realiza evaluaciones de convalidaciones de programas de asignatura y calificaciones; y participa en la elaboración y control del Plan de Trabajo Individual. " (26).

e. Investigación y Desarrollo : En este aspecto " asesora proyectos de Jornadas Científicas, realiza trabajos de investigación, consideradas en el Plan de Investigaciones del Departamento incluyendo aquellas de carácter pedagógico, - presta asesoría científica a otras Instituciones y organismos; participa en sesiones científicas del Departamento ... () ...; escribe y prepara la edición de monografías, artículos científicos o ponencias, participa como miembro del Consejo de Investigación y Desarrollo (CID) del Departamento ... () ...; cola

bora en la elaboración y control -- del Plan de Investigaciones Científicas de la especialidad; traduce -- publicaciones científicas de la especialidad. " (27).

- f. Superación Profesional : " Participa en diferentes actividades de formación básica y especializada a través de las diferentes modalidades establecidas por la Educación Superior. Participa como contraparte de especialidades adscritas al Centro." (28).
- g. Otros trabajos Docentes : Cualquier trabajo docente que no se encuentre incluido en los anteriores.

Los requisitos mínimos para optar a esto es " poseer título general universitario y experiencia docente en Educación Superior al menos de 4 años " (29). En el área de la Salud las tareas docentes se consideran integradas a las tareas asistenciales propias del sector. (30) A esto se le llamaría Perfil Ocupacional Esperado ..." que representa la ejecución o práctica más satisfactoria de las responsabilidades correspondientes a un rol profesional. " (31).

A lo anterior o sea Perfil Ocupacional Esperado (Profesor de Educación Técnica Superior I), se le debe de contrastar el desempeño actual que en nuestro caso sería -- las funciones y actividades que realiza la enfermera do

cente en cada uno de su cargo en los diferentes niveles de ubicación, aquí en Nicaragua en la actualidad sobre esto influye el Perfil Ocupacional para el cual fueron preparados en Cuba, y que es en el de -- postbásico en docencia.

Este desempeño actual lo tenemos que ubicar en el cargo correspondiente en que se encuentra trabajando, - entendiéndose por cargo el puesto de trabajo el cual acarrea una serie de funciones y actividades asignadas, así como responsabilidades, el grado de mayor o menor responsabilidad va a depender del nivel del -- cargo, así tenemos por ejemplo: Jefes de Sección, - Director de Departamento, Profesor, etc. Estos puestos traen también una serie de requisitos a como son el ser egresado (haber finalizado un plan de estudio, sin título) y la profesión (que es la carrera la cual culminó y que la va ejercer, Ej.: Médico, Enfermera, etc.)

También se tiene que hablar que además de tener una profesión (en nuestro caso enfermería), se puede optar a una especialidad a como es el posbásico, el -- cual ya es un nivel de superación del Técnico Medio en Salud, al respecto tenemos la siguiente definición según la OPS " Es el programa de estudios para Enfermeras previamente preparadas en enfermería básica y concebido para crear los conocimientos técnicos y prácticos en especialidades de enfermería clínica, como Enfermería Psiquiátrica o enfermería Pediátrica, o bien en otros aspectos de la enfermería tales como la Administración y la Enseñanza. En este último as

pecto para hablar sobre ella se tendría forzosamente que hablar sobre lo que es la Pedagogía, ... " es - una ciencia social que se ocupa de estudiar las causas de los procesos educativos, la sistematización - de los conocimientos que se adquieren, así como analizar las regularidades que se ofrecen en el desarrollo del proceso docente educativo " (32). " Ahora se tiene que la pedagogía es una ciencia porque define su objeto de estudio: proceso de educación y formación de la personalidad del hombre " (33). Dentro de esta ciencia se manejan los conceptos principales los cuales son:

1. Educación, 2. Enseñanza e 3. Instrucción.

1. Educación: la definiremos así: " como el proceso social - histórico, mediante el cual se transmite la herencia de la humanidad de una generación vieja a otra nueva para que esta transforme las viejas circunstancias a través de su trabajo creador " (34). -

2. El concepto de Enseñanza que es el que más nos interesa en este caso se definiría así: " es un proceso bilateral de interacción recíproca, mediante el cual se relacionan entre sí docentes y estudiantes; es un fenómeno que se realiza en la escuela y en cuyo Centro está el aprendizaje " (35). En otras palabras " enseñar es en esencia, enseñar a aprender, - dirigir el proceso de aprendizaje de los estudiantes desde las posiciones de la enseñanza " (36). También enseñar " es una función social " (37). " Es una condición indispensable por el desarrollo de un individuo " (38). " Es un proceso pedagógico encaminado a de-

desarrollar en los alumnos conocimientos, habilidades, (forma efectiva de actuar) y hábitos que influyen decisivamente en su conciencia y determinar su conducta " (39). Y por último sólo nos restaría definir --

3. Instrucción: que es " parte o componente del -- proceso pedagógico, orientada hacia la transmisión y asimilación de los contenidos de las asignaturas " - (40).

Entre estos conceptos hay sus diferencias y semejanzas. Dentro de sus diferencias tenemos que ... " la educación es la orientación más amplia y general, la enseñanza y la instrucción tienen características -- particulares y están contenidos dentro del concepto de educación " (41). Las semejanzas son de que ... " todos son procesos dirigidos al cambio y perfeccionamiento de la personalidad " (42). Entendiéndose se por personalidad el ser social adulto que participa activamente en el conjunto de sus relaciones - sociales.

Esta formación se puede cursar en una Universidad, -- un Centro de Enseñanza Superior o en cualquier otro establecimiento docente pertinente, el programa se -- prosigue de un año para otro, estando reconocido por la autoridad competente. La admisión de los estu---diantes está supeditado al cumplimiento de determina dos requisitos y la enseñanza está a cargo del perso--nal docente empleado a tiempo completo " (43).

El Perfil Ocupacional de la especialidad en Docencia de Cuba (ver anexo 1) que influye en el desempeño -- actual van a tener básicamente las mismas activida--

des que el Perfil Ocupacional Esperado, aunque varía en alguna de sus actividades propiamente varía en aumento de actividades a como lo veremos en la definición conceptual de variables sobre este Perfil Ocupacional de Cuba.

Otros de los factores Institucionales, que en este caso sería el MINSA, afectaría tanto a nivel Nacional o Central, como a nivel Regional y Unidad Operativa (Politécnica), dentro de ellos se podrían encontrar desde el criterio de selección, el criterio de ubicación y la planificación de este recurso. Y por último tendríamos los factores personales tanto individuales como familiares (Motivaciones personales) que también afectaría favorablemente o no el desempeño actual.

5. VARIABLES.

5.1. Para el desempeño actual se ocupan las siguientes variables dependientes:

- Docencia Directa.
- Planificación.
- Trabajo Metodológico.
- Organización.
- Investigación y Desarrollo.
- Superación Profesional.
- Otros Trabajos Docentes.

5.2. Para los factores institucionales se ocuparon las siguientes variables independientes:

- Criterio de Selección.
- Criterio de Ubicación.
- Planificación de la Formación del Cuadro. Esto para el caso de la Enfermera Docente.
- Conocimiento del Perfil Ocupacional de la Enfermera Docente.
- Conocimiento del proceso de selección, ubicación y planificación.

5.3. Para los factores personales se ocuparon las siguientes variables independientes:

- Inclínación Docente.
- Experiencia Previa.
- Sexo.
- Edad.
- Lugar de Origen.
- Ubicación Actual.
- Número de hijos.
- Estado Civil.
- Tiempo de reintegración a sus actividades.

5.1.1. Definición Conceptual y Operacional de Variables.

5.1.1.1. Definición Conceptual de Variables:

A. Para el desempeño Actual que son las funciones y tareas (Actividades) que realiza la "enfermera docente" en su ubicación actual, se ocuparan las siguientes variables dependientes que en este caso fueron las funciones:

- a. Docencia : Actividad que desarrolla la enfermera docente frente a sus - estudiantes en cualquier FOE, y la cual se documenta previamente y evalúa después.
- b. Planificación : Determinación y fijación de metas y objetivos a alcanzar por la enfermera docente durante - un período de tiempo de trabajo.
- c. Trabajo Metodológico: Es la actividad sistemática y - permanente de la enfermera docente encaminada a elevar la calidad del proceso Docente-educativo y a superar la calificación de los cuadros de manera - científico-pedagógica.

d. Organización : Ordenamiento y disposición de todos los elementos que intervienen en el proceso Docente-educativo por enfermeras docentes.

Esto se lleva a cabo mediante reuniones periódicas del Departamento Docente o Sección. --- Aquí se asumen responsabilidades de Profesor Principal, entrega de informes periódicos - de acuerdo al Reglamento vigente y elaboración y control del Plan de Trabajo individual.

e. Investigación y Desarrollo : Actividad que realiza la enfermera docente a la búsqueda de información científica. Va de lo simple (JUDC) a los complejos (JCR y JCN). Sirve para desarrollar el nivel de preparación del docente y encauza al alumno hacia la investigación.

f. Superación -- Profesional : Toda preparación que recibe la enfermera docente para el mejor desempeño en sus funciones esto se refiere tanto a lo científico

técnico como en lo pedagógico y lo político-ideológico. Va desde Cursos de Superación -- hasta Cursos de Postgrado. -- Aquí se incluye de manera especial la autopreparación --- constante de la enfermera docente.

- g. Otros trabajos -
Docentes : Otras actividades docentes -- que realiza la enfermera docente y que no se encuentran incluidas en las anteriores.

Ahora se vio cada una de estas variables mejor analizadas en subvariables y así se tiene lo siguiente:

Para a) Docencia : Variable dependiente.

- a.1. Docencia Directa: Realización de la transmisión de conocimientos por parte de la enfermera docente hacia sus alumnos en las diferentes FOE.
- a.2. Evaluación : Es la revisión constante del cumplimiento de los - objetivos que la enfermera docente se ha trazado en un período determinado como en el cumplimiento de todo su programa compren--

diendo las tres partes principales: sistemática (revisión diaria de cumplimiento de objetivos a través de -- preguntas de control o pruebas cortas); para él (exámenes programados); total (suma de todas las evaluaciones anteriores más el examen final.

b. Planificación : Determinación y fijación de metas y objetivos a alcanzar por la enfermera docente durante un período determinado de tiempo de trabajo.

c. Trabajo Metodológico.

c.1. Documentarse : Revisión bibliográfica actualizada y variada que le sirve de complemento al docente para ampliar los conocimientos que va a impartir en cada una de sus clases.

c.2. Preparación del Plan de Clase : Ordenamiento y estructuración (introducción, objetivos, desarrollo y conclusiones) del contenido a impartirse de acuerdo a la FOE.

- c.3. Elaboración de medios de enseñanza : Preparación de medios audiovisuales según la actividad docente y el objetivo que se propone.
- c.4. Reuniones Metodológicas : Reunión que dirige el director de Sección o Departamento sobre un tema o problema (académico - docente) de interés común para todos los docentes, a fin de analizarlo y dar orientaciones para su resolución.
- c.5. Clases Metodológicas demostrativas : Clase modelo preparada y desarrollada por un docente de mayor preparación - con respecto al resto de docentes sobre un tema específico de interés común.
- c.6. Controles y supervisiones de clases: Actividad que realiza ya sea el profesor principal de la asignatura o el Jefe de Departamento docente, a fin de detectar fallas o limitaciones en la enfermera docente y así - sugerencias y recomendaciones oportunas y frater

nas con el objetivo de -
que se supere la enferme-
ra docente.

c. 7. Clases Abiertas : Clase que imparte la en-
fermera docente al grupo
de estudiantes. Respon-
de a un tema planifica--
do en el calendario de -
las asignaturas, aquí --
asisten el resto del co-
lectivo de docentes para
observar la metodología
y el contenido científi-
co para posteriormente -
analizar en conjunto la
actividad y casi llegar
a conclusiones precisas.

c.8. Confección de guías
Metodológicas : Elaboración de guías que
ayudan en la ejecución -
de la actividad docente.

d) Organización,

d.1. Reuniones de Depar-
tamento Docente : Dirección o participa--
ción en las reuniones --
del Departamento Docente
con el objetivo de anali-
zar una problemática de-
terminada o bien de dar
de recibir orientaciones
precisas para la ejecu-
ción de las tareas co---
rrespondientes.

d.2. Rendición de informes al inmediato superior : Cumplimiento y entrega por parte de la enfermera docente de informes en tiempo y forma de sus actividades realizadas según el nivel de desempeñado.

d.3. Profesor principal: Enfermera docente de mayor experiencia y preparación en determinada asignatura al que se le asigna la planificación, ejecución y evaluación de dicha asignatura para su desarrollo. Tiene la responsabilidad de dirigir y orientar al colectivo de esta asignatura.

e) Investigación y Desarrollo.

e.1. Investigación : Todo tipo de búsqueda de información en el campo correspondiente de su profesión basado en la metodología del conocimiento científico.

- e.2. J.U.D.C. : Jornada Universitaria - de Desarrollo Científico en las cuales el docente participa como tutor en los proyectos de los estudiantes.
- e.3. J.C.R. y J.C.N. : Jornada Científica de - Salud tanto a nivel REgional (JCR) como Nacional (JCN), aquí el do--cente participa como ponente con un trabajo --propio.
- e.4. Asesoría Científica a otras secciones o Instituciones : Asesoría que se brinda en los diferentes ámbitos del docente basado en la metodología del - conocimiento científico.
- e.5. Tutoría de trabajos Monográficos ; Es la acción que brinda el docente como direc--ción y orientación de - los trabajos monográfico de los estudiantes.
- f) Superación Profesional,
- f.1. Contra-partes de especialistas o interernacionalistas ; Docente que se asigna a un especialista o interer

nacionalistas para que éste eleve su nivel de preparación y desarrollo en el campo de su trabajo.

- f.2. Cursos de superación Profesional : Cursos que ha recibido la enfermera docente después de su postbásico y va desde lo científico-técnico, pedagógico y político-ideológico.
- g. Otros trabajos docentes.
- g.1. Elaboración de material bibliográfico: Confección de folletos o de documentos que servirán como material de estudio a los alumnos.
- g.2. Profesor Guía : Docente encargado de guiar y orientar a un grupo de alumnos en sus actividades académicas a fin de ayudar a elevar su rendimiento.
- g.3. Tutor de Alumno-Ayudantes. (A-A). : Docente responsable de la formación científica-técnica y pedagógica del A - A para que se desempeña con mayor eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.

B. Factores Institucionales : Es la variable independiente: son los diversos factores de orden administrativo que de parte del MINSA inciden favorablemente o no tanto en la inserción como en el desarrollo del cuadro.

B.1. Enfermera Docente : En esta variable dado que los niveles Administrativos del MINSA (Nacional, Regional) influyen, la dividiremos en las siguientes sub-variables:

1

B.1.1. Criterio de Selección : Mecanismo por el cual se decide la selección del cuadro a enviarse a su preparación.

B.1.2. Criterio de Ubicación : Mecanismo por el cual se le ubica al cuadro ya preparado al reintegrarse a sus actividades.

B.1.3. Planificación de Formación del Cuadro. : Actividad que prevee tanto la necesidad del cuadro, su envío a su preparación, así como su reintegro en el lugar de trabajo necesario. - Se realizó en cantidad y calidad.

- B.2. Responsable Inmediato : Es la persona que en orden jerárquico se encuentra inmediatamente superior a la enfermera docente.
- B.2.1. Conocimiento del Perfil Ocupacional de la Enfermera Docente (Cuba) : Conocimiento de funciones y actividades que realizará la Enfermera Docente al final de su preparación por parte del responsable.
- B.2.2. Conocimiento del Proceso de Selección, Ubicación y Planificación : Conocimiento por parte del responsable inmediato del proceso de selección, ubicación del cuadro.
- (a) Factores personales. : Motivación y características personales, así como factores familiares que inciden favorablemente o no en la inserción y desarrollo del cuadro en su ubicación actual. Esta variable se puede desglosar en las siguientes sub-varia-

bles para mejorar su análisis posterior y así tenemos las siguientes:

- (1) Inclinación --
Docente ; Inclinación por esta especialidad.
- (2) Experiencia
Previa, ; Tiempo de práctica empírica previa.
- (3) Sexo ; Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer.
- (4) Edad ; Años de vida de la persona.
- (5) Lugar de Origen, ; Lugar de procedencia de la persona, especificando Región, Departamento, Municipio.
- (6) Ubicación --
Actual ; Lugar donde labora actualmente, especificando Región, Departamento, Municipio y niveles del MINSA.
- (7) Número de Hijos, ; Cantidad de hijos a su cargo.
- (8) Estado Civil: Estado que se encuentra la persona ante la sociedad ya sea soltero, casado, viudo, divorciado, -

acompañado. De estas - sub-variables podríamos agrupar: 1 y 2 dentro - de las motivaciones personales; 3, 4, 5, 6, como características personales; 7, 8, se encuentran dentro de los factores familiares. También se tiene que incluir.

(9) Tiempo de reintegración a sus

actividades: Período de tiempo desde su reingreso al país, luego de conclusión de la especialidad hasta la actualidad.

5.1.2. Definición Operacional de las Variables.

A. En el caso de las variables dependientes -- "Desempeño Actual", se tendrá como indicador, a la pregunta durante la entrevista y su correspondiente corroboración en el caso de que sea posible la respuesta mediante 2 preguntas claves que se harán directamente a la enfermera docente entrevistada. Esto sería desglosado de la siguiente forma:

a. Docencia.

a.1. Docencia Directa (variable).
Pregunta (indicador).
Si o No (posible respuesta).

En este caso se corroborará con revisión de un plan de clase y preguntas acerca del conocimiento de las diferentes formas organizativas de la enseñanza.

a.2. Evaluación de Alumnos. (variable).
Pregunta (indicador).
Si o No (posible respuesta).

En caso de la respuesta sí, se confirmó con cada cuando las realiza, por lo menos pruebas parciales o finales, y/o preguntas de comprobación o test cortos antes de cada clase.

- b. Planificación (variable).
Pregunta (indicador).
Si o No (posible res-
puesta).

En caso de si se preguntó si prepara al menos planes mensuales.

c. Trabajo Metodológico.

- c.1. Documentarse (variable).
Pregunta (indicador).
Si o No (posible res-
puesta).

En caso de si, cómo lo hace, cuándo lo hace y con qué lo hace. El como es re-
copilación bibliográfica. El cuándo -
es antes de cada clase. El con qué, -
si lo hace con material reciente.

- c.2. Preparación de planes
de clases. (variable).
Pregunta (indicador).
Si o No (posible res-
puesta).

En caso de si, que mencione 3 partes -
fundamentales de un plan de clase, u -
otra alternativa fue que mostrara un -
plan de clase hecho por la enfermera -
docente.

- c.3. Elaboración de sus medios
de enseñanza. (variable).
Pregunta. (indicador).
Si o No (posible res-
puesta).

En caso de sí, se confirma con el conocimiento o no de los diferentes medios de enseñanza y cual utiliza.

- c.4. Asistencia a reuniones metodológicas. (variable).
Pregunta. (indicador).
Sí o No (posible respuesta).

En caso de ser sí la respuesta, se corrobora mediante el conocimiento o no de que es lo -- qué significa este tipo de reunión.

- c.5. Participación en clases metodológica-demonstrativas. (variable).
Pregunta (indicador).
Sí o No (posible respuesta).

También en este caso se corroborará el sí mediante el conocimiento o no que tenga la enfermera docente que es lo que significa éste tipo de clase.

- c.6. Realización de controles o supervisiones de clases. (variable).
Pregunta (indicador).
Sí o No (posible respuesta).

En caso de sí se corrobora si lo realiza al menos cada 3 meses.

- c.7. Realización de clases abiertas. (variable).
Pregunta. (indicador).
Sí o No (posible respuesta).

El sí se corrobora mediante el conocimiento o no que tenga la enfermera docente del significado - de éste tipo de clase.

c.8. Concepción de guías metodológicas. (variable).
Pregunta. (indicador).
Si o No (posible respuesta).

El si se corrobora mediante el conocimiento o no que tenga la enfermera docente de este tipo de guía.

D. Organización.

D.1. Reunión de Departamento Docente. (variable).
Pregunta. (indicador).
Si o No (posible respuesta).

El si se corrobora con la participación o dirección por lo menos una vez al mes.

D.2. Rendición de informe en tiempo y forma a su inmediato superior. (variable).
Pregunta. (indicador).
Si o No (posible respuesta).

En caso de si, se confirma mediante la pregunta lo hace quincenal o mensualmente y/o la presentación de algunas copias de cualquier informe.

D.3. Desempeño como profesor principal. (variable).
Pregunta. (indicador).
Si o No (posible respuesta).

En caso de si, se corrobora mediante el conocimiento o no de que es lo que significa ser profesor guía.

E. Investigación y Desarrollo.

E.1. Realización de investigaciones. (variable)

Pregunta (indicador)

Si o No (posible -
respuesta).

En caso de si, por lo menos que lo haga una vez al año y sólo si está como autor o tutor.

E.2. Participación en JUDC como Tutor. (variable)

Pregunta (indicador)

Si o No (posible --
respuesta).

Participación en caso de si, por lo menos una vez.

E.3. Participación como ponente en JCR. (variable) o JCU.

Pregunta (indicador)

Si o No (posible --
respuesta)

En caso de si, corroborar de igual forma que E.2.

E.4. Brindamiento de asesoría científica a otras - secciones o instituciones. (variable).

Pregunta (indicador).

Si o No (posible --
respuesta).

En caso de ser si la respuesta, se corrobora si utiliza el método y conocimiento científico en esta asesoría, y que significa para la enfermera docente, el método y conocimiento científico.

- E.5. Tutoría de trabajos Monográficos. (variable).
Pregunta (indicador).
Sí o No (posible respuesta).
- F. Superación Profesional.
- F.1. Participación como contraparte de Especialistas o Internacionalistas. (variable).
Pregunta (indicador).
Sí o No (posible respuesta).
- F.2. Participación en cursos de Superación. (variable).
Pregunta (indicador).
Sí o No (posible respuesta).
La corroboración sólo se hace mediante su propia respuesta.
- G. Otros Trabajos Docentes.
- G.1. Desempeño como Profesor Guía. (variable).
Pregunta (indicador).
Sí o No (posible respuesta).
- G.2. Elaboración o ayuda en la elaboración (variable).
Pregunta (indicador).
Sí o No (posible respuesta).
- G.3. Es tutor de Alumnos-Ayudantes. (variable).
Pregunta (indicador).
Sí o No (posible respuesta).

Para evaluar la tarea de Docencia, se tomó en cuenta - la realización de Docencia Directa y Evaluación:

Cumplió : Cuando se cumplen ambas.	No cumplió : Cuando dejó de realizar cualquiera de las dos.
---------------------------------------	--

En el caso de Planificación ya está aclarado.

En el caso de Trabajo Metodológico : se evaluó:

Cumplió : Si al menos pre- sentó 5 de las 8 de las activida- des que aparecen anotadas.	No cumplió : Cuando pre- sentó 1 ó - menos acti- vidades de 3 anotadas.
---	---

En Investigación y Desarrollo, si cumplió al menos con - 2 de las 5 actividades anotadas.

En Superación Profesional, si cumplió al menos con 1 de las dos actividades anotadas.

En Otros Trabajos Docentes, si cumplió al menos con 1 de - las actividades anotadas.

A partir de la operacionalización cuantitativa de estas -- anteriores, se evaluará la variable: Desempeño Actual; por medio de los indicadores:

1) Satisfactorio.

2) Insatisfactorio.

1) Desempeño Actual Satisfactorio : El cumplimiento del 80% de las actividades anotadas.

2) Desempeño Actual Insatisfactorio: Menos del 80% de las - actividades anotadas. La misma anotación en el caso de no ejercer la Docencia Directa.

- B. Factores Institucionales (variable independiente).
- B.1. Enfermera docente en criterio de selección, fue seleccionada en primera instancia. Si No
- B.1.2. Planificación del cuadro :
Se le explicó para que fue mandado a estudiar. Si No
- B.2. Responsable Inmediato.
- B.2.1. Conocimiento del Perfil -- Mucho + 70% De conocimiento
Ocupacional de la Enfermera Poco - 70% especializado en Docencia en Cuba. Ninguno 0% tareas y ocupaciones de - P.C.C.
- B.2.2. Conocimiento del Proceso de selección, ubicación y planificación. Mucho Selección
Poco y ubicación
Ninguno. sólo uno de
- C. Factores personales, para 1ª operacionalización de esta variable la desglosaremos así:
- C.1. Inclinação Docente : Le gusta la Docencia Si No
- C.2. Experiencia Previa : 0 - 1 año.
2 años o más.
- C.3. Sexo : Masculino
Femenino.
- C.4. Edad Cumplida : 25 - 30 años.
Mayor de 30 años.-
- C.5. En el de la Ubicación Central y Lugar de Origen, analizaremos su correspondencia o no. Si corresponde.

- Corresponde entre ubica
cación actual y lugar -
de origen por región: No corresponde.
- C.6. Número de hijos : 1 - 2 Hijos.
3 Hijos o más hijos.
- C.7. Estado Civil : Soltero
Viudo
Separado
Divorciado
Acompañado
Casado.
- C.8. Tiempo de reintegra
ción a sus activida
des. : 6 meses a 2 años.
3 años o más.

También en este caso se le midió el porcentaje de su tiempo que lo ocupa en su lugar de ubicación, según semanas de Plan Semestral o en su defecto tiempo que lleva en el cargo:

Docencia.

Planificación.

Organización.

Trabajo Metodológico.

Otros Trabajos Docentes.

Investigación y Desarrollo.

Superación Profesional.

Otros.

NOTA:

Para cada una de las preguntas referentes a docencia, se co
rroboró en caso de respuesta positiva mediante dos pregun--
tas claves a la hora de la entrevista. Hay que hacer notar
que se cuenta con experiencia previa en este campo, por par
te del encuestador.

6. MATERIAL Y METODO.

6.1. Tipo de Estudio.

El presente estudio según tiempo de ocurrencia de los hechos y registro de la información es "restrospectivo", según período y secuencia en que se miden las variables de estudio es "transversal", y según análisis y alcance de los resultados es "descriptivo".

6.2. Definición de Población y Muestra.

Se tomó el Universo de Enfermera Especializada en Docencia que se encuentra actualmente en Nicaragua egresadas del Politécnico de la Salud Cuba (81-85). Suman un total de 22 y se encuentran deistribuidas en las diferentes regiones del país, a nivel de Dirección de Docencia Médica Media Nacional, subdirección Regional Politécnica de la Salud y otras Unidades, de las cuales se descartó una por encontrarse movilizada.

Se tiene que destacar que las cuatro promociones egresadas en los períodos:

1981 - 1982.

1982 - 1983,

1983 - 1984.

1984 - 1985.

Las dos primeras promociones recibieron la especialización en "Administración y Docencia" y debido a los cambios en el Perfil Ocupacional, en los dos últimos años la especialidad se orienta fundamentalmente a la "docencia".

También se tomó en cuenta para cada enfermera docente, la opinión de su responsable inmediato.

En este caso la unidad de análisis es la enfermera do-

cente la cual tendrá su propia opinión como la de su responsable inmediato.

6.3. Procedimiento para la recolección de datos y formulación de instrumentos.

Los datos se recogieron mediante la aplicación de una entrevista, la cual se le hará a cada una de las enfermeras especializadas en docencia. Dicha entrevista será hecha por el encuestador y el tiempo para el llenado del instrumento y su revisión fue de un día.

La recolección de la información de los responsables inmediatos de la enfermera especializada en docencia se hizo también mediante una entrevista directa.

6.4. Plan de Tabulación y Análisis.

6.4.1. Se revisó el resultado del Desempeño Actual (Variable dependiente) en relación al Desempeño Esperado.

6.4.2. Se revisó también el resultado del Desempeño Actual (Variable Dependiente) en relación con el Perfil Ocupacional de Cuba (Desempeño Esperado en Cuba).

6.4.3. Se revisó el Desempeño Actual (Variable dependiente):

- | | |
|---------------------|---|
| a) Desempeño Actual | Inclinación Docente. |
| b) Desempeño Actual | Experiencia Previa. |
| c) Desempeño Actual | Edad. |
| d) Desempeño Actual | Correspondencia lugar de origen y ubicación actual. |
| e) Desempeño Actual | Número de hijos. |
| f) Desempeño Actual | Estado Civil. |
| g) Desempeño Actual | Tiempo de reintegro a sus actividades. |

6.4.4. Se revisó Desempeño Actual (V.D.) con Factores Institucionales (V.I.)

7. RESULTADOS Y DISCUSION.

En principio como uno de los resultados que deja esta investigación es el conocimiento de cómo se selecciona a la enfermera que hará el post-básico en Docencia, el cual es el mismo para el resto de los demás Perfiles. A nivel técnico medio y post-básico se realiza de la siguiente forma: En primer lugar se presenta la necesidad por sector y por región, en este caso la región presentó la necesidad en el campo de enfermería de preparación en Docencia, esto se comunica a enfermería a nivel central del MINSA, luego pasa a Atención Médica, éste lo comunica a la Dirección de Docencia Médica Media que a nivel de Formación de Recursos Humanos atiende este sector y esta Dirección como miembro de la Comisión Nacional de Becas en el MINSA, hace la proposición y espera oferta, si la hay entonces se informa a Atención Médica Nacional y ésta a Enfermería, y éste sector informa a la región acerca de la posibilidad del envío de este recurso a recibir este post-básico.

Resumiendo lo anterior se puede mencionar que a nivel nacional dentro del proceso donde influyen los factores institucionales y a nivel de Administración en la formación de este recurso lo más importante es la "toma de decisión," por cuanto es la última instancia, la cual decide si se envía o no este recurso, en este caso la enfermera a formarse en la especialidad de docencia (post-básico). A nivel regional más que todo es la selección y planificación del uso de este recurso. A nivel de Unidad Operativa (Unidad docente) es ya propiamente las tareas que ejecuta este recurso.

TABLA I

Distribución de la Enfermera Docente según cargos, 1985, Nicaragua.

Func. Reg.	Direc- tora.	Jefe de Enf.	Subjefe de Enf.	Jefe de Carr.	Docen- te.	Metodológ.	To- tal
I	2						2
II					2		2
III		2	1	2	4	1	10
IV					1		1
V					1		1
VI	1				1		2
Z.E. I	1				1		2
Z.E. II	1						1
Z.E. III							-
TOTAL	5	2	1	2	10	1	21

Fuente : Datos Primarios.

Como se puede notar en primera instancia en la Región donde aparece más personal ubicado de este tipo es en la Región III, esto se debe en primer lugar a la cantidad de población que existe sobretodo en la ciudad de Managua (casi 30% de la población de Nicaragua), están más cerca del nivel nacional. El resto aparecen distribuidas en todas las regiones y las zonas especiales a excepción de la Zona Especial III que no hay nadie en esta especialidad. Esta situación de poco personal en las regiones se debe también a las pocas solicitudes que se hacen aunque sí se debieran ir preocupando un poco más por las regiones, además de la de Managua. Y en cuanto a la distribución por cargo tenemos que donde se agrupan más es en el cargo docente, que es básicamente para lo que fueron formadas, y las que se encuentran en dicho cargo están distribuidas en todas las regiones excepto en la I, Z.E. II y III; esto es un buen logro porque así se apoya con al menos 1 ó 2 elementos capacitados en docencia a nivel de enfermería en dichas regiones. En segundo lugar está las que se agrupan en el cargo de Directoras, y que aparecen en las regiones I, VI Z.E. I, Z.E. II, una de ellas propiamente en la Región I aparece como Directora Regional de Docencia Médica Media, el resto aparece como directoras de escuelas. En tercer lugar están las que aparecen ubicadas en el Cargo de Jefe de Enfermera (2) y Jefe de Carrera (2), ambas se encuentran ubicadas en la Región III, tanto en Hospital como en el caso de una de las Jefes de Enfermera, y en el POLISAL, y por último se encuentra el cargo Metodóloga, donde se encuentra una persona y que por característica del cargo y por las funciones que cumple se encuentra ubicada en el nivel central del MINSA.

TABLA II

Distribución del uso del tiempo semanal de la Enfermera Docente en cargo de "Directora" según funciones, 1985, Nicaragua.

Enferm. Reg. Función	1 I	2 I	\bar{X} I	3 VI	4 ZE. I	5 ZE. II	\bar{X} Glob.	%
Docencia	-	20	10	9	22	20	14	32
Planificación	32	5	18.5	4	5.5	5	10	23
Organización	8	5	6.5	19	5.5	5	8.5	19.5
Trabajo Metodológico	4	14	9	4	8	14	9	20.5
Investigación	-	-	-	4	1	-	1	2
Superación	-	-	-	2	-	-	0.5	1
Otros Trabajos Doc.	-	-	-	2	2	-	1	2
Total	: 44	44	44	44	44	44	44	100

Fuente : Datos Primarios.

En esta tabla II se puede observar que las Funciones que más - se cumplen por la enfermera docente en dicho cargo son las de Planificación, Organización y Trabajo Metodológico que son cumplidas por todas ellas, en segundo lugar está la de docencia - que sólo una de ellas no cumple la cual se encuentra en la región I, y es precisamente: la directora regional de Docencia - Médica Media, en tercer lugar está las de Investigación y Otros Trabajos Docentes que sólo dos de ellas las cumplen (Región VI, Z.E. I), y por último estaría la de Superación Profesional que sólo la de la Región VI la cumple. Y en cuanto a distribución del tiempo por tarea en las que aparece distribuido más equitativamente por región es en la VI donde predomina la tarea Organización y la Z.E. I y Z.E. II, en segundo lugar donde predomina la función Docencia. Globalmente el personal en este cargo, la función que más desempeñan (% de tiempo) es la de docencia (32 %) y la que menos desempeñan es la de Superación Profesional (1%) y sólo en una de ellas, por lo cual no se debe de descuidar lo que es la educación continua que pueda venir de - la región o del nivel central. Y esto se ve más marcado en las Zonas Especiales que debido a la escasez de personal, el poco que hay tiene que ser multifuncional.

Distribución del uso del tiempo semanal de la Enfermera Docente en cargo de "Jefa de Enfermera" según funciones, --- 1985, Nicaragua.

Enfermera Región Función	1 III	2 III	\bar{X} Global	%
Docencia	3	3	3	7
Planificación	7.5	7	7.25	16.5
Organización	7.5	7	7.25	16.5
Trabajo Metodológico	20	16	18	41
Investigación	-	-	-	-
Superación	1	-	0.5	1
Otros Trabajos Docentes.	5	11	8	18

Fuente : Datos Primarios.

Como se puede notar las dos se encuentran en la región III, una en el hospital y otra en un POLISAL, su mayor parte del tiempo lo consume en el trabajo metodológico, esta de acuerdo a su cargo porque una Jefa de Enfermera debe supervisar bastante dado que lo que tiene bajo su responsabilidad es personal que da un determinado servicio, y la función que menos le consume es la de Investigación que ninguna de ellas la realiza y la de Superación que sólo una de ellas lo realiza, no se debe descuidar esto último tanto tanto la Investigación y la Superación, hay que recordar que están en Managua y que se tiene más facilidad para esto.

TABLA IV.

Distribución del uso del tiempo semanal de la Enfermera -
Docente en el cargo "Subjefa de Enfermera" según funciones,
1985, Nicaragua.

Enfermera Región Función	I III	%
Docencia	-	-
Planificación	33	75
Organización	11	25
Trabajo Metodológico	-	-
Investigación	-	-
Superación	-	-
Otros Trabajos Docentes	-	-
Total	44	100

Fuente : Datos Primarios.

Esta enfermera cumple con las Funciones de Planificación y Organización solamente, debiera distribuirsele más la carga de tiempo en el resto de las funciones y no concentrarla solamente en dos de ellas. Esto puede ser debido a que esta enfermera se encuentra desperfilada para este cargo, porque anteriormente dicha enfermera se desempeñaba, antes de optar a este cargo, como docente en un POLISAL.

TABLA V.

Distribución del uso del tiempo semanal de la Enfermera Docente en el cargo "Jefa de Carrera" según Funciones, - 1985, Nicaragua.

Enfermera-Región	1	2		
Función	III	III	\bar{X}	%
Docencia	6	5.5	5.75	13
Planificación	3	5.5	4.25	10
Organización	12	10	11	25
Trabajo Metodológico	12	10	11	25
Investigación	5.5	-	2.75	6
Superación	-	-	-	-
Otros Trabajos Docentes	5.5	13	9.25	21
Total	44	44	44	100

Fuente : Datos Primarios.

En la Tabla V, dentro del cargo Jefa de Carrera tenemos - que geográficamente se encuentran en Managua y que su mayor carga de tiempo lo pasan en promedio en Organización y Trabajo Metodológico, esto es lógico por lo que la responsabilidad de estar al frente de una Carrera implica manejar a docentes (enfermeras) a las cuales se les tiene - que organizar y estarles supervisando para el buen funcionamiento de todas ellas. Ninguna de ellas realiza Superación y sólo una de ellas realiza investigación. Esto debe superarse aprovechando que se encuentran ubicadas en Managua, que es donde fácilmente se le puede dar atención tanto por parte del Nivel Regional III, a como por parte del Nivel Nacional.

TABLA VI.

Distribución del uso del tiempo semanal de la Enfermera Docente en el cargo "Docencia" según funciones, 1985, Nicaragua.

Enfermera-Región Función	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	\bar{X}	%		
	II	II	XII III	III	III	III	XIII	IV	V	VI			Z.E. I	
Docencia	18	28	23	14	26	25	23	22	26	26	26	26	25	57
Planificación	5	5.5	5.25	2	7	6	6	5.25	7	7	5	7	6	14
Organización	4	6.5	5.25	7	7	7	11	8	4	7	-	7	5	11
Trabajo Metodológico	7	4	5.5	3	4	6	4	4.25	5	4	13	4	6	14
Investigación	10	-	5	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	2
Superación	-	-	-	7	-	-	-	1.75	-	-	-	-	0.3	0.6
Otros Trabajos Docentes.	-	-	-	11	-	-	-	2.75	-	-	-	-	0.5	1
Total	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	100

Fuente : Datos Primarios.

En la Tabla VI, de la Enfermera Docente "Docente", se quiere decir que eso es su función exclusiva, se tiene que su mayor parte del tiempo lo ocupa en la función Docencia, y que esta incluye entre otras Actividades la docencia directa, evaluación etc., (ver Marco Teórico), esto va de acuerdo a este cargo, luego sólo una de ellas no realiza Organización (Región VI) y otra observa buen cumplimiento en el tiempo de realización de funciones (Docencia, Planificación, Organización, Trabajo Metodológico), no así en Investigación que sólo las dos ellas la realizan (Región II y - IV), Superación sólo una de ellas (III, 3), y Otros Trabajos Docentes (III, 3), no hay que descuidar esto y sobre todo la función de Superación que se puede llevar a cabo por la región a como por el nivel nacional o central a través de Educación continua o Cursos cortos.

TABLA VII

Distribución del uso del tiempo semanal de la Enfermera --
Docente en el cargo "Metodóloga" según funciones, 1985, Ni
caragua.

Enfermera-Región	1	
Función	III	%
Docencia	3	7
Planificación	5	11
Organización	4	9
Trabajo Metodológico	12	27
Investigación	7	16
Superación	8	18
Otros Trabajos Docentes	5	11
Total	44	100

Fuente : Datos Primarios.

En la Tabla VII, se observa la única persona ubicada en es
te cargo, como se ve la función que más le lleva tiempo es
la de Trabajo Metodológico esto va de acuerdo a su cargo. -
También se observa que aparece bastante distribuido su tiem
po en todas las tareas. Esta persona está en Managua en el
Nivel Nacional o Central, en la Dirección de Docencia Médica
Media.

TABLA VIII

Distribución del uso del tiempo semanal de la Enfermera Docente por Función y en cada cargo, 1985, Nicaragua.

Cargo Función	Direc tora.	Jefe de Enferm.	Subjefe de Enfermera.	Jefe de Carrera.	Docen te	Met dól.	\bar{X}	%
Docencia	14	3	-	5.75	25	3	8	18
Planifica ción	10	7.25	33	4.25	6	5	11	25
Organiza ción.	8.5	7.25	11	11	5	4	8	18
Trabajo Me todológico	9	18	-	11	6	12	9	20
Investiga ción	1	-	-	2.75	1	7	2	5
Superación	0.5	0.5	-	-	0.3	8	2	5
Otros Traba jos Docentes	1	8	9.25	9.25	0.5	5	4	9
Total	44	44	44	44			44	100

Fuente : Tablas II, III, IV, V, VI, VII.

Esta Tabla muestra globalmente el promedio de tiempo que le dedica la enfermera docente a cada una de sus funciones, y a las que le dedica más tiempo son la Docencia, Planificación, Organización y Trabajo Metodológico, que son funciones más directamente relacionadas con la especialidad, y son en las cuales fueron fundamentalmente preparadas en Cuba.

TABLA IX

Número de Enfermeras Docentes que cumplen las diferentes -
Funciones, 1985, Nicaragua.

Enfermeras Función	Si		No		Total	
	Cumplen	%	Cumplen	%		%
Docencia	15	71	6	29	21	100
Planificación	20	95	1	5	21	100
Organización	20	95	1	5	21	100
Trabajo Meto- dológico.	16	76	5	24	21	100
Investigación	5	23	16	77	21	100
Superación	6	28	15	72	21	100
Otros Trabajos Docentes	8	38	13	62	21	100

Fuentes : Datos Primarios.

Nota : Para cada función son 21 enfermeras docentes el to-
tal.

TABLA X.

Número de Enfermeras Docentes que cumplen las diferentes -
funciones de "Docencia, Planificación, Organización," 1985,
Nicaragua.

Enfermeras Actividad	Si		No		Total	
	Cumplen	%	Cumplen	%		%
- Docencia Di- recta.	15	71	6	29	21	100
- Evaluación	15	71	6	29	21	100
* Planificación	20	95	1	5	21	100
** Reunión de De- partamento.	19	90	2	10	21	100
** Presenta In- forme.	21	100	-	-	21	100
** Profesor Prin- cipal.	11	52	10	48	21	100

Fuente : Datos Primarios.

Funciones:

- Docencia.

* Planificación.

** Organización.

TABLA XI.

Número de Enfermeras Docentes que cumplen las diferentes actividades en la Función Trabajo Metodológico, 1985, Nicaragua.

Enfermeras Actividad	Si		No		Total	
	Cumplen	%	Cumplen	%		%
Documentarse	16	76	5	24	24	100
Prepara Plan de Clase	16	76	5	24	24	100
Elaboración de Medios.	15	71	6	29	24	100
Reuniones Metodológicas.	16	76	5	24	24	100
Clases Metodológicas.	17	81	4	19	24	100
Supervisión de Clases.	10	48	11	52	24	100
Clases Abiertas.	13	62	8	38	24	100
Confección de -- Guía Metodológica.	9	43	12	57	24	100

Fuente : Datos Primarios.

TABLA XII

Número de Enfermeras Docentes que cumplen las diferentes - actividades en las funciones de Investigación, Superación y Otros Trabajos Docentes, 1985, Nicaragua.

Enfermeras Actividad	Si		No		Total	
	Cumplen	%	Cumplen	%		%
J.U.D.C.	1	5	20	95	24	100
J.C.R. o J.C. N.	4	19	17	81	24	100
Investigación.	2	10	19	90	24	100
Asesoría.	8	38	13	62	24	100
Tutoría a Inves- tigaciones.	1	5	20	95	24	100
* Cursos de Supe- ración.	5	24	16	76	24	100
* Contraparte de Especialistas.	3	14	18	80	24	100
** Elaboración de Folletos.	8	38	13	62	24	100
** Profesor Guía.	8	38	13	62	24	100
** Tutor de A-A.	4	19	17	81	24	100

Fuente : Datos Primarios.

Funciones : _ Investigación.

* Superación.

** Otros Trabajos Docentes.

En las Tablas IX, X, XI y XII, se puede notar que las funciones y sus respectivas actividades que más son cumplidas por la mayor parte de las enfermeras docentes son en la Funciones:

Docencia : Todas sus actividades.

Planificación: Todas sus actividades.

Organización : Todas sus actividades, excepto Profesor --
Principal.

Trabajo Metodo
lógico : Todas sus actividades, excepto Supervisión
y Confección de Guía Metodológica.

Que son las funciones en las cuales basicamente han sido -
preparadas en Cuba, y por lo tanto son las que más se co--
rresponden con el Desempeño Actual de la Enfermera Docente.

TABLA XIII

Desempeño de Enfermera Docente en sus diversas funciones - relacionándolas con su Promoción, 1985, Nicaragua.

Desempeño Función	Satisfactorio		Insatisfactorio		Total
	A	B	A	B	
Directora	2	2	-	1	5
Jefe de Enfermera	1	-	1	-	2
Subjefe de Enfermera	-	-	1	-	2
Jefe de Carrera	1	1	-	-	2
Docente	3	3	-	4	10
Metodóloga	1	-	-	-	1
	8	6	2	5	21

Fuente : Datos Primarios.

Nota : A = Promoción "Administración y Docencia".

B = Promoción "Docencia".

En la Tabla XIII, se nota que las enfermeras en la función - en la que mejor se desempeñan es en la de Jefe de Carrera, - Trabajo Metodológico, seguido de las Directoras y precisamente la que tiene desempeño satisfactorio es la que se encuentra en la Dirección Regional de Docencia Médica Media, Región I, y es de la Promoción exclusivamente de Docencia, de allí se tiene la que esta en función Docente y como se nota todas las que se desempeñan insatisfactoriamente son de la Promoción de "Docencia". Luego de esto están las Jefe de Enfermeras que aparecen una de las dos con desempeño insatisfactorio la cual es precisamente la que se encuentra en Hospital. Y por último está la Subjefe de Enfermera que es de la promoción "Administración y Docencia" y tiene desempeño insatisfactorio. Si se ordenara de mayor a menor por desempeño las funciones quedarían así:

- 1ro. Jefe de Carrera y Metodóloga.
- 2do. Directora.
- 3ero. Docente.
- 4to. Jefe de Enfermera.
- 5to. Subjefe de Enfermera.

En cuanto a desempeño por promoción se tiene mejor desempeño en las de la promoción "Administración y Docencia" (8 de 10) que las de la Promoción "Docencia" (6 de 11) esto se puede atribuir al tiempo que tenían en el cargo al momento a la entrevista. Porque las de la Promoción "Administración y Docencia" tienen más tiempo en el cargo porque fueron las dos primeras promociones (81 - 82 y 82 - 83).

TABLA XIV.

Desempeño de Enfermera Docente por Región, 1985, Nicaragua.

Desempeño Región	Satisfac		Insatis-		Total	%
	torio.	%	factorio %	%		
I	1	50	1	50	2	100
II	1	50	1	50	2	100
III	8	80	2	20	10	100
IV	1	100	-	--	1	100
V	1	100	-	--	1	100
VI	1	50	1	50	2	100
Z.E. I	1	50	1	50	2	100
Z.E. II	1	100	-	--	1	100
Total	14	66.6	7	33.4	21	

Fuente : Datos Primarios.

En esta Tabla se nota que las que mejor desempeño tuvieron - fueron las de las Regiones IV, V, III, que son regiones del Pacífico y del Centro y que sus vías de comunicación es por carretera y aquí aparece también la de la Z.E. II, que en un notable esfuerzo a pesar de las dificultades de comunicación tuvo un desempeño satisfactorio.

TABLA XV.

Relación de la Inclinação Docente con el Desempeño Actual de la Enfermera Docente, 1985, Nicaragua.

Desempeño Inclinación	Satisfac torio.	%	Insatisfac torio.	%	Total	%
Si	12	75	4	57	16	100
No	2	40	3	60	5	100
Total	14		7		21	100
% Desempeño Actual		66.6		33.4		100

Fuente : Datos Primarios.

Como se puede notar el mayor porcentaje de Desempeño Satisfactorio (75%) está a nivel de los que tuvieron Inclinação Docente. Esto es de esperarse porque cuando una persona le gusta o tiene preferencia por una profesión determinada va a tener mejor desempeño que la que no siente inclinación -- por esta especialidad.

TABLA XVI.

Relación de la Edad con el Desempeño Actual de la Enfermera Docente, 1985, Nicaragua.

Desempeño Edad	Satisfac		Insatisfac		Total	
	torio	%	torio.	%		%
25 - 30 años	9	90	1	10	10	100
Más de 30 años	5	45	6	55	11	100
Total	14		7		21	
Desempeño Actual		66.6		33.4		100

Fuente : Datos Primarios.

Como se puede notar aunque no es mucho la diferencia de edad si hay más desempeño satisfactorio en las más jóvenes (90%). Esto es natural por-que conforme se va aumentando de edad - se van teniendo más responsabilidades sobre todo familiares, más cantidad de hijos en algunos casos y esto obliga a no de_{se}mpañarse tan bien en el trabajo.

TABLA XVII

Relación de la Experiencia Previa con el Desempeño Actual -
de la Enfermera Docente, 1985, Nicaragua.

Desempeño Experiencia	Satisfacto		Insatisfac		Total	
	rio.	%	torio.	%		%
0 - 1 año	6	50	6	50	12	100
2 años o más	8	88.8	1	11.2	9	100
Total	14		7		21	
% Desempeño Acutal		66.6		33.4		

Fuente : Datos Primarios.

Es de notar en este cuadro que dentro de las que tuvieron me
jor desempeño fueron las que tenían más experiencia previa -
al curso de la especialidad (88.8 %). Esto es lógico por--
que quiénes tienen más conocimiento empírico de la profesión
van a desempeñarse mejor que las que tienen poco o ninguno.

TABLA XVIII

Relación de la Correspondencia de la Ubicación Actual y -
Lugar de Origen con el Desempeño Actual de la Enfermera -
Docente, 1985, Nicaragua.

Desempeño Correspondencia	Satisfacto		Insatisfac		Total	
	rio.	%	torio.	%		%
Si	12	66.6	6	33.4	18	100
No	2	66.6	1	33.4	3	100
Total	14		7		21	
% Desempeño Actual		66.6		33.4		100

Fuente : Datos Primarios.

Aunque se esperaría que las que sí le corresponde el lugar -
de origen con ubicación actual tendrían mejor desempeño, es-
to es equitativo tanto como para las que Si y las que No le
corresponde dichos sitios, la única explicación posible es -
que las que no les corresponde con su lugar de origen su ubi-
cación actual es de que ya se encuentran establecidas en di-
chos lugares de trabajo y esto ya equivaldría como su lugar
de origen y no tienen la dificultad de estarse trasladando -
frecuentemente.

TABLA XIX.

Relación del Número de Hijos con el Desempeño Actual de la Enfermera Docente, 1985, Nicaragua.

Desempeño No. de Hijos	Satisfac-		Insatisfac		Total	
	torio.	%	torio.	%		%
0 - 2	9	64	5	36	14	100
3 o Más	5	71	2	29	7	100
Total	14		7		21	
% Desempeño Actual	66.6		33.4		100	

Fuente : Datos Primarios.

Aunque aparentemente las que tenían 3 ó mas hijos tenían me-
jor desempeño (71%) la diferencia con las que tenía 0 hasta
dos hijos es poca (7%). Podemos considerar que no es dife-
rente entre ambos grupos, por lo cual el número de hijos no
influiría en el desempeño. Aunque esta relación se vería -
mejor en una población mayor.

TABLA XX.

Relación del Estado Civil con el Desempeño Actual de la Enfermera Docente, 1985, Nicaragua.

Desempeño Estado Civil	Satisfac		Insatisfac-		Total	
	torio.	%	torio	%		%
Solo	9	75	3	25	12	100
Acompañado	5	55.5	4	44.5	9	100
Total	14		7		21	
% Desempeño Actual		66.6		33.4		100

Fuente : Datos Primarios.

Como se puede notar las que tuvieron mejor desempeño fueron las que aparecen solas (75%), esto es de esperarse porque no tienen la responsabilidad ni la carga de atender a un compañero de vida. Aunque esto no quiere decir que no tengan otras responsabilidades como es la de atender hijos o familiares, - pero es distinto de atención que se les presta.

TABLA XXI.

Relación del Tiempo de Reintegro a sus Actividades con el -
Desempeño Actual de la Enfermera Docente, 1985, Nicaragua.

Desempeño Tiempo	Satisfacto		Insatisfac		Total	
	rio.	%	torio.	%		%
6 meses a 1 año	6	54.5	5	45.5	11	100
2 a 3 años	8	80	2	20	10	100
Total	14		7		21	
% Desempeño Actual		66.6		33.4		100

Fuente : DATOS Primarios.

Como es de notarse los que tienen más tiempo de estar inte--
grado a sus actividades después del post-básico son las que
aparecen con mejor desempeño (80%) que los que tienen menos
tiempo de reintegración. Esto se debe a que ya las de más -
tiempo se han acoplado a su trabajo y su ritmo de activida--
des que la generan sus nuevas responsabilidades en su fun---
ción.

TABLA XXII.

Relación del Criterio de Selección con el Desempeño Actual de la Enfermera Docente, 1985, Nicaragua.

Desempeño Selección	Satisfac		Insatisfac		Total	
	torio	%	torio.	%		%
Si	14	66.6	7	33.4	21	100
No	-	-	-	-	-	-
Total	14		7		21	
% Desempeño Actual		66.6		33.4		100

Fuente : DATOS PRIMARIOS.

De esta Tabla sólo se puede mencionar que todas fueron seleccionadas de inicio lo cual indica que hubo bastante aceptación del proceso de selección para realizar el post-básico en Docencia, y que hubo bastante acierto por parte de las autoridades correspondientes al elegir al personal que fuera a realizar dicha especialidad. Globalmente vemos un buen porcentaje de Desempeño Satisfactorio (66.6%).

TABLA XXIII.

Relación de la Planificación del Cuadro con el Desempeño --
Actual de la Enfermera Docente, 1985, Nicaragua.

Desempeño Planificación	Satisfac		Insatisfac		Total	
	torio.	%	torio.	%		%
Si	13	65	7	35	20	100
No	1	100	-	-	1	100
Total	14		7		21	
% Desempeño Actual		66.6		33.4		100

Fuente : Datos Primarios.

En esta Tabla se nota que los que no se les planificó (explicó para que iba a hacer la especialidad) tienen un 100% de Desempeño Satisfactorio esto quiere decir que no importa si se le explica o no para que tengan un determinado -- desempeño en cualquiera de las funciones anteriormente señaladas.

TABLA XXIV.

Conocimiento del Reponsable Inmediato del Perfil Ocupacio-
nal Cubano de la Enfermera Docente, 1985, Nicaragua.

Conocimiento del P.O.C.	Fx	%
Mucho	15	71
Poco	3	14.5
Ninguno	4	14.5
Total	21	100

Fuente : Datos Primarios.

En esta Tabla como se nota el mayor porcentaje es el de que conoce mucho acerca del Perfil Ocupacional Cubano (71%). - Esto corresponde a que las personas responsables de un personal determinado saben para que y en que van a ser preparados el personal que tienen bajo su responsabilidad.

TABLA XXV.

Conocimiento por parte del Responsable Inmediato del Proceso de Selección, Ubicación y Planificación de la Enfermera (S.U.P.) Docente, 1985, Nicaragua.

Conocimiento del S.U.P.	Fx	%
Mucho	16	76
Poco	1	5
Ninguno	4	19
Total	21	100

Fuente : Datos Primarios.

Se nota en este caso que hay bastante responsables de estas enfermeras de como se selecciona, ubica y planifica (76%) a este personal, lo cual indica bastante conocimiento de toda la información que atañe acerca de la Enfermera Docente.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

8.1. Conclusiones.

- I. Hay un desempeño altamente satisfactorio por parte de la Enfermera Docente.
- II. De los cargos encontrados los que mejor desempeñan son los que se encuentran en las unidades docentes (Docente, Jefa de Carrera, Directora, Metodóloga).
- III. Las funciones que más personal la realizan y a la cual le dedican más tiempo son las de Docencia, -- Planificación, Organización y Trabajo Metodológico.
- IV. Las actividades que más son realizadas por este -- personal son : Docencia Directa, Evaluación, Planificación, Reunión de Departamento Docente, Presentación de Informe, Documentarse, Preparar planes - de Clase, Elaborar Medios de Enseñanza, Asistir a Reuniones Metodológicas, Controles o Supervisiones de Clases, Clases Abiertas y Clases Metodológicas demostrativas.
- V. Se corresponde el Perfil Ocupacional Cubano con el Desempeño Actual a excepción de Investigación y Superación Profesional y Otros Trabajos Docentes.
- VI. Existe una relación directa entre las motivaciones personales: Inclínación Docente, Experiencia Previa, Tiempo de Reíntegro a sus actividades con el Desempeño Actual.
- VII. Existe una relación inversa entre las motivaciones - personales: Estado Civil, Edad, con el Desempeño Actual.

- VIII. No existe relación entre las motivaciones personales:
Correspondencia de lugar de origen y ubicación actual,
Número de hijos con el desempeño actual.
- IX. Los factores institucionales no tienen relación con --
el Desempeño Actual.
- X. Hay mucho conocimiento del proceso de Formación, Selecc
ción, Ubicación y Planificación de la Enfermera Docente
te por parte del responsable inmediato.
- XI. Existe mala distribución del personal por Regiones.

8. 2. Recomendaciones.

- I. Dar un mayor seguimiento y control a las regiones por parte del Nivel Central y los niveles regionales a este personal.
- II. Dar ubicación por cargo en los diferentes POLISAL, preferentemente y no en Unidades de Servicio.
- III. Dar mayor seguimiento a las funciones de Superación Profesional e Investigación y Desarrollo.
- IV. La función Otros Trabajos Docentes puede adjuntarse a la de Docencia porque tiene bastante relación con ella.
- V. Esta preparación dado a la correspondencia que hay entre el Perfil Ocupacional Cubano y el de Nicaragua, Perfil de Profesor de Educación Técnica Superior 2, se puede llevar a cabo en Nicaragua ya sea por personal de las Direcciones Docente Metodológica de los CETS (Centro de Educación Técnica Superior) a como por este mismo personal que ya se preparó.
- VI. Debe de haber mejor distribución del personal de este tipo por regiones, o sea reforzar las regiones fuera de la de Managua.
- VII. Insistir en las regiones para captar personal para capacitarlo en esta especialidad.

9. RESUMEN.

Debido a que anteriormente, la herencia dejada por el Somocismo al triunfo de la Revolución, el 19 de Julio de 1979, se encontró una situación pésima de Salud, - por eso de entre las medidas que se tomaron para mejorar esto fue la política de formación de recursos humanos, y dentro de ella la de enfermería, además había que preparar enfermeras para que prepararan a otras enfermeras, es dentro de este marco en que se da la Cooperación Técnico-Científica entre países en vías de desarrollo a través de la OPS, entre Cuba y Nicaragua. Aquí se envió a preparar a estas enfermeras en el post-básico de Docencia (1 año de Duración).

El problema es que actualmente no se conocía qué realmente estaban haciendo, ni qué factores institucionales o motivaciones personales influían en lo que estaban haciendo (Desempeño Actual), y si este coincidía para lo que fueron preparadas (Perfil Ocupacional de Cuba), por eso lo que se hizo fue describir qué es lo que estaban haciendo y si los factores influían en este desempeño actual (lo que están haciendo, así también como la coincidencia o no con el Perfil Ocupacional).

Dentro del Marco Teórico se ocupó el Perfil Ocupacional del Profesor de Educación Técnica Superior, donde entre las funciones que realizan son la Docencia, Pla

nificación, Organización, Trabajo Metodológico, Investigación, Superación Profesional y Otros Trabajos -- Docentes, así como el proceso docente educativo. Tomando lo anterior como variables.

En el Material y Método, fue un estudio retrospectivo, transversal, el método que se utilizó fue la entrevista y el universo fue 21, distribuido a nivel nacional a excepción de la Zona Especial III. Dentro de los resultados hay que destacar que se encontraron los siguientes logros, Directoras, Jefa de Enfermera, Subjefa de Enfermera, Jefa de Carrera, Docentes y Trabajos Metodológicos. El 50% de este personal está en Managua.

Hay gran coincidencia entre el Perfil Ocupacional de Cuba con el Desempeño Actual, a excepción de que en Nicaragua se ve Investigación y en Cuba no requieren esto. Globalmente hay un desempeño altamente satisfactorio (66.6%) de personal con desempeño satisfactorio.

Después de las motivaciones personales tuvieron relación directa con el desempeño (inclinación, experiencia, tiempo de reintegro), otras tuvieron relación inversa (estado civil, edad) y otras no tuvieron relación. Ningún factor institucional tuvo relación con el Desempeño.

10. BIBLIOGRAFIA.

10.1 Referencia Bibliográfica.

- 1) Kontantínov, Fundamentos de Filosofía Marxista, - Editorial Progreso, 1982, Pág. 216.
- 2) Ibid, Pág. 216.
- 3) Volkov, El Imperialismo Tecnológico y la Colaboración Científico-Técnica de los países en desarrollo (Charla) " La Revolución Científico-Técnica y las contradicciones del Capitalismo", Editorial Progreso, 1979, Pág. 644.
- 4) Mirski, La Revolución Científico-Técnica y la diferenciación en los países en Desarrollo (charla), " La Revolución Científico-Técnica y las contradicciones del Capitalismo." Editorial Progreso, 1979, Pág. 624.
- 5) Ibid, Pág. 625.
- 6) Informe del MINSA, 1980.
- 7) Proclama de la J.G.R.N. (8 de Agosto de 1979).
- 8) Informe Técnico Número 690, Nuevos Métodos de Educación Sanitaria en la Atención Primaria de Salud. OMS, Ginebra 1983, Página 15.
- 9) Ibid, Pág. 33.
- 10) Ibid, Pág. 36.
- 11) Informe MINSA, 1980.
- 12) Revista Cubana de Administración en Salud Número 5. " La Docencia Médica Media en Cuba, La Habana, " -- 1979, Pág. 15.

- 13) *Ibid*, Pág. 15.
- 14) Informe sobre situación de la Enfermera en Nicaragua (1980).
- 15) *Ibid*, Pág. 2.
- 16) 5 Años de Cooperación Científico-Técnica a nivel - de Técnico Medios de la Salud, Cuba, Nicaragua, -- OPS, Pág. 1. 1985.
- 17) *Ibid*, Pág. 2.
- 18) MED, 1985.
- 19) Dicc. Ac. 1970.
- 20) *Ibid*,
- 21) Luna Ronaldo, Estructura y Función del Desempeño, - OPS, OMS, Pág. 5.
- 22) *Ibid*, Pág. 5.
- 23) Profesor de Educación Técnica Superior, CNES, 1985, Pág. 1.
- 24) *Ibid*, Pág. 1.
- 25) Asesoría Docente- Metodológica, UNAN-León.
- 26) PETS, CNES 1985, Pág. 1 Op-Cit.
- 27) PETS, CNES 1985, Pág. 1. OpCit.
- 28) PETS, CNES 1985, Pág. 2. OpCit.
- 29) PETS, CNES 1985, Pág. 2 OpCit.
- 30) PETS, CNES, 1985, Pág. 2 OpCit.
- 31) PETS, CNES 1985, Pág. 2 OpCit.
- 32) Luna Ronaldo, OP Cit. Pág. 8.
- 33) INAP, Nociones generales de Pedagogía y Didáctica - General, Folleto CIES, 1984, Pág. 1.

- 34) Ibid, Pág. 2.
- 35) Ibid, Pág. 2.
- 36) Ibid, Pág. 2.
- 37) Ibid, Pág. 2.
- 38) Ibid, Pág. 3.
- 39) Ibid, Pág. 3.
- 40) Ibid, Pág. 3.
- 41) Ibid, Pág. 3.
- 42) Ibid, Pág. 3.
- 43) Ibid, Pág. 3.
- 44) OMS, Serie de Informes Técnicos # 521, Formación - Teórico-Práctico del personal docente de las Escuelas de Medicina y Ciencias de la Salud, Ginebra, - 1977, Pág. 2.
- 45) Formación de Profesores y Administradores de Enfermería con especial referencia a la Atención Primaria de Salud, 1982, Informe Técnico, OPS # 708.

10.2. Bibliografía Consultada.

- Andrade Jorge, Marco Conceptual de la Educación en la América Latina, OPS, OMS, 1970.
- Basnabiv, Vanguardia Revolucionaria. Problema de la lucha ideológica, Editorial Progreso, 1978, -- Moscú.
- Batra Róger, Breve diccionario de Sociología Marxista, Editorial Grijalva, México 1973.
- Birman A., Como es la vida Soviética, Editorial - Agencia de Prensa Novosti, Moscú, 1982.

- CNES, Guía de Evaluación de los Planes de Estudios y Programas vigentes, 1985.
- CNES, Principios Didácticos Aplicados en la Educación Superior, Dirección Docente Metodológica, Managua, 1984.
- Cordaci Dora, Educación para la Salud, Editorama, OPS, 1980, Tomo I y II.
- Danilou, M.A. y Skatkin, M.N. Didáctica de la Escuela Media. Editorial de Libros para la Educación, Ciudad de la Habana, 1978 (Traducido del ruso).
- Dirección Docente Metodológica, Consideraciones sobre el trabajo Metodológico en los Centros de Educación Superior.
Ponencia presentada en el V Seminario para Dirigentes Nacionales de la Educación Superior (M.E.S.) Cuba.
- Desarrollo de los Recursos Humanos, Tecnológico y de Información, Guatemala, Mayo 1985.
- Editorial Progreso, Moscú, " La Revolución Científico-Técnico y las contradicciones del Capitalismo, 1979."
- García Juan Carlos, Saber Médico, CIES, 1984.
- Guirre, El instrumento de evaluación del cuadro, -- Rev. Cub., Adm. Salud 5 (2): 91-106, Abril-Junio - 1979.
- Guilbert, Guía Pedagógica para el personal de Salud, OPS, OMS, 1981.

- Fines, Objetivos y Principios de la Nueva Educación, Ministerio de Educación (MED), Managua, Iro. de Marzo de 1983.
- Freire paulo, La Educación como práctica de la Libertad, Editorial Tierra Nueva, 1971.
- Jarillo Edgard, La Educación Superior en la Nueva -- Nicaragua. Folleto de Medicina Preventiva, UNAN-León, 1984.
- Klingberg Lothar, Introducción a la Didáctica General. Editorial El Pueblo y Educación, La Habana, Guba, Primera reimposición 1980. Tomado de la Edición Alemana, Berlín , R.D.A.
- Konstantinov, Fundamentos de Filosofía Marxista Leninista. Editorial Progreso, Moscú, 1982.
- Lapin, Teoría y Práctica de la Planificación Social, Editorial Progreso, Moscú, 1980.
- Lenin, La Formación de Cuadro, Editorial Progreso, - Moscú, 1976.
- Lenin, La Enfermedad infantil del "izquierdismo" en - el comunismo, Editorial Progreso, Moscú, 1976.
- Luna Ronaldo, Estructura y Función del Desempeño, - OPS, OMS.
- López Palacios Juan Virgilio, (Internacionalista Cu**u** bano). Consideraciones sobre algunos aspectos re lativos a la organización del Proceso Docente en -- los C.E.S.
Métodos Activos de Enseñanza aplicada en los cuadros de Postgrado de Pedagogía.

- Medicina Preventiva, UNAN-León, "Educación y Lucha de Clase, Folleto de Estudio, 1980.
- MINSA, Informe 1980.
- MINSA, Anuario Estadístico 1980.
- Material Complementario: Técnicas de Evaluación Educativa. Técnicas de Supervisión de la Educación. Administración de la Educación. Planificación Educativa. (Facultad de Ciencias de la Educación, UNAN-Managua).
- Orientaciones Metodológicas; Consejo Nacional de la Educación Superior (CNES), 1983.
- OMS, Crónica No. 31: 493-500, Objetivos de Salud y Decisión política: Definiciones y Problemas de las Políticas Nacionales de Salud, Montoya Aguilar, 1977.
- OMS, OPS, Metodología de la Investigación, Canales -- Francisca; Publicación PASCCAP, No. 16, 1984.
- OMS, Serie de Informes Técnicos, # 521, " Formación Teórico-Práctica del Personal Docente de las Escuelas de Medicina y de Ciencias de la Salud," Ginebra, 1977.
- OMS, Serie de Informes Técnicos Número 608, " Normas para la evaluación de los objetivos de aprendizaje en la formación de personal de salud," Ginebra, 1977.
- OMS, Serie de Informes Técnicos, Número 633, " Formación y utilización de Personal Auxiliar para grupos rurales de Salud en países en desarrollo, " Comité de Expertos, Ginebra, 1979.
- OMS, Serie de Informes Técnicos, Número 690, " Nuevos Métodos de Educación Sanitaria en la Atención Primaria de Salud," Ginebra, 1983.

- OMS, Serie de informes Técnico, Número 708, "Formación de Profesores y Administradores de Enfermería, con especial referencia a la Atención Primaria de Salud, Ginebra, 1981.
- OMS, Cuadernos de Salud Pública, Número 61, " Estrategia Educativa para los Profesionales de la Salud," Ginebra, 1975.
- OMS, OPS, "Método de Evaluación de Instituciones -- formadoras de Personal de Salud en América Latina, 1983."
- OMS, OPS, " Necesidades Prioritarias en Materia de Salud en América Central y Panamá, Instituto de Cooperación Iberoamericana, 1985. "
- OPS, " °Propuesta para un Programa Regional de Cooperación Técnica entre Países en Desarrollo para la Formación y Desarrollo de Personal Técnico Medio en Salud - en América Latina y el Caribe, 1979."
- OPS, " Programa Nacional de Formación de Personal --- Auxiliar y Técnico Medio en Salud, más 5 años de Cooperación Científico Técnico entre países en desarrollo, MINSA - Nicaragua; MINSAP-Cuba; L. 1985.
- Segall, " Método para diseñar Cursos en las Ciencias - de la Salud," Editorial Limusa, México, 1978.
- Spiegel, Estadística, Talleres Litográficos Ingramex, S.A. México, 1974.
- Surchodolski, " Teoría Marxista de la Educación," Editorial Pueblo y Educación, Cuba, 1965.
- Petrovski, Psicología Evolutiva y Pedagogía.
- Rev. Cub. Adm. de Salud de Salud 5: " La Docencia Médica en Cuba, 1979."
- Rev. Cub. Adm. de Salud 7: " Distribución espacial de los profesionales.

Anexo 1.

PERFIL OCUPACIONAL.

ESPECIALIDAD : Enfermera Especializada en Docencia.

CALIFICACION DEL --

GRADUADO : Enfermera Especializada en Docencia.

TAREAS Y OCUPACIONES.

Confeccción calendario mensual de las actividades, domina los contenidos de los programas de dichos programas, confecciona Planes de Lección aplicando los métodos y medios de enseñanza para el logro de los objetivos propuestos, evalúa el aprendizaje; cumple los horarios académicos establecidos por la institución docente; refleja en los controles oficiales la asistencia y resultados de las evaluaciones de sus alumnos; participa en las reuniones de Cátedra y otras reuniones programadas, asiste a Cursos y Seminarios de Superación Docente Metodológica y Técnica, contribuye directamente a la formación integral de los alumnos, controla las actividades extra docente del grupo a su cargo, así como el plan de medidas impuestas, refleja en el expediente acumulativo los datos de los alumnos del grupo a su cargo, establece y mantiene la inter-relación escuela-familia.

PROFESOR DE AREA PRACTICA.

Confecciona plan de trabajo de sus actividades, desarrolla las clases teórico-prácticas de los programas de las asignaturas o modelos que se asignen en el área, planes de las clases teórico-prácticas y prácticas de la espe--

cialidad en el área, dirige el proceso docente educativo en el área, realiza las supervisiones y evaluaciones intra-servicios; programa y controla el cumplimiento del mantenimiento de equipos, participa en el cumplimiento de las actividades docentes programadas en el plan de estudio en su especialidad, participa en las coordinaciones necesarias para el cumplimiento de las mismas, asiste a las reuniones programadas dentro y fuera de los servicios inherentes a su cargo; dirige seminarios programados a los alumnos del curso básico, aplica los distintos métodos y formas de enseñanza para el área práctica, asesora a los trabajos de cursos de los alumnos de la especialidad, orienta las actividades que realizan los distintos técnicos para la instrucción de los alumnos, mantiene al día los controles docentes.

JEFE DE CATEDRA.

Confecciona y controla el plan de trabajo de la cátedra; dirige y controla el trabajo docente-metodológico y científico-técnico de los profesores que integran la cátedra; distribuye el plan de horarios de los profesores de la cátedra, controla el cumplimiento de los programas de las asignaturas de la cátedra, programa y dirige los colectivos de cátedra; dirige la preparación de clases metodológicas, demostrativas y abiertas en la cátedra; participa con sus profesores en las actividades programadas por el Gabinete Metodológico, participa en los Consejos de Dirección, Consejos Técnicos.

JEFE DE ESPECIALIDAD.

Auxilia al Jefe de Departamento en la planificación y controla de las actividades de su especialidad técnica; propone al Jefe de Departamento el programa de rotación de la especialidad a su cargo, según los planes vigentes, establece las coordinaciones con las áreas de experiencias prácticas para la ubicación en las mismas de los alumnos de su especialidad de acuerdo con las condiciones establecidas previamente por los niveles superiores; colabora con el Jefe de Departamento en la confección del Calendario de las actividades evaluativas y los horarios de actividades extra-aulas, propone al Jefe de Departamento la designación de tutores para la confección de los proyectos de grado, controla periódicamente el trabajo de servicio y/o producción y el cumplimiento del programa del área práctica en los despachos que le corresponden al Jefe de Departamento, aportando la información que se le solicite en relación con su especialidad; está atenta al cumplimiento de la organización, asistencia de sus alumnos, análisis de grupos y normal desarrollo de las actividades docentes de la especialidad a su cargo e informar al Jefe de Departamento correspondiente a aquellas cuestiones que sean de su competencia.

JEFE DE DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA TÉCNICA.

Confecciona el Plan de Trabajo anual y calendario mensual de actividades del Departamento, coordina y controla los planes de trabajo de los Jefes de Cátedra y Jefe

de Especialidad de su Departamento, dirige y organiza el trabajo de los órganos subordinados, coordina y supervisa la enseñanza en las áreas prácticas de las Unidades Asistenciales y otras dependencias del Subdirector Técnico Docente; desarrolla la calidad de la enseñanza teórico-práctica de las asignaturas teóricas y cumplimiento de planes y programas de estudio; mantiene coordinaciones con el Gabinete Pedagógico y el grupo de trabajo educativo, participa en las evaluaciones sistemáticas de los profesores de su departamento, imparte y supervisa clases.

CONOCIMIENTOS TECNICOS ESPECIFICOS PERFIL DOCENTE.

La pedagogía como ciencia, objeto y tareas, leyes, regularidades y principios de la Pedagogía Socialista, métodos de la Pedagogía como Ciencia, características generales de las investigaciones pedagógicas, la Pedagogía y la Educación en las evaluaciones sistemáticas de los profesores de su departamento, imparte y supervisa clases.

CONOCIMIENTOS TECNICOS ESPECIFICOS PERFIL DOCENTE.

La pedagogía como ciencia, objeto y tareas, leyes, regularidades y principios de la Pedagogía Socialista, métodos de la Pedagogía como ciencia, características generales de las investigaciones de la Revolución Científico-Técnica, desarrollo de la personalidad desde el punto de vista de la Filosofía marxista Leninista, papel activo de la personalidad, objetivos y tareas de la educación comunista, la educación

de la personalidad en el colectivo escolar, papel de las organizaciones estudiantiles en la formación de los nuevos conceptos y objetivos de la didáctica, surgimiento y desarrollo, tareas didácticas, contenidos de la enseñanza en la escuela socialista, organización científica de la enseñanza, principios didácticos y su aplicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, métodos y comprobación y evaluación de los conocimientos, habilidades y hábitos de los alumnos, organizaciones escolares, concepto, sistema nacional de Docencia Médica Media, Indicaciones Metodológicas para el desarrollo de la Docencia Médica en Cuba.

Institutos Politécnicos de la Salud y Escuelas e Institutos Politécnicos de Enfermería, estructura y funciones, regimen de vida escolar, horarios docentes, metodología para la rotación de los alumnos en el área práctica, controles docentes, Dirección de Docencia de posgrado; estructura Psicología, Pedagógica; Psicología de la Enseñanza, esencia del proceso de enseñanza, anatomo-fisiológica y mecanismos de aprendizaje; Psicológicas de la personalidad; diferencias psicológicas individuales de los alumnos en los resultados del proceso educativo, bases psicológicas del trabajo educativo, atención especial a los alumnos con desviación en el desarrollo psíquico; Psicología del profesor, bases psicológicas de la actividad pedagógica, las habilidades pedagógicas y su formación, las capacidades pedagógicas, la relación profesor-alumno, características de la personalidad del profesor, influencia del profesor en la formación de la

personalidad del estudiante, fundamentos psicopedagógicos del tutor y la ética pedagógica; Higiene escolar, - generalidades, el trabajo conjunto de la escuela y los trabajadores en la atención de salud de los escolares, la capacidad de trabajo escolar y su dinámica, influencia de los ejercicios físicos y el deporte en los adolescentes, organización de las actividades docentes, - organización de las actividades laborales de los escolares, regimen del día de los escolares, educación higiénica, exigencias higiénico-sanitarias en la organización de las escuelas y su equipamiento.

Anexo 2.-

PROCESO DOCENTE EDUCATIVO.

- a) Planificación de sus clases:
- Documentación Actualizada.
 - Elaboración de planes de clase.
 - Determinación y formulación de objetivos.
 - Elaboración de preguntas de control y comprobación.
 - Se prepara con antelación.
- b) Desarrollo de la Actividad Docente:
- Calidad de la introducción.
 - Tiene dominio científico de los contenidos a desarrollar.
 - Motiva al grupo dándole participación.
 - Qué forma organizativa de la enseñanza utiliza.
 - La utiliza adecuadamente.
Conferencia.
 - * Exposición Lógica y armónica, sistemática y clara de un asunto científico.
 - * Puede valerse de demostraciones, ilustraciones, experimentos.
 - * Objetivo principal que los estudiantes se enfrenten con fundamentos teóricos-científicos de una disciplina.
 - * Introduce y familiariza a los estudiantes con -- los conocimientos teóricos fundamentales de una rama de la ciencia. Deja sentada la base del conocimiento.

- * Promueve en los estudiantes la reflexión sobre el tema objeto de estudio.
- * Es necesario el uso adecuado del idioma de claridad y precisión en la expresión del pensamiento, amabilidad, expresión y articulación de los tonos de expresión.
- * El conferencista no debe limitarse a transmitir conocimientos, sino además a mantenerse la comunicación con su auditorio y garantizar que los estudiantes se interesen en lo que el desarrolla.
- * Debe garantizarse los dos aspectos fundamentales:
 - Preparación científica: Estudio profundo del material. Adaptación del material al nivel requerido; consultar bibliografía específica y actualizada.
 - Preparación metodológica: Estructuración de la conferencia reflejando los problemas, preguntas, ejercicios, ilustraciones, métodos y procedimientos a utilizar.

Estructura:

Introducción : Comprobación de conocimiento adquiridos. Enlace con lo anterior. Puede adoptar la forma de :

- Pregunta de control. Re-
novación del contenido. -
Discusión de tarea escri-
ta, auxiliándola del piza-
rrón.
- Desarrollo : - Ubicar al estudiante en
el mismo tema.
- Señalar objetivos (cual-
quier forma).
- Mantener viva comunica-
ción con auditor.
- Mantener orden y cohe-
rencia en la exposición.
- Ritmo adecuado (ni rápi-
do ni lento).
- Resúmenes Parciales.
- Señalar aplicación prác-
tica del material expli-
cado.
- Conclusiones : - Por resumen completo de
la conferencia.
- Puede tomar
tres formas : - Aclaración y comproba-
ción final.
- Motivación próxima con-
ferencia.

Los Seminarios:

- Su objetivo fundamental es profundizar en los conocimientos de un aspecto complejo.

- Debe estar asociado al contenido de la conferencia.
- Bajo la dirección del profesor que guie y oriente.

Cumple varias funciones, tales como:

* Cognoscitiva.

* Educativa y Control.

Actúan en unidad e inter-relación.

Estructura : Introducción.

Desarrollo.

Conclusión.

Tareas del docente en el Seminario:

- * Establecer plan de trabajo.
- * Provocar debate.
- * Ejercer dirección pedagógica e - ideológica del Seminario.
- * Hacer conclusiones, haciendo resúmenes de los resultados de la decisión.

Aspectos organizativos del Seminario:

- Plan de Trabajo, será elaborado por un grupo de docentes designados.
- Este Plan de Trabajo anterior debe ser analizado con los docentes conferencistas.
- Entregar a los estudiantes con la debida antelación los temas a desarrollar y se señalará la bibliografía a consultar.

- El docente debe establecer consultas previas al seminario para aclarar dudas y orientar metodológicamente lo que estime necesario.
- Preferible realizarlo con pequeños - grupos que excedan de 30 estudiantes.

La Clase Práctica:

- Tiene gran importancia educativa.
- Víncula la teoría con la práctica.

Su objetivo fundamental es profundizar en los conocimientos científico-técnicos, particularmente en el dominio de los métodos y técnicas de las asignaturas correspondientes.

Los estudiantes deben adquirir hábito y desarrollar habilidades para la ejecución de tareas complejas.

Deben ser dirigidos por el docente pero realizarlas individualmente por el estudiante.

La Clase Práctica planteada correctamente desde el punto de vista lógico, posee gran importancia educativa y formadora.

ESTRUCTURA

- * Introducción : - Breve generalización de los principios científico-teóricos principales (Puede hacerlo un estudiante).

- El docente puede dar explicación complementaria, pero no debe ser una repetición de la conferencia.

* Desarrollo: - Además de la formación de hábitos, solucionar tareas, construir gráficos, etc., los estudiantes deben saber cuál es el objetivo del curso y su relación con la práctica.

* Conclusiones: - Resúmenes de la actividad.

- Hacer indicaciones para el trabajo posterior.

Las Prácticas de Laboratorio:

Es una forma de enseñanza a través de la cual se fijan y profundizan los conocimientos mediante el experimento y se aprenden a dominar los fundamentos teóricos y científicos de las asignaturas, así como el dominio de métodos y técnicas para desarrollar hábitos y habilidades.

Se une la teoría con la práctica contribuyendo a desarrollar el pensamiento y la formación dialéctica T-P.

Desarrolla en los estudiantes la iniciativa y la independencia en las decisiones a tomar.

Su Organización : Dirigida por un docente consta:

- Introducción : Explicación de normas metodológicas. Se realizan después de las conferencias.

Implementar un ambiente estimulante con el objetivo de llevar al estudiante a la búsqueda de mejores soluciones.

nes para las tareas planteadas.

- Desarrollo : Puede extenderse más tiempo del -
previsto y brindar las conclusio-
nes en otro tiempo de clase.

Proceso Docente-educativo sus componentes:

Componentes	: Profesor.	Actúan inter-relacio- nados.
	Alumnos.	
	Métodos Didácticos.	
	Asignatura a enseñar.	
	Evaluación.	
	Medios Auxiliares.	

Es importante ver la concepción que el maestro tenga -
del proceso docente-educativo.

Proceso Bidireccional o bilateral:

Maestro	Sin perder su autoridad como conductor del - mismo.
Alumno	

Proceso ceilateral : Concepción errónea.

- Métodos Empleados : Expositivo - ilustrativo.
- Activos : Explicativo - demostrativo.
- Elaboración conjunta.
- Trabajo independiente.
- Exposición problemática.
- Búsqueda parcial o neurística.

Otros Métodos : El debate.
El Panel.
Mesa Redonda, Forum, Diálogo.
El análisis de situaciones.

Métodos de Enseñanza:

Constituyen un sistema de componentes materiales que - apoyan y elevan la calidad del proceso docente-educativo.

Clasificación según la función didáctica :

- a) Medios de percepción directa:
 - Elementos tridimensionales.
 - Tableros didácticos.
 - Elementos gráficos.
 - Materiales impresos.
- b) Medios.
 - b.1. Medios de Proyección de imágenes fijas:
 - Transparentes.
 - Opacos.
 - b.2. Medios de Proyección de imágenes en movimiento y sonido:
 - Cine.
 - Televisión.

* Orientación del trabajo independiente.

* Situación bibliográfica y actitud del profesor ante la situación.

Evaluación : Que instrumento de evaluación aplica, formas de evaluación que utiliza calidad de pruebas a los que elabora.

Personalidad del Docente:

Influye directamente en la personalidad del educando.

Entre otras características podemos enumerar:

- Creatividad.
- Habilidad organizativa.
- Dinámico.
- Tener un alto nivel cultural.
- Motivación.
- Convicciones firmes.
- Interés por el trabajo.
- Honesto.
- Perseverante.
- Crítico.
- Justo.
- Tener buen sentido del humor.
- Claridez político-ideológica.

Factores que intervienen en el proceso docente y que no dependen directamente del profesor.

Material didáctico : Textos.
Folletos.
Tiza, pizarra.
Medios.

Gestiones administrativas.

Situación del aula : Capacidad (50 alumnos c.m)
(Buena) Ventilación.
Iluminación.

Condiciones propicias en los laboratorios.

Actividades que deben realizar los docentes:

- Documentarse.
- Preparar planes de clase.
- Preparar actividades prácticas y evaluaciones sistemáticas.

Asesoría por la Compañera: Susana del Socorro Quiroz P.
Licencia en Ciencias de la -
Educación, Especialidad de -
Pedagogía.
Miembros de la Dirección Do-
cente Metodológica (Vicerrec-
toría Académica), UNAN-León.

GUIA DE ENTREVISTA PARA LA ENFERMERA DOCENTE.

NOMBRE : _____ FECHA : _____
REGION : _____ AREA : _____
CENTRO DE TRABAJO : _____ CARGO : _____
AÑO DE GRADUACION : _____ TIEMPO DE EJERCICIO EN EL
CARGO : _____ AÑOS.
MESES.

I. INCLINACION DOCENTE:

Le gusta la docencia : SI _____ NO _____

II. EXPERIENCIA PREVIA:

Sin experiencia _____
1 año de experiencia _____
2 años o más de experiencia. _____

III. SEXO:

Másculino. _____
Femenino. _____

IV. EDAD:

25 años. _____
25 - 30 años. _____
+ de 30 años _____
_____ años cumplidos. _____

V. Lugar de origen o que considera como su lugar
de Residencia permanente:

Región : _____

VI. NUMERO DE HIJOS:

0 - 2 hijos. _____
3 hijos. _____
+ 3 hijos. _____

VII. ESTADO CIVIL:

Soltero (solo). _____
Acompañado. _____

FUNCIONES Y ACTIVIDAD DE LA ENFERMERA DOCENTE

I. <u>DOCENCIA.</u>	SI	NO
1.1. Realiza docencia directa.	_____	_____
1.2. Evalúa Alumnos.	_____	_____
II. <u>PLANIFICADO.</u>		
II.1. Planifica o programa sus actividades.	_____	_____
III. <u>ORGANIZACION.</u>		
III.1 Rinde informe en tiempo y forma a inmediato superior.	_____	_____
III.2 Asiste a reuniones de Departamento Docente o sección - en que Trabaja Actualmente.	_____	_____
III.3 Ha sido profesor principal.	_____	_____

	SI	NO
<u>IV. TRABAJO METODOLOGICO:</u>		
I V. 1. Se documenta para la preparación de clases.	_____	_____
IV.2. Prepara planes de clase.	_____	_____
IV.3. Elabora medios de enseñanza para- sus clases.	_____	_____
IV.4. Asiste a reuniones metodológicas.	_____	_____
IV.5. Realiza controles o supervisiones de clase.	_____	_____
IV.6. Participa en clases abiertas.	_____	_____
IV.7. Participa en clases Metodológicas demostrativas.	_____	_____
<u>V. INVESTIGACION Y DESARROLLO:</u>		
V.1. Participa en J.U.D.C.	_____	_____
V.2. Participa en J.C.R. o J.C.N.	_____	_____
V.3. Realiza investigación.	_____	_____
V.4. Da Asesoría Cientpifica a otras -- secciones o instituciones.	_____	_____
V.5. Ha tutoreado Trabajos Monográficos.	_____	_____
<u>VI. OTROS TRABAJOS DOCENTES:</u>		
VI.1. Elabora o ayuda en la elaboración de folletos para su asignatura .	_____	_____
VI.2. Se ha desempeñado como profesor - Guía.	_____	_____
VI.3. Se ha desempeñado como tutor de - Alumnos-Ayudantes.	_____	_____

VII. SUPERACION PROFESIONAL.

	SI	NO
VII.1. Ha tenido oportunidad de participar en cursos de superación docente.	_____	_____
VII.2. Ha sido contraparte de Especialistas o internacionalistas.	_____	_____

FACTORES INSTITUCIONALES.

I. SELECCION:

I.1. Fue seleccionada de inicio. _____

II. PLANIFICACION:

II.1. Le explicaron para que la mandaron a prepararse. _____

GUIA DE ENTREVISTA AL RESPONSABLE INMEDIATO.

I. CONOCIMIENTO DEL P.O.C. DE LA ENFERMERA DOCENTE.

- Tiene mucho conocimiento. _____
- Tiene poco conocimiento. _____
- No tiene ningpun conocimiento. _____

II. CONOCIMIENTO DEL PROCESO DE PLANIFICACION, SELECCION Y UBI-
CACION DE LA ENFERMERA DOCENTE.

- Tiene mucho conocimiento. _____
- Tiene poco conocimiento. _____
- No tienen ningún conocimiento. _____

CUADRO DE DISTRIBUCION DE TIEMPO SEGUN TAREA.

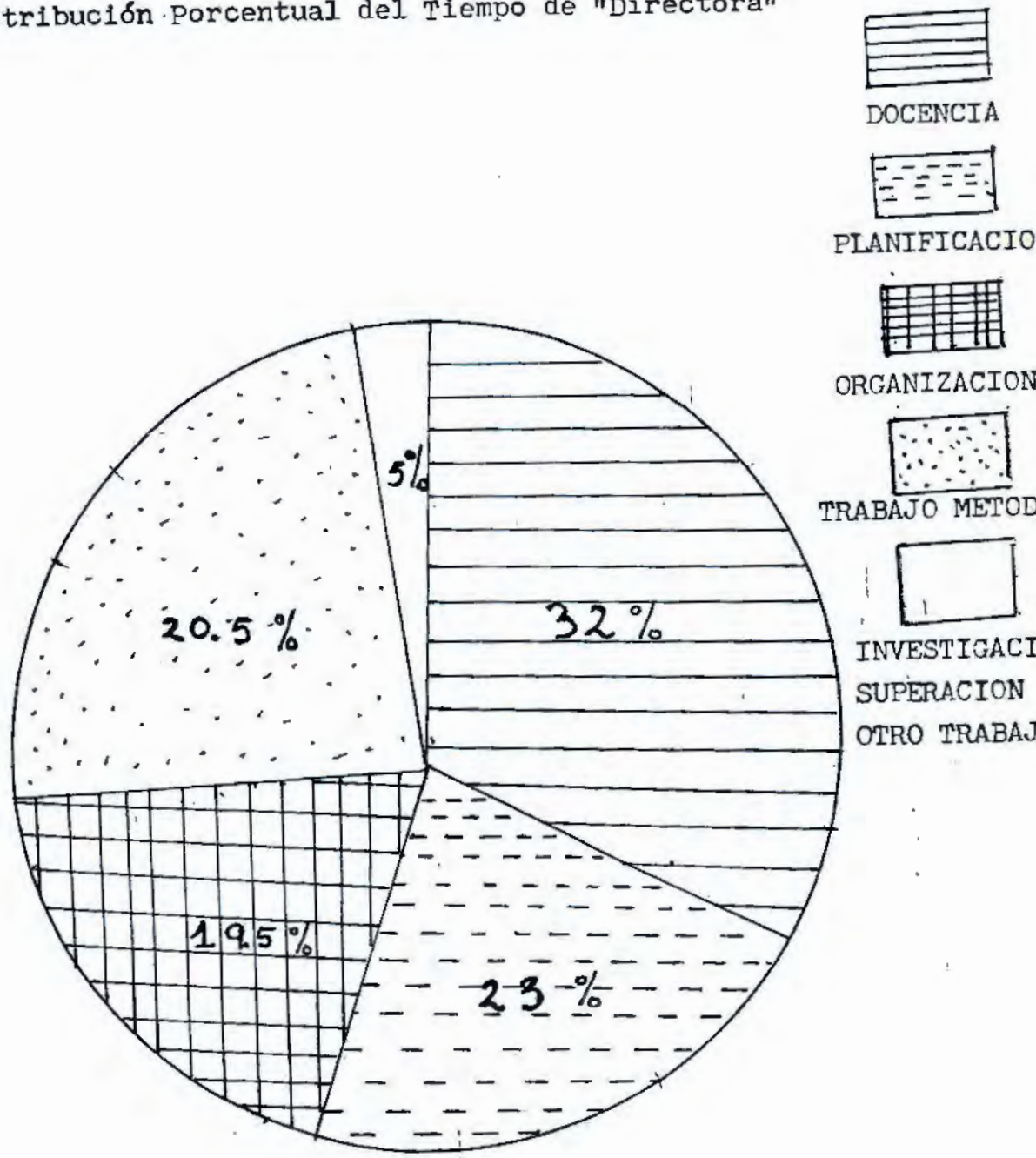
<u>SEMANAS</u>				<u>MESES</u>
1	2	3	4	
				Julio.
				Agosto.
				Septiembre.
				Octubre.
				Noviembre.
				Diciembre.

DOCENCIA : D.
PLANIFICACION : P.
ORGANIZACION : O.
TRABAJO METODO-
LOGICO. : T.M.
INVESTIGACION : I.
SUPERACION PRO-
FESIONAL. : S.P.
OTROS TRABAJOS
DOCENTES : O.T.D.

Marque con siglas según plan semestral o tiempo en el cargo en las semanas en que se ocupa de dicha tarea.

GRAFICO 1

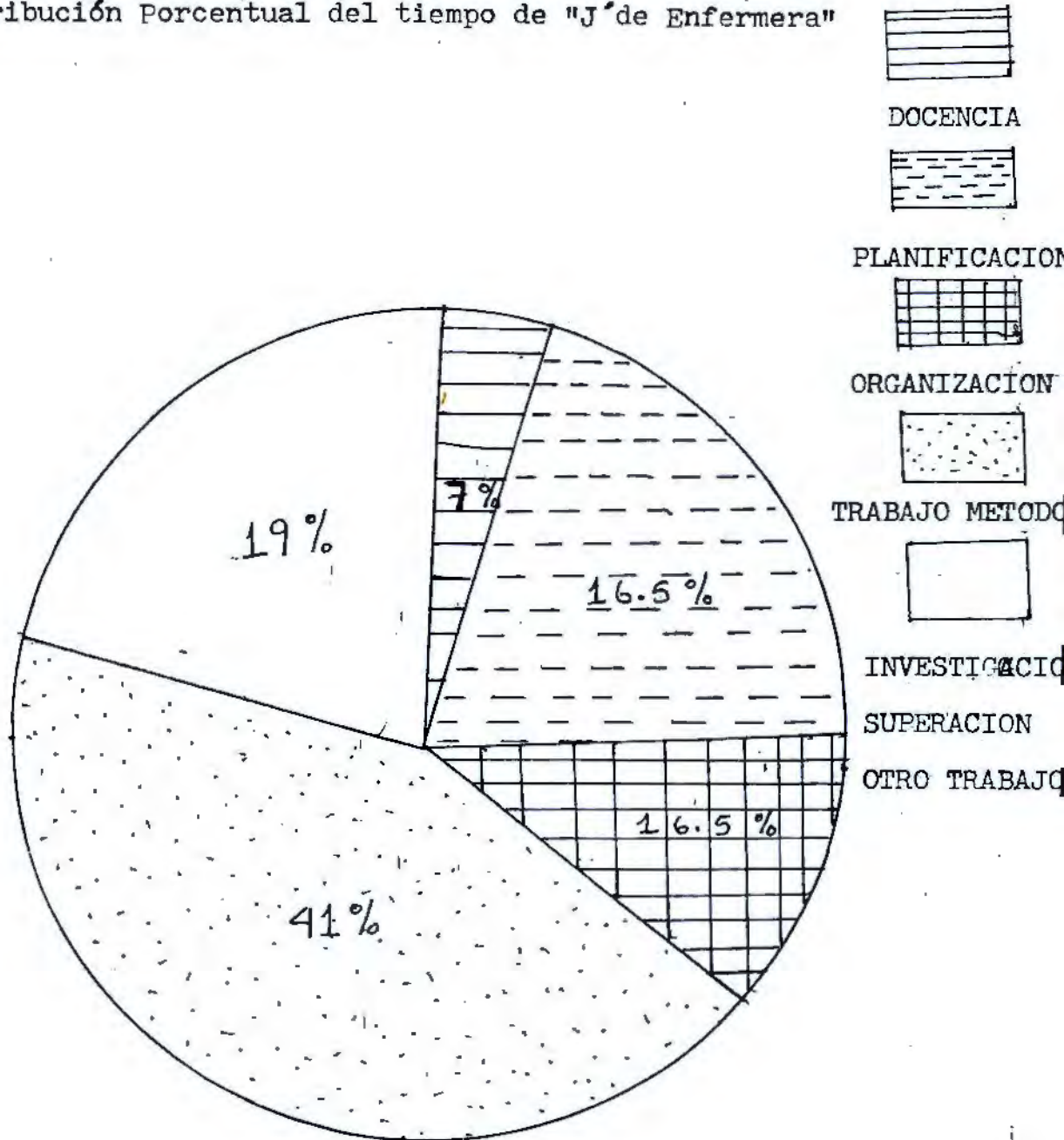
Distribución Porcentual del Tiempo de "Directora"



FUENTE: TABLA II

GRAFICO 2

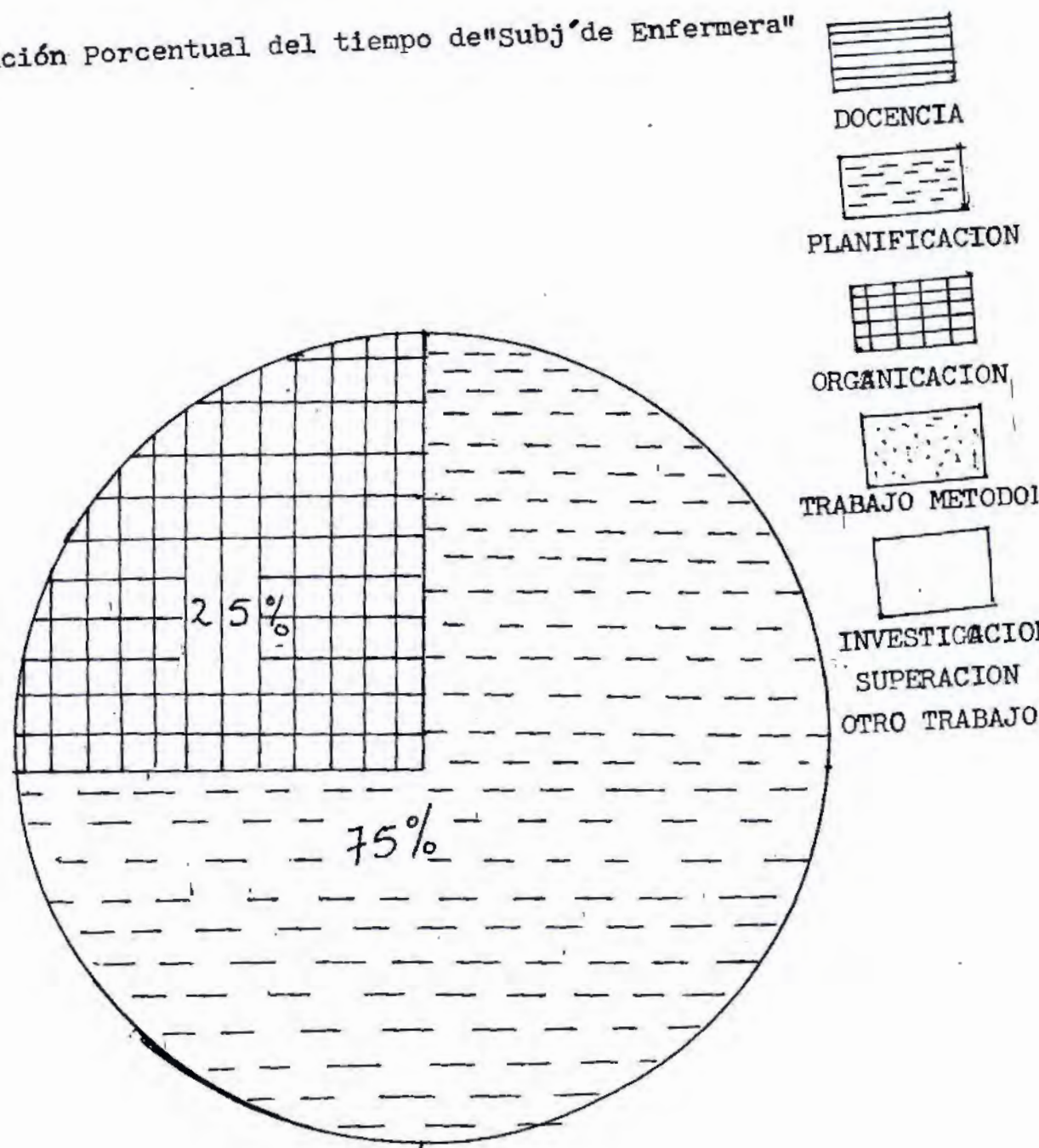
Distribución Porcentual del tiempo de "J'de Enfermera"



FUENTE: TABLA III

G R A F I C O 3

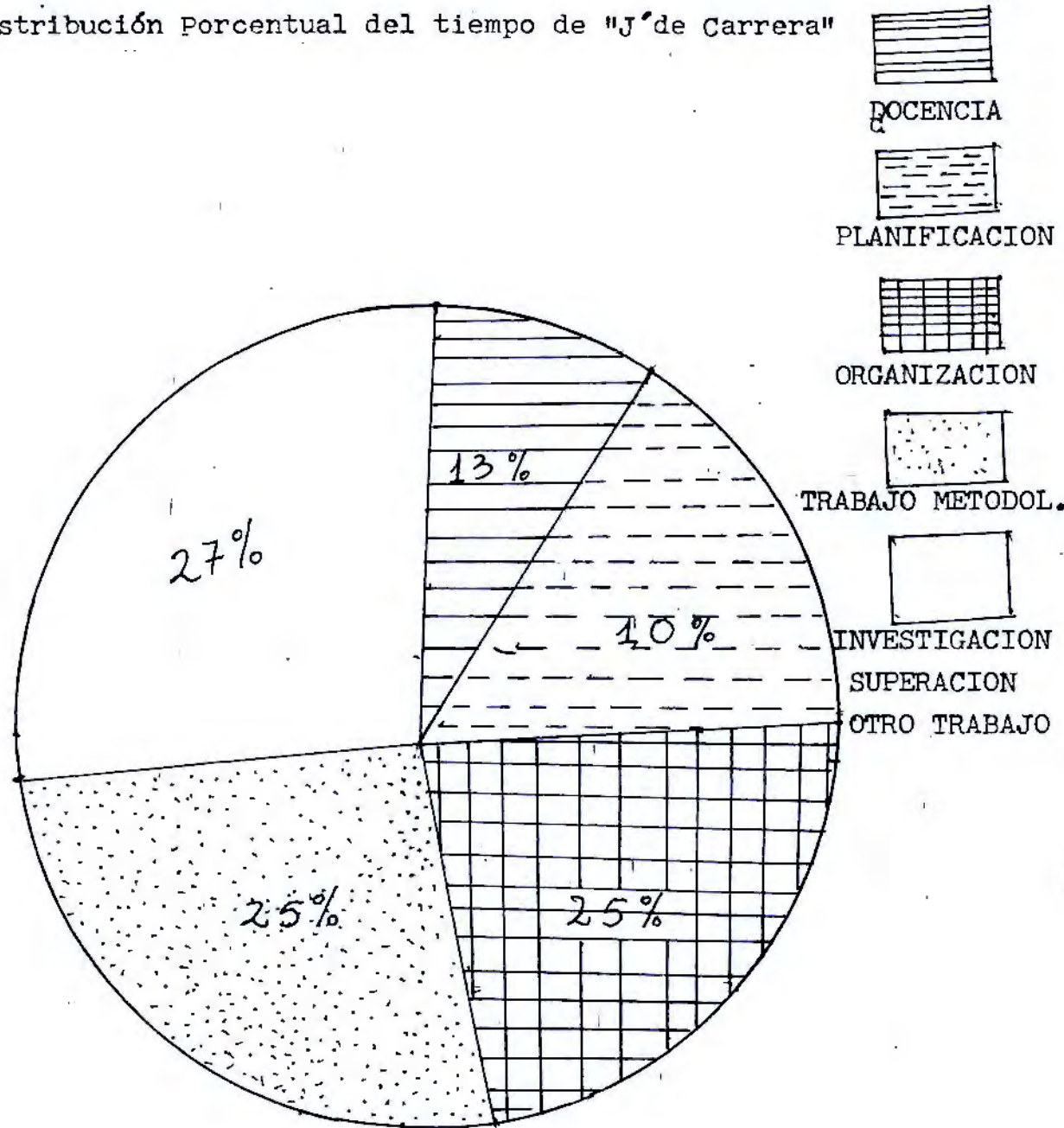
Distribución Porcentual del tiempo de "Subj' de Enfermera"



FUENTE: TABLA IV

GRAFICO 4

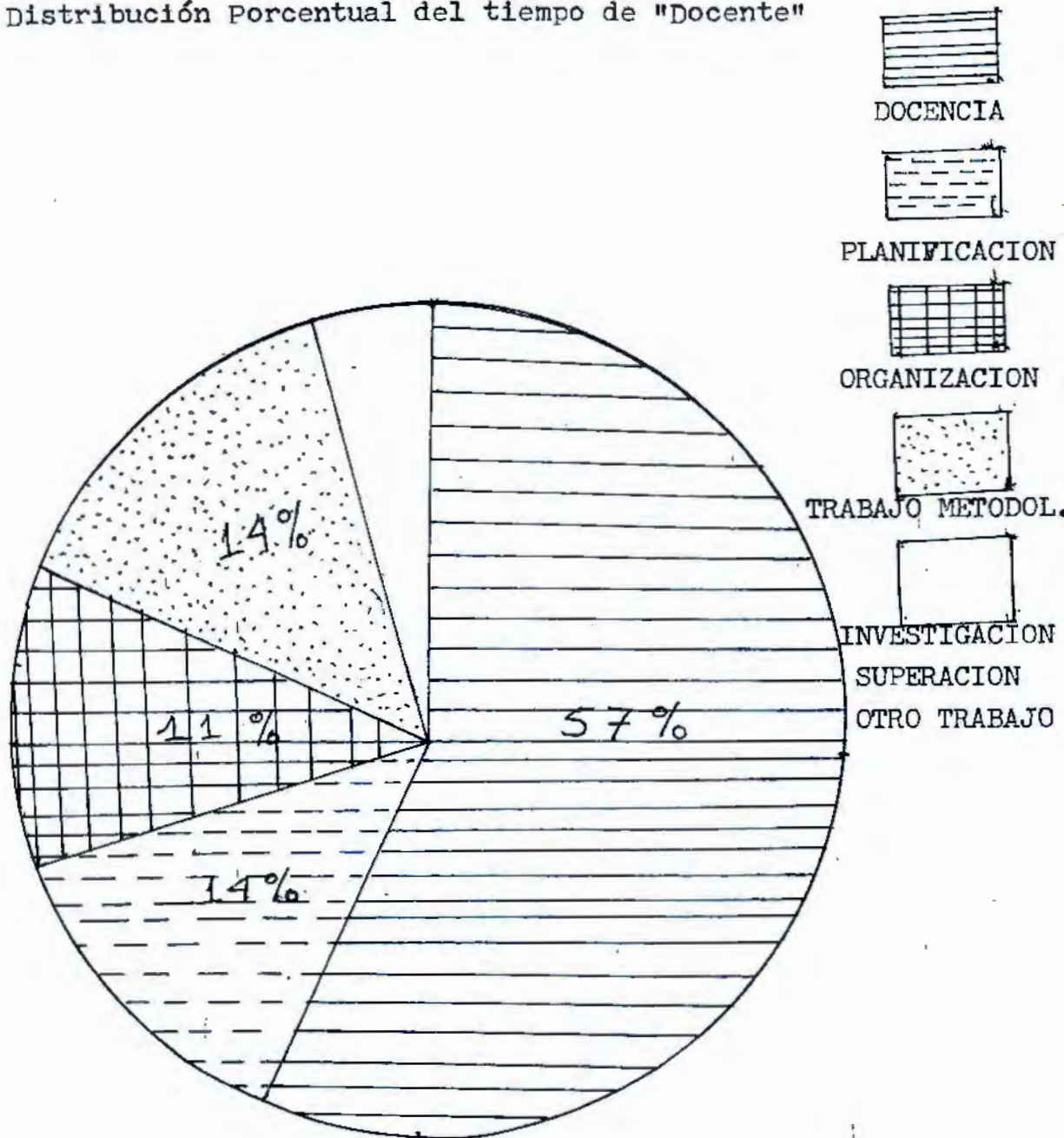
Distribución Porcentual del tiempo de "J'de Carrera"



FUENTE: TABLA V

GRAFICO 5

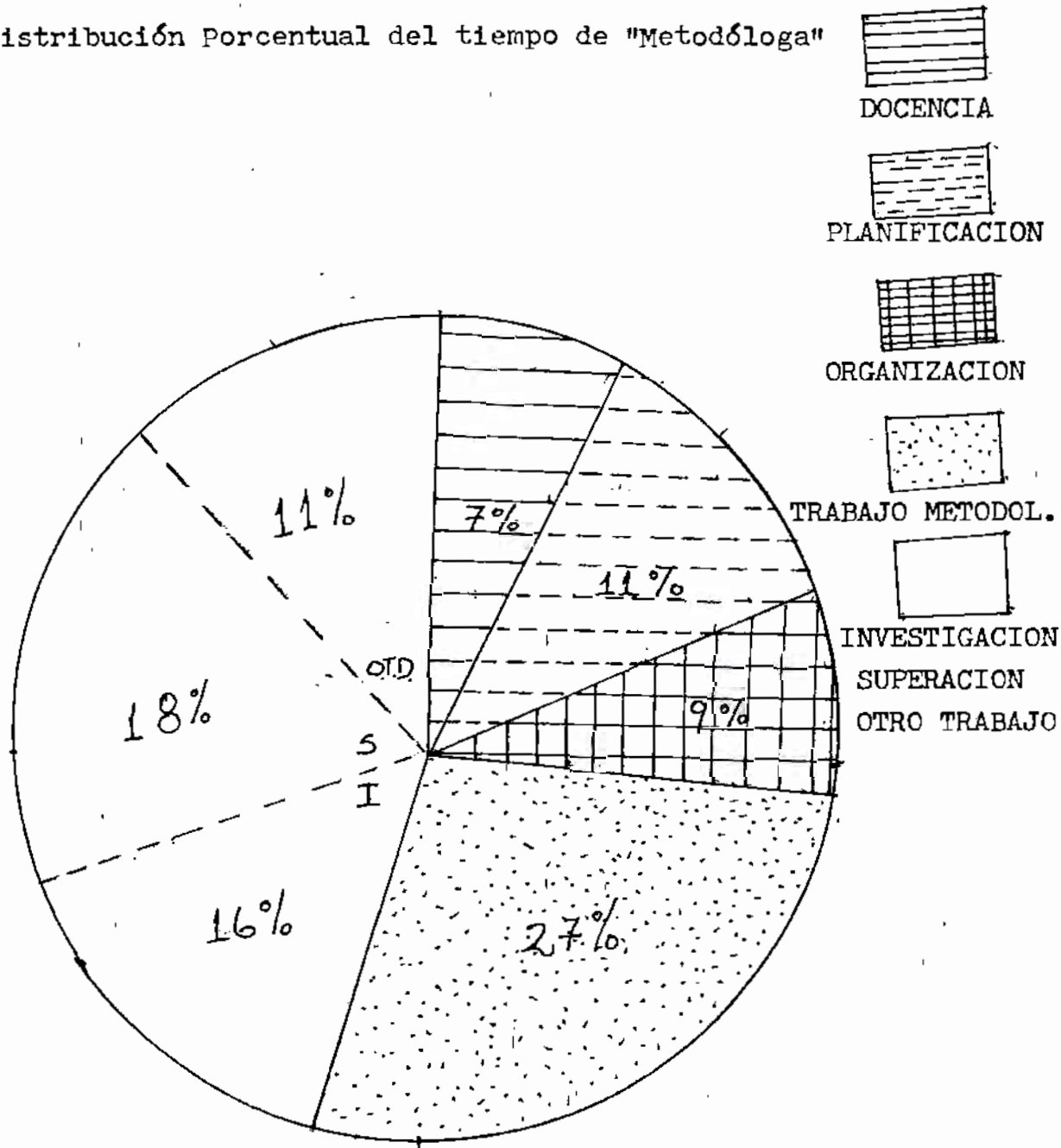
Distribución Porcentual del tiempo de "Docente"



FUENTE: TABLA VI

GRAFICO 6

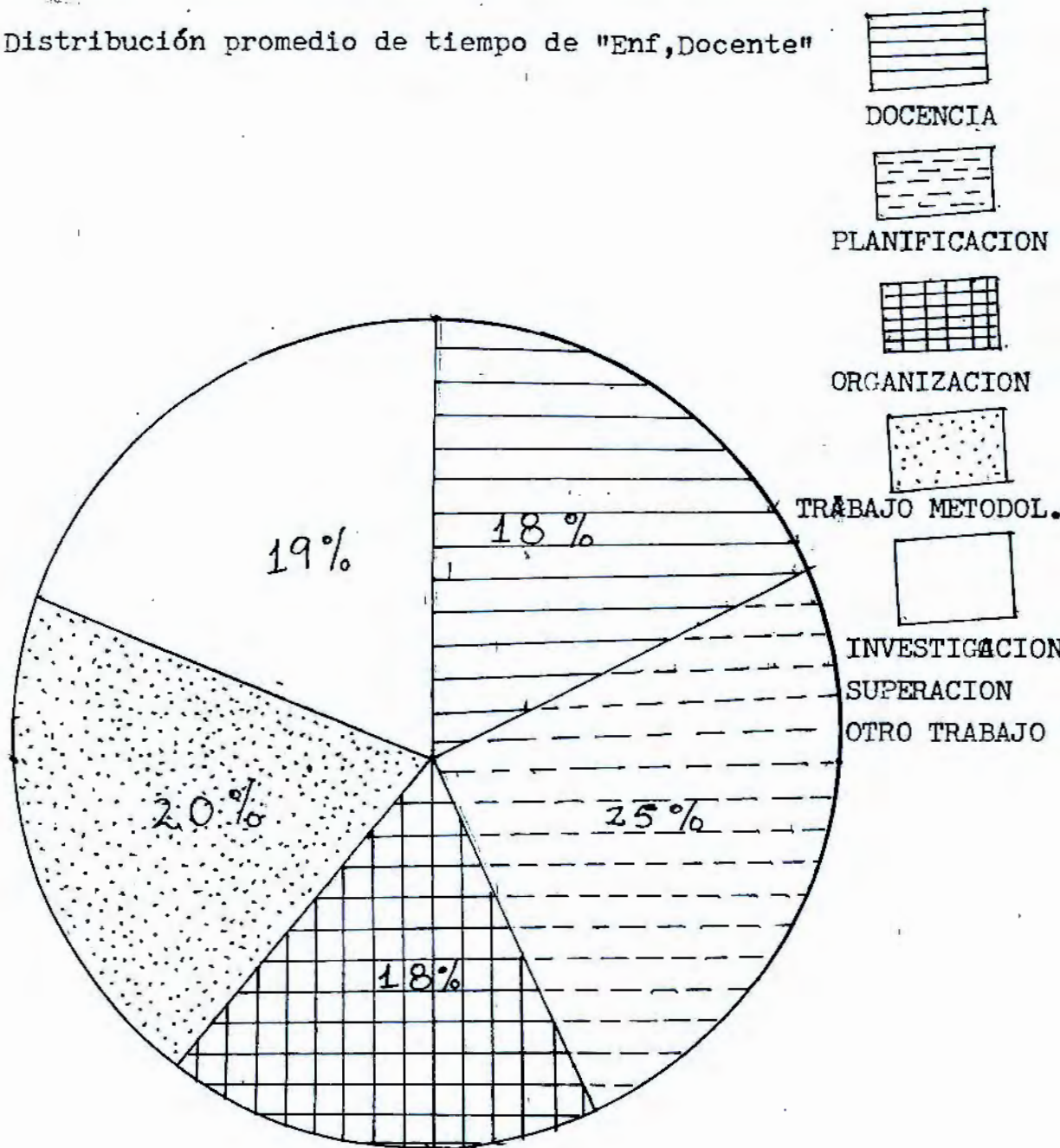
Distribución Porcentual del tiempo de "Metodóloga"



FUENTE: TABLA VII

GRAFICO 7

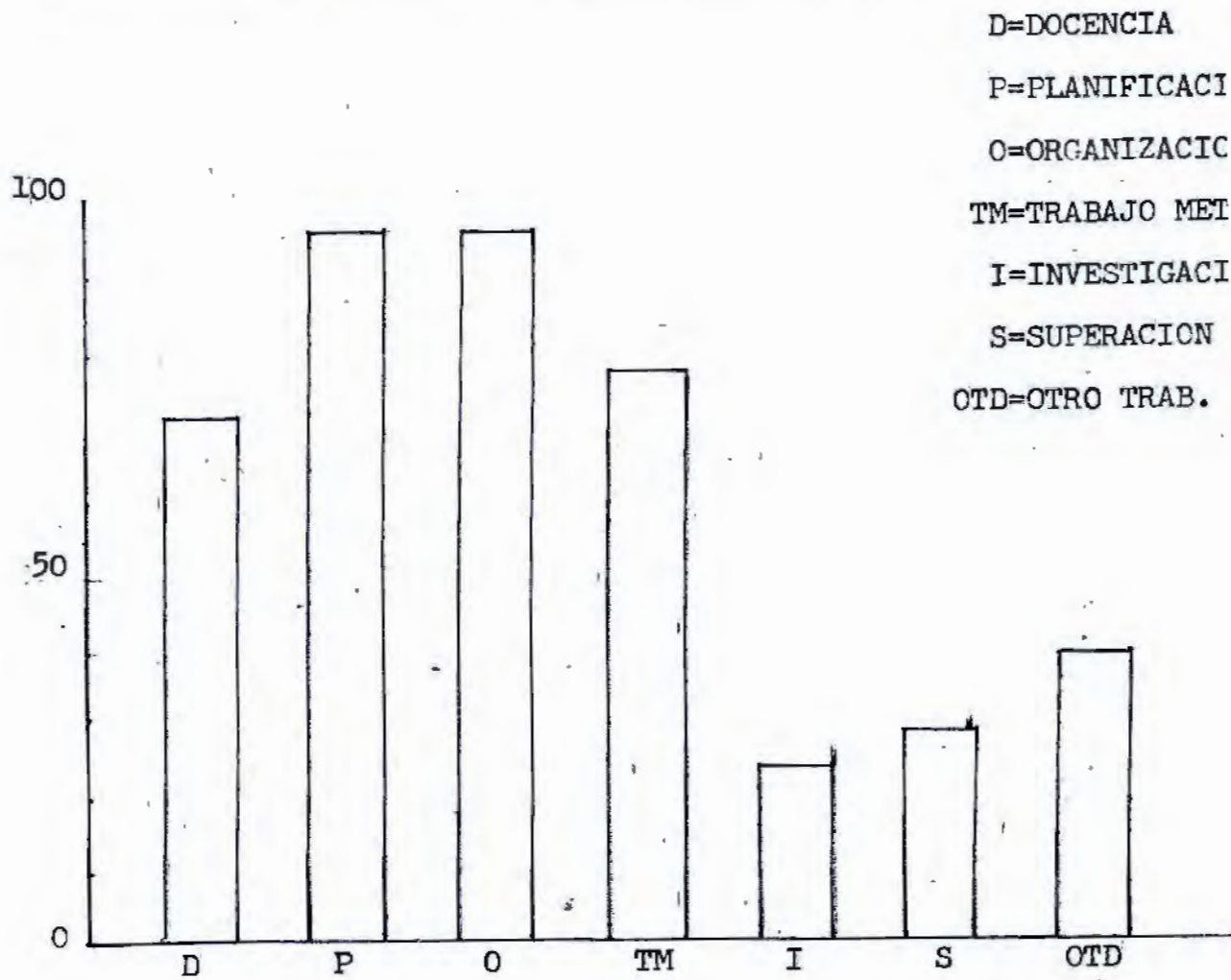
Distribución promedio de tiempo de "Enf, Docente"



FUENTE: TABLA VIII

GRAFICO 8

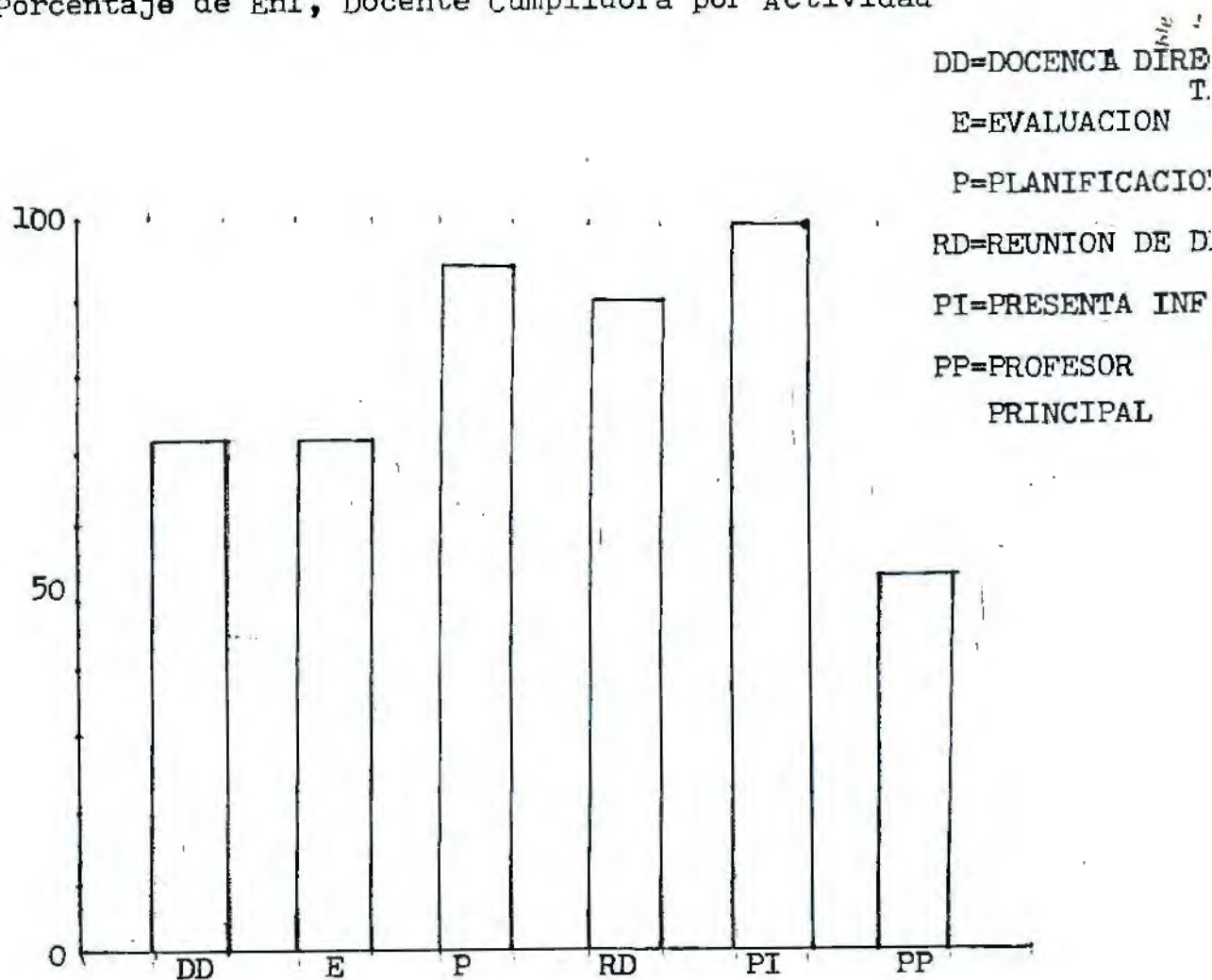
Porcentaje de Enf. Docentes Cumplidoras por Función



FUENTE: TABLA IX

GRAFICO 9

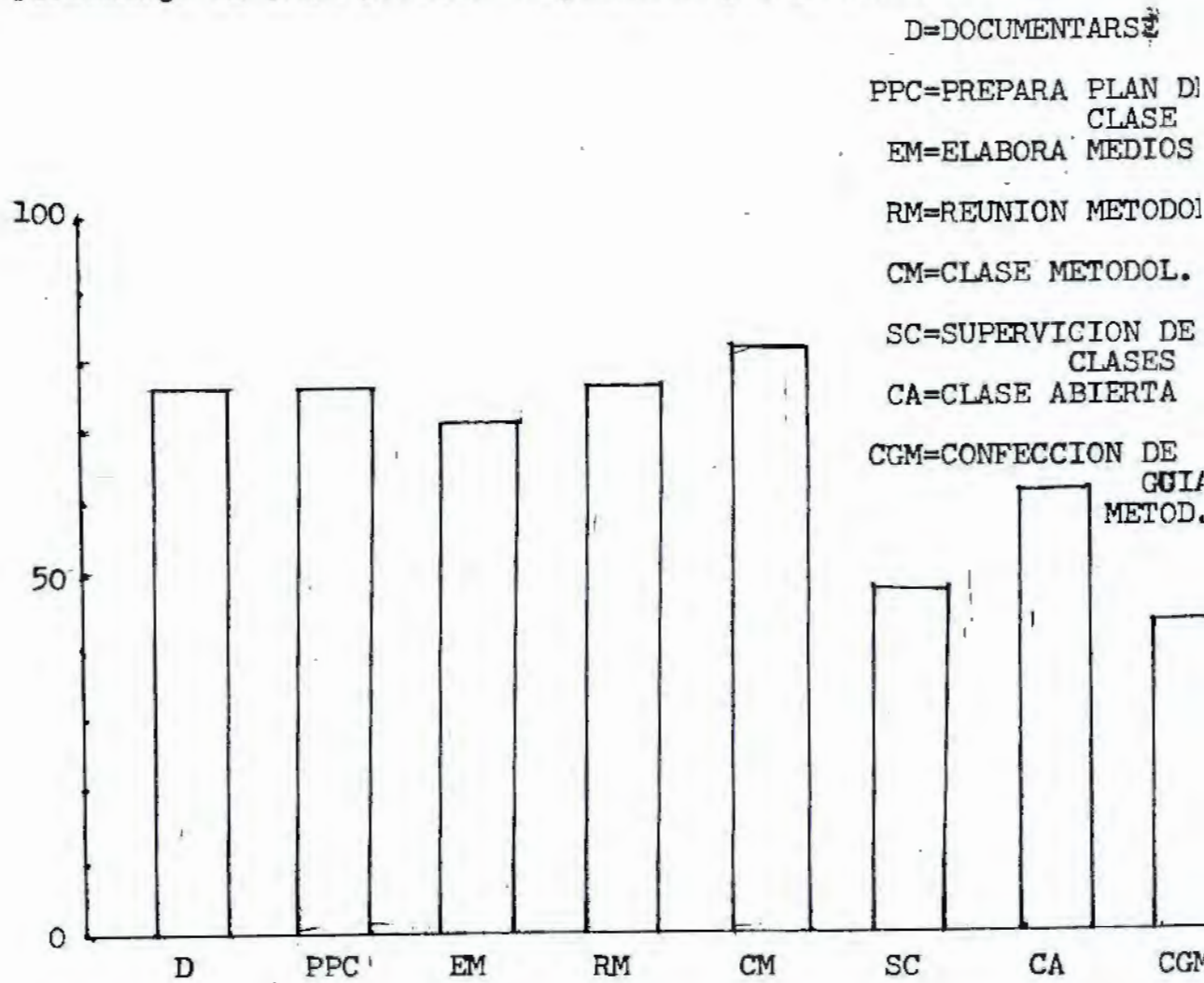
Porcentaje de Enf, Docente Cumplidora por Actividad



FUENTE: TABLA X

GRAFICO 10

Porcentaje de Enf. Docente cumplidoras por Actividad



FUENTE: TABLA XI

GRAFICO 11

Porcentaje de Enf. Docente Cumplidora por Actividad

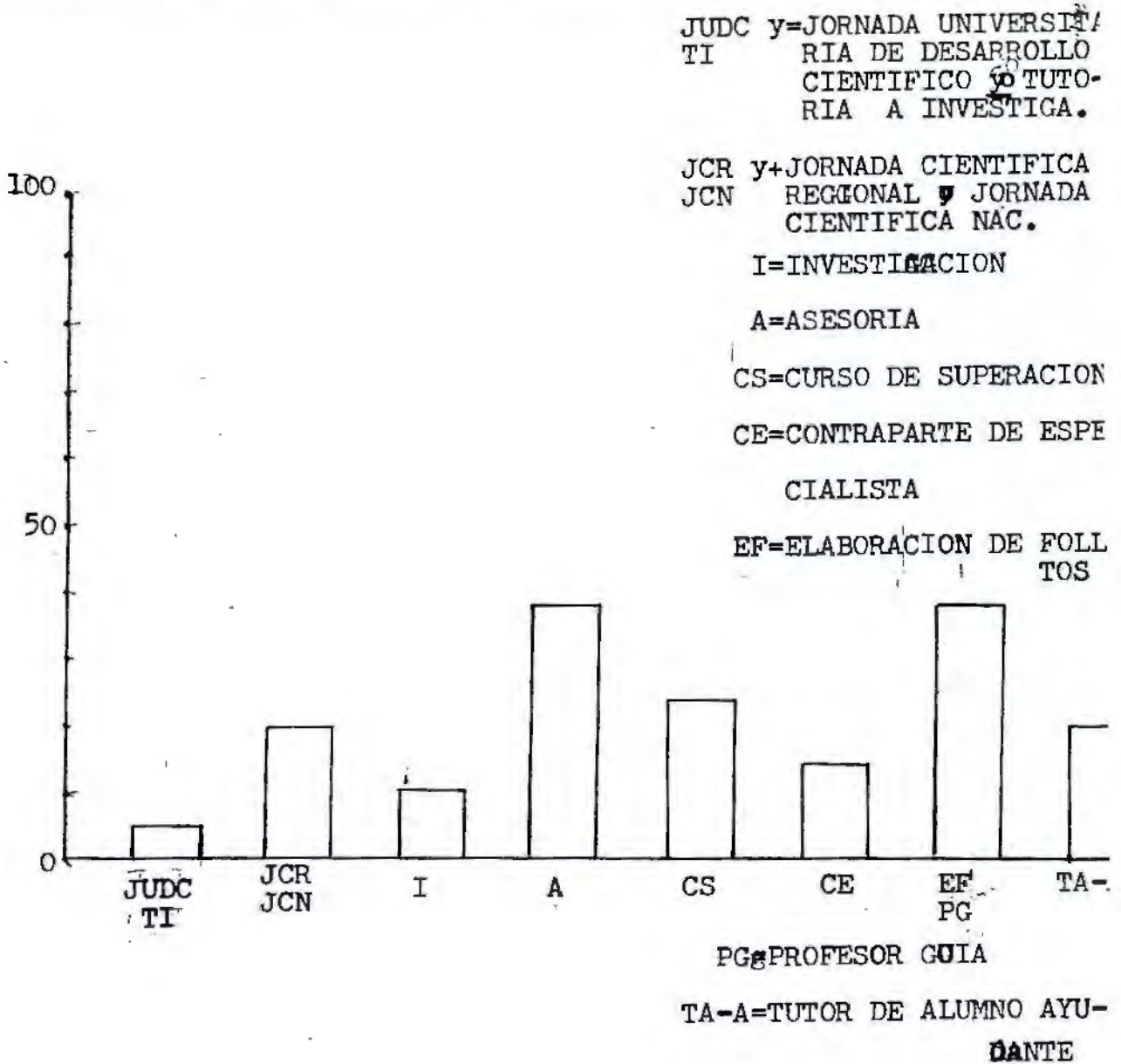
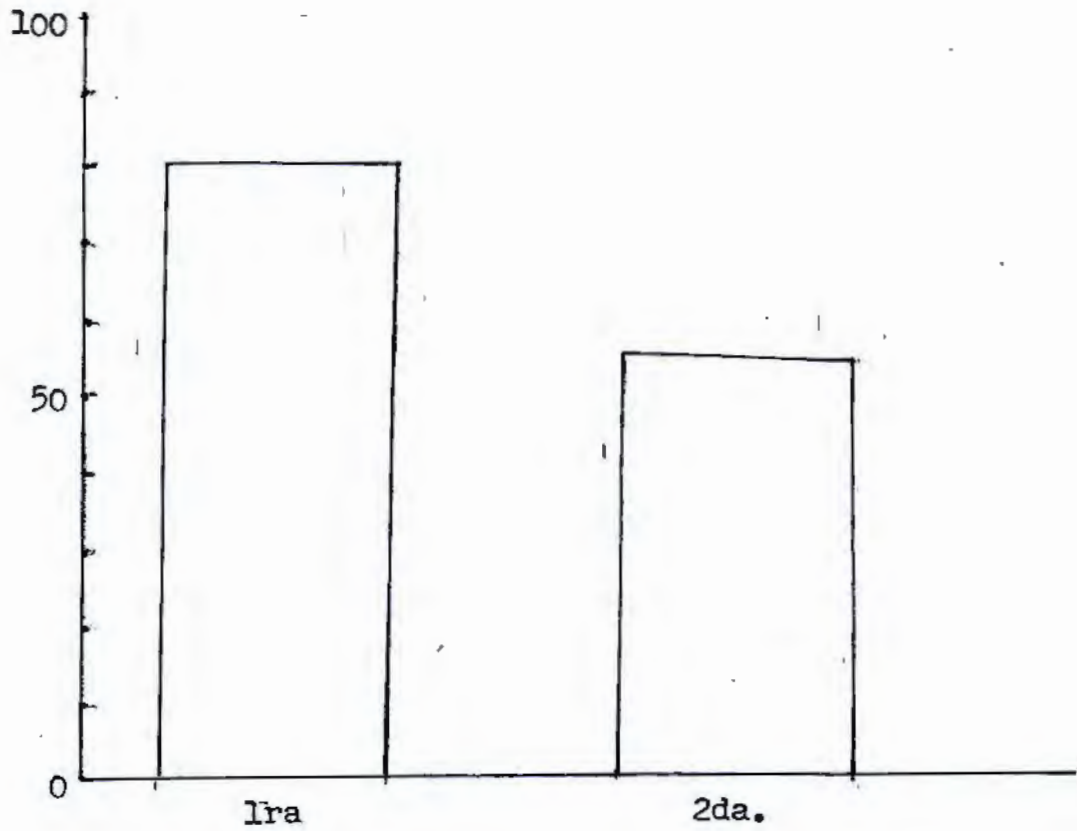


GRAFICO 12

Desempeño Satisfactorio por Promocion
(%)

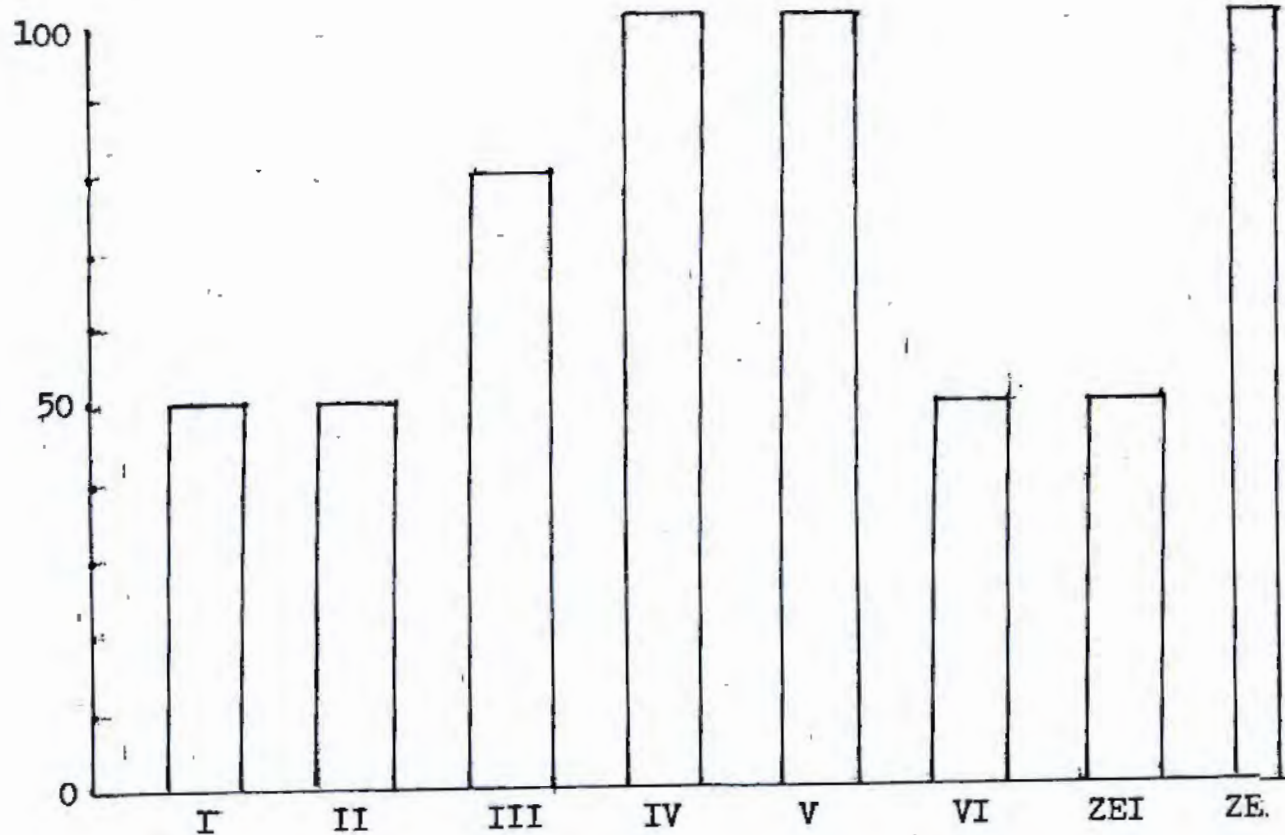


FUENTE: TABLA XIII

GRÁFICO 13

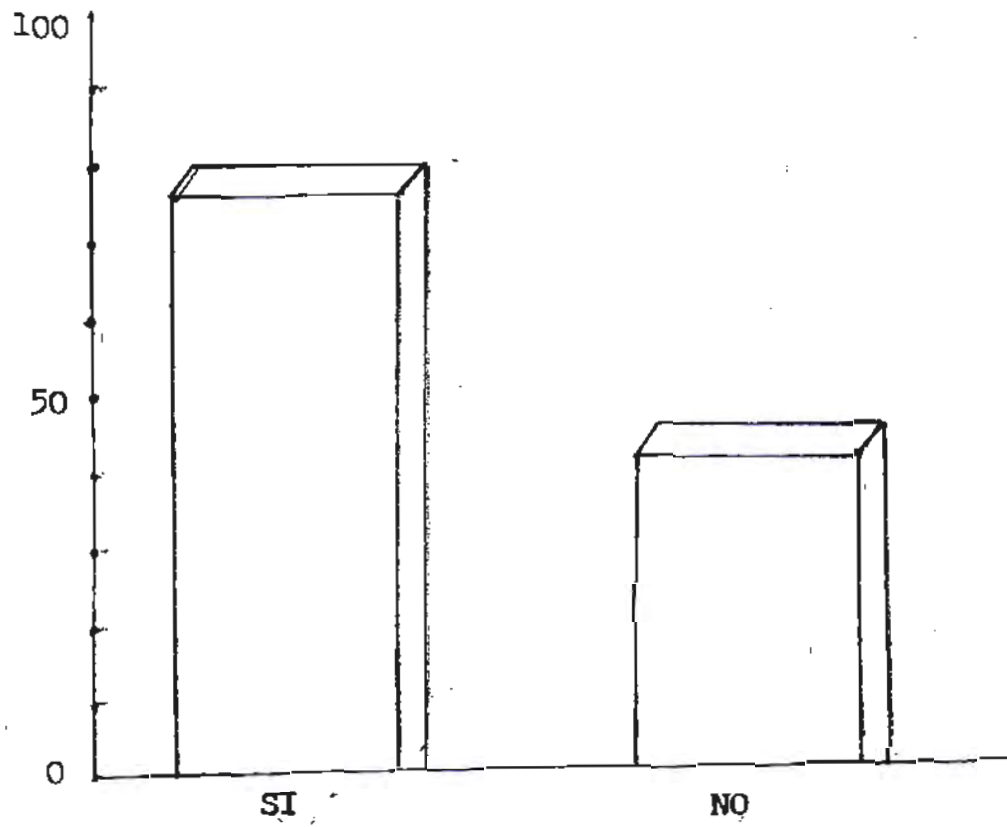
Desempeño Satisfactorio por Región

(%)



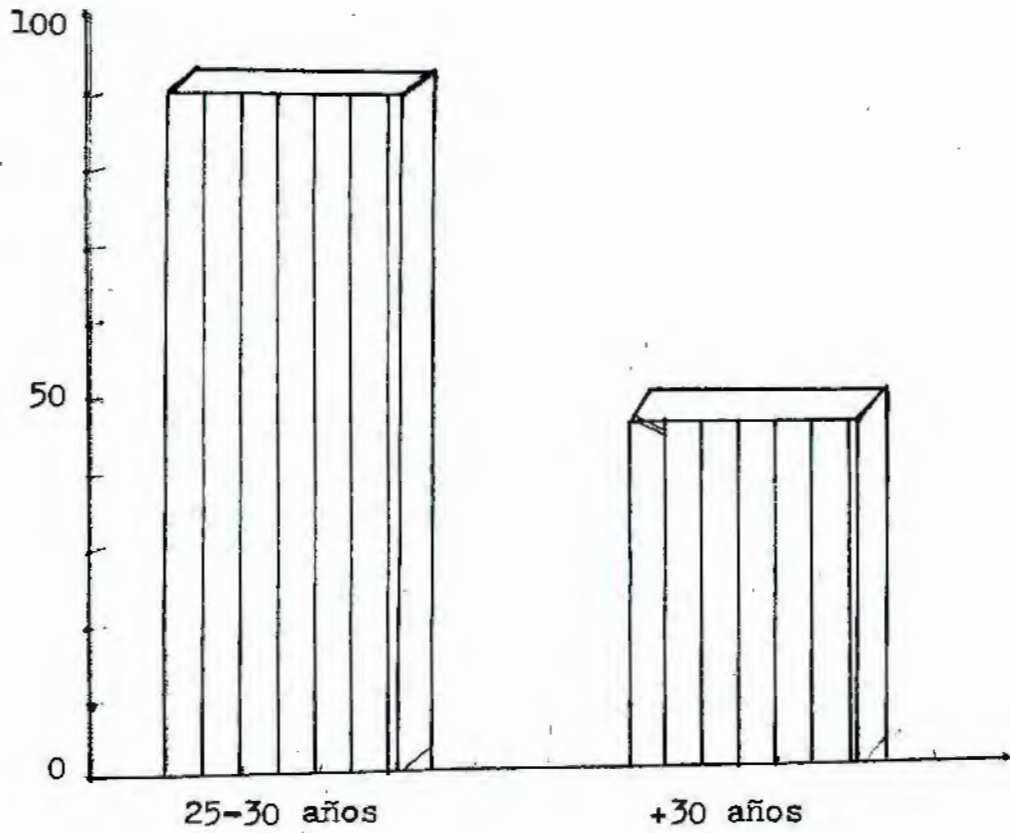
FUENTE: TABLAXIV

Inclinación Docente con Desempeño Satisfactorio



FUENTE: TABLA XV

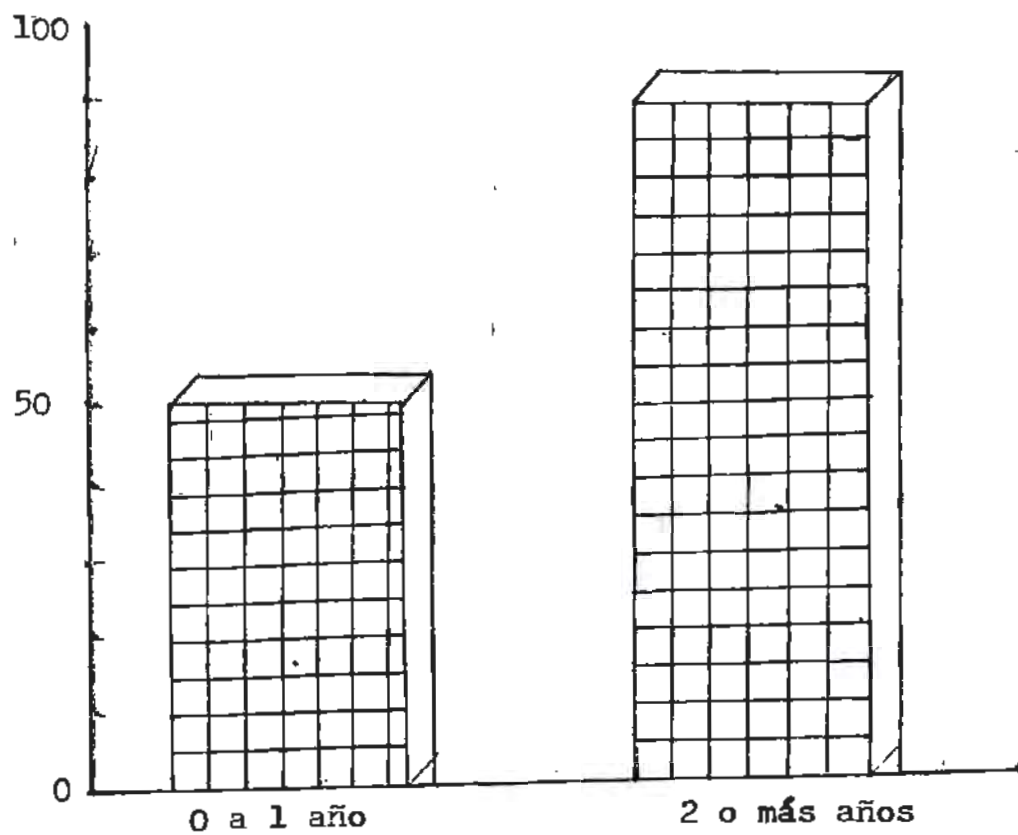
Edad con Desempeño Satisfactorio



FUENTE: TABLA XVI

GRAFICO I6

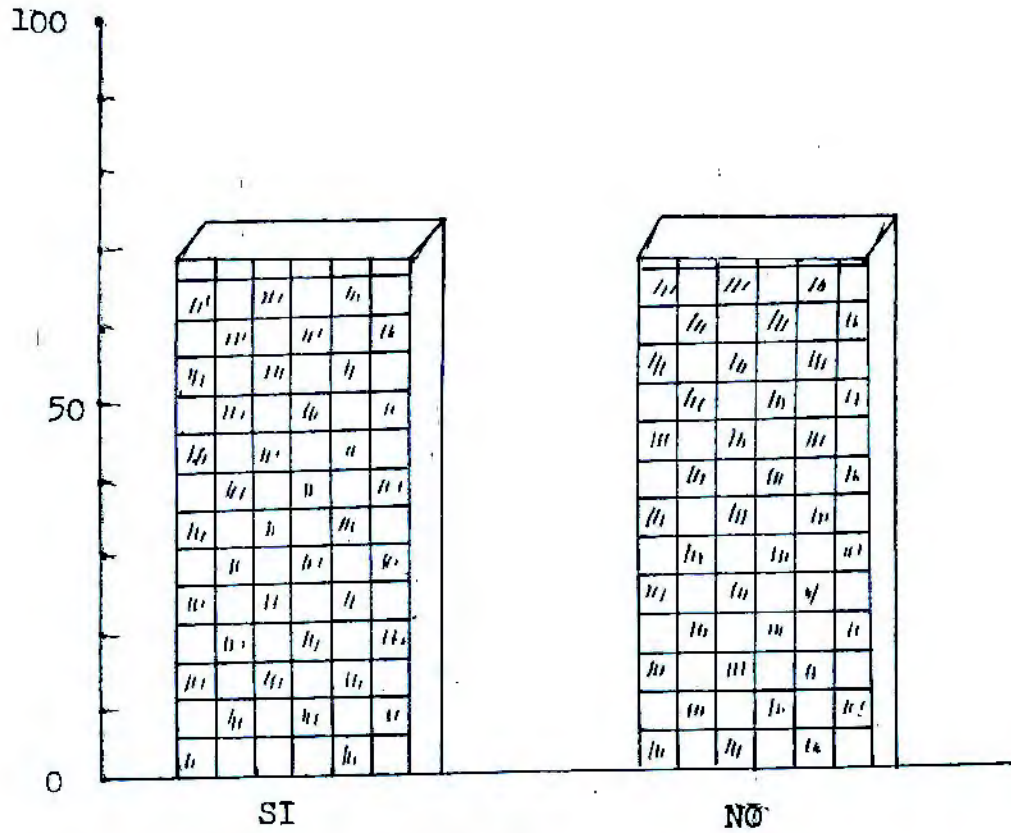
Experiencia Previa con Desempeño Satisfactorio



FUENTE: TABLA XVII

GRAFICO 17

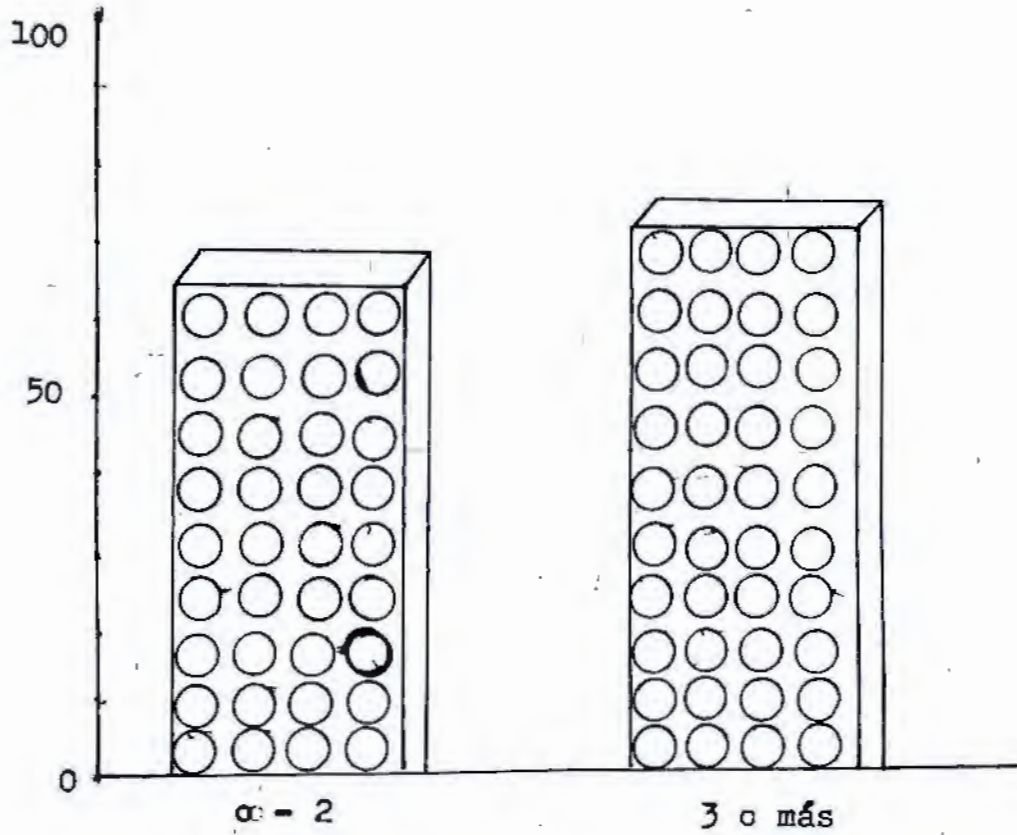
Correspondencia de Ubicación y Origen co Desempeño Satisfactorio



FUENTE: TABLA XVIII

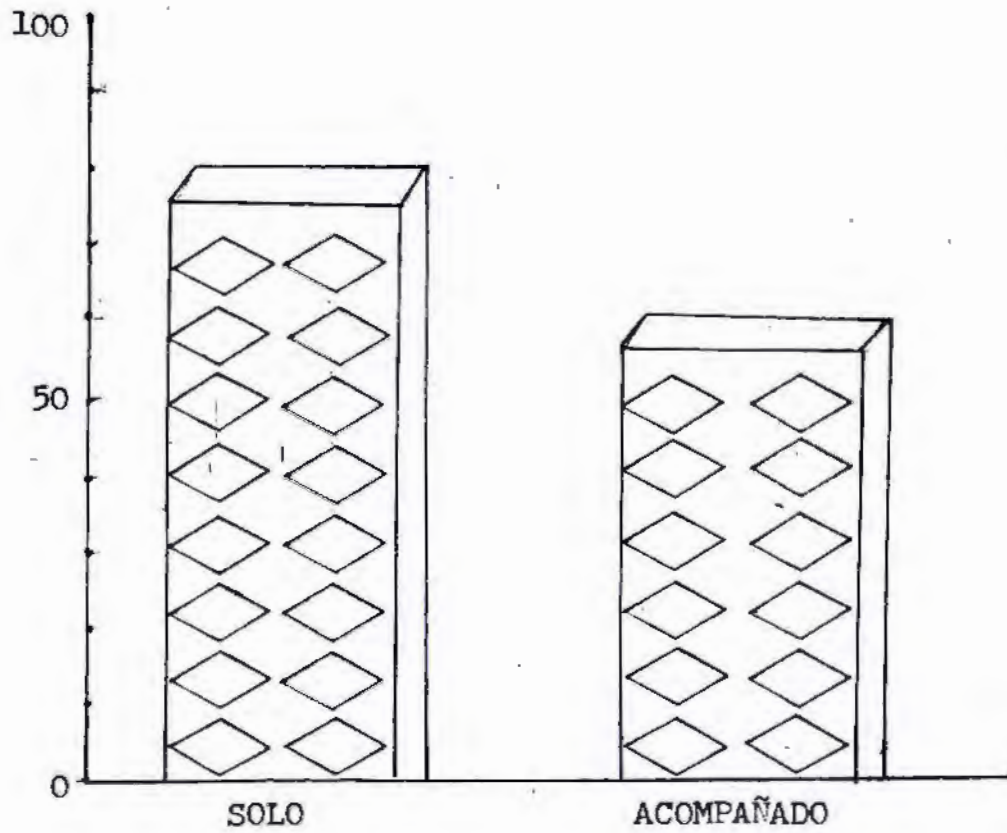
GRAFICO 18

Número de Hijos con Desempeño Satisfactorio



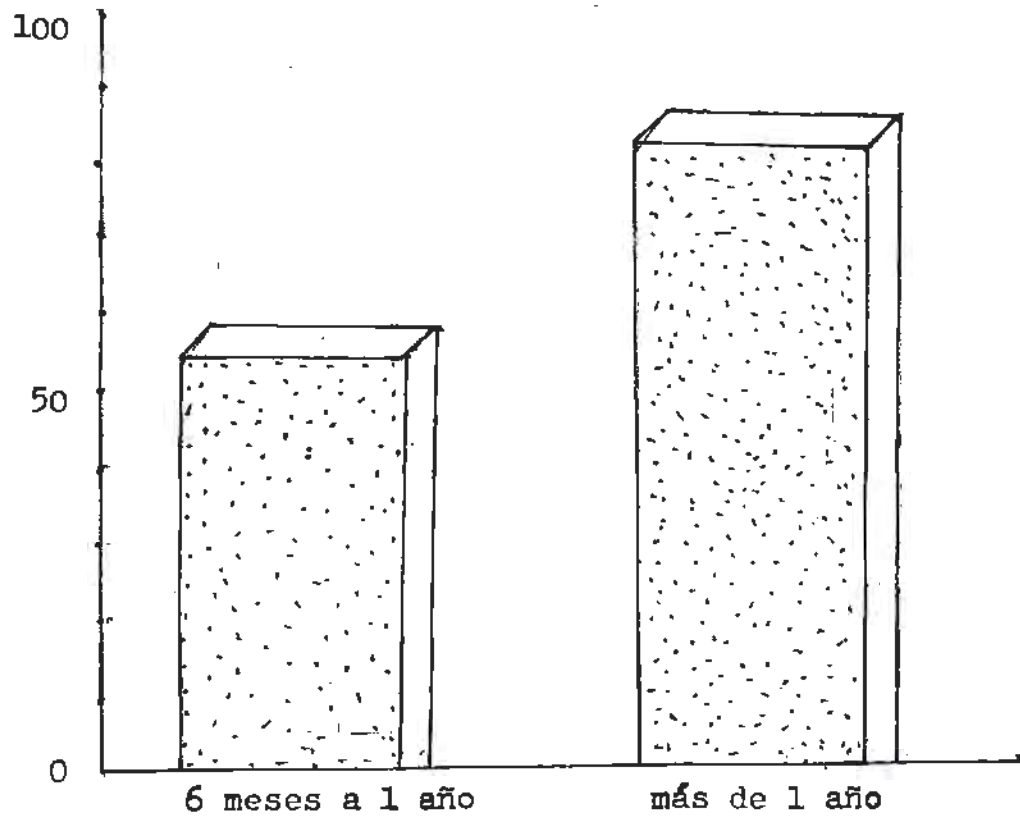
FUENTE: TABLA XIX

Estado Civil co Desempeño Satisfactorio



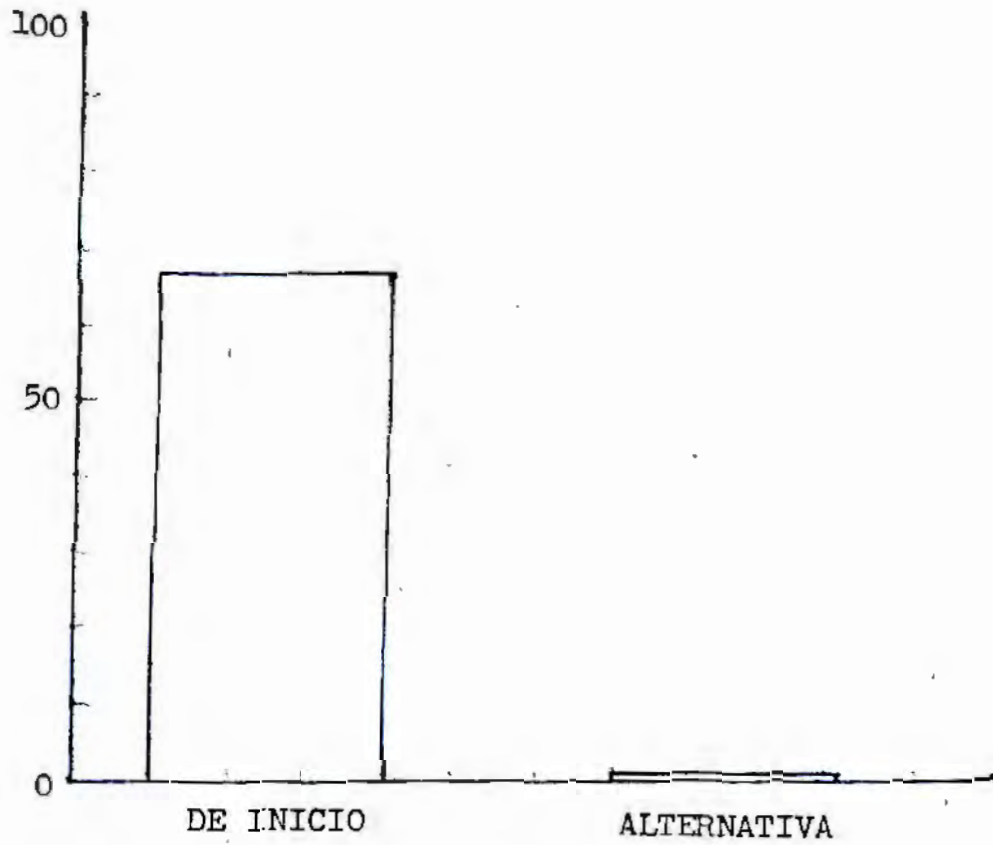
FUENTE: TABLA XX

Reintegro a Actividades con Desempeño Satisfactorio



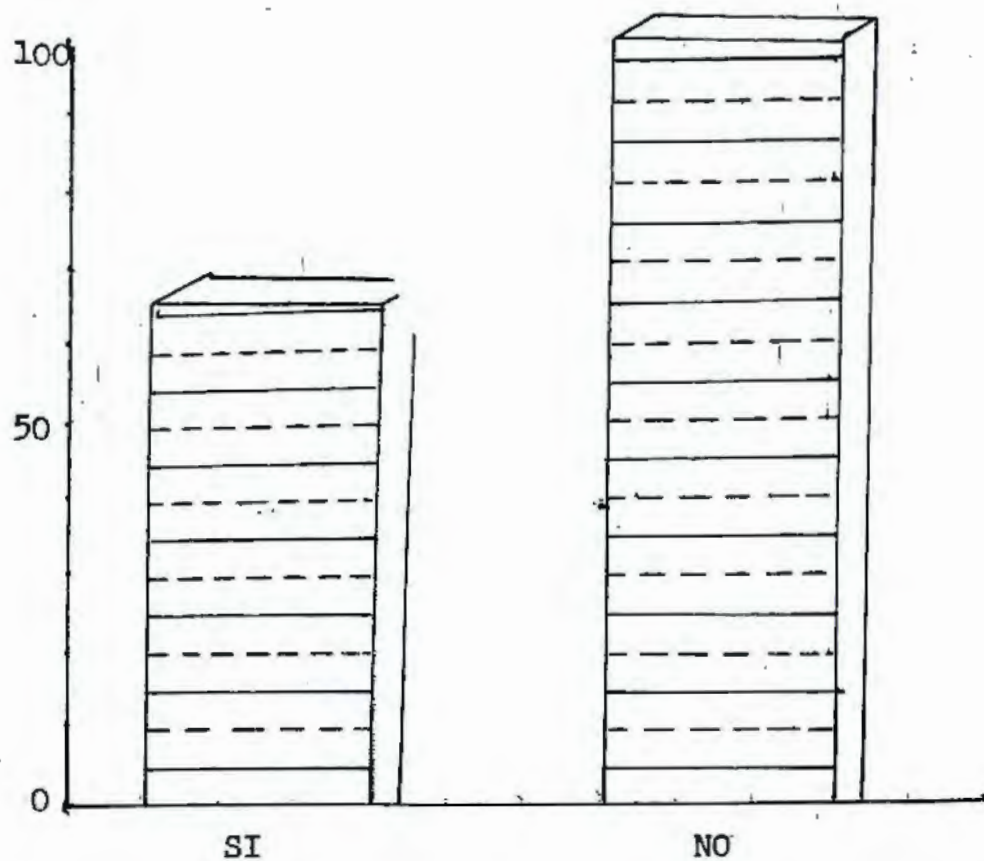
FUENTE: TABLA XXI

Selección con Desempeño Satisfactorio



FUENTE: TABLA XXII

Planificación con Desempeño Satisfactorio



FUENTE: TABLA XXIII