



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MÉXICO**



**ESCUELA NACIONAL DE
ENFERMERIA Y OBSTETRICIA**

SISTEMA UNIVERSIDAD ABIERTO

**ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LAS CARACTERÍSTICAS
CURRICULARES DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE
ENFERMERIA MOCHIS**

T E S I S

**PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADAS EN ENFERMERIA Y OBSTETRICIA**

P R E S E N T A N

AVILA PALMA TERESA DE JESÚS
LEÓN HERNÁNDEZ LIDIA MARGARITA
MACARENA PADILLA MONICA DEL SOCORRO
NÚÑEZ VAZQUEZ ALBA OLIVIA

400106537
400106623
400106347
400106647

**ESCUELA NACIONAL DE
ENFERMERIA Y OBSTETRICIA**



ASESOR

MAESTRO: JULIO HERNÁNDEZ FALCON

SECRETARÍA DE ASUNTOS ESCOLARES

LOS MOCHIS SIN. JULIO 2005

m346596



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTO

A MIS HIJOS

Por el apoyo brindado y su paciencia

A MI ESPOSO

Por su comprensión, apoyo en los momentos difíciles, cariño y amor.

A MIS COMPAÑERAS

Por el gran apoyo y tolerancia en el transcurso de mi carrera

A LA ESCUELA DE ENFERMERÍA

Por su intervención para la realización de esta carrera, que sin ella no hubiese sido posible mi superación profesional y personal

AL MAESTRO JULIO

Por su dedicación y apoyo en la realización de este trabajo de investigación ya que con sus conocimientos ha sido posible la realización del presente trabajo.

ÍNDICE

RESUMEN.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO	
2.1.- Antecedentes históricos.....	14
2.2.- Currículo profesional.....	16
2.3.- Elementos formativos.....	18
2.4.- Características curriculares de la Escuela de Enfermería Mochis.....	19
2.5.- Programas y proyectos de plantación.....	21
2.6.- Selección del personal docente.....	23
2.7.- Necesidades de capacitación.....	24
2.8.- Relación, maestro alumno.....	24
III. MATERIAL Y MÉTODOS	
3.1.- Justificación.....	26
3.2.-Objetivos.....	29
3.3.- Planteamiento del problema.....	30
3.4.- Hipótesis.....	31
3.5.- Definiciones de variables.....	31
3.6.- Tipo de estudio.....	37

3.7.- Universo.....	37
3.8.- Unidades de observación.....	37
3.9.- Criterios de inclusión, criterios de exclusión y eliminación.....	38
3.10.- Universo muestra.....	38
3.11.- Instrumentos.....	38
3.12.- Validez y confiabilidad.....	38
3.13.- Análisis estadístico.....	39
IV. RESULTADOS	
4.1.- Datos generales.....	40
4.2.- Datos específicos.....	46
4.3.- Discusión y análisis.....	72
4.4.- Propuestas.....	76
4.5.- Conclusiones.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....	81
ANEXOS.....	85

ÍNDICE DE CUADROS

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Cuadro # 1.....	41
Edad	
Cuadro # 2.....	42
Sexo	
Cuadro # 3.....	43
Estado civil	
Cuadro # 4.....	44
Escolaridad	
Cuadro #5.....	45
Religión	
Cuadro #6.....	47
Trabaja en otra institución	

DATOS CURRICULARES

Cuadro #7.....	48
Escuela de egreso del docente	
Cuadro #8.....	49
Formación académica del docente	
Cuadro #9.....	51
Año de egreso del docente	
Cuadro #10.....	52
Capacitación docente	
Cuadro #11.....	53
Tiempo de preparación de su clase	
Cuadro #12.....	55

Técnica utilizada con más frecuencia para su clase	
Cuadro #13.....	56
Premio o reconocimiento laboral del docente	
Cuadro #14.....	57
Evaluación del docente por el alumnado	
Cuadro #15.....	58
Formación académica acorde con la materia que imparte	
Cuadro #16.....	60
El programa va de acuerdo al plan de estudio	
Cuadro #17.....	61
Reuniones para unificar criterios de las materias que imparte	
Cuadro #18.....	62
Opinión del docente en la elaboración del plan de estudio	
Cuadro #19.....	63
Años como docente	
Cuadro #20.....	65
Trabaja en otra institución como docente	
Cuadro #21.....	67
Se proporcionan con anticipación los programas de trabajo	
Cuadro #22.....	68
Programas de trabajo por escrito	
Cuadro #23.....	69
Cumplimiento de los objetivos del programa de trabajo	
Cuadro #24.....	70
Actualización de los programas de trabajo	
Cuadros #25.....	71
Tiempo de actualización de los programas de trabajo	

RESUMEN

Durante el periodo de Enero a Diciembre del 2002 se realizó un estudio tipo descriptivos para identificar las características curriculares del docente de la Escuela de Enfermería Mochis, como requerimiento de la obtención de grado de Licenciatura en Enfermería de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

El universo quedó integrado en la Escuela de Enfermería de la Universidad Autónoma de Sinaloa y las unidades de observación fueron los docentes de ambos turnos, matutino y vespertino, quedando fuera de esta muestra en la recolección de datos, aquellos docentes que no cuentan con plaza definitiva para su desempeño docente en esta institución.

La muestra quedó constituida por un total de 31, maestros equivalente al 88.58% representando la mayoría estadística del total de docentes; apegándose a encuestar aquellos que se encontraban activos el día seleccionado para la recolección de datos. Quedaron excluidos cuatro docentes representando el 11.42% del total de la muestra de 35 elementos.

Para la recolección de datos se diseñó un instrumento con 25 reactivos; de los cuales los seis primeros son de tipo sociodemográficos y

19 reactivos en dirección al tema curricular. Se tuvo el cuidado de incluir para cada pregunta respuestas con alternativas.

En base al análisis estadísticos de los datos obtenidos se reconoció la necesidad, a partir de las características curriculares del personal docente de la Escuela de Enfermería Mochis, recomendar algunas sugerencias que pueden terminar en la tomo de acciones desde la Dirección o Administración Institucional para mantener en mejora continua los aspectos que se han observado como positivos e implementar estrategias de acción para atender aquellos aspectos que se han observados como deficientes o negativos.

I INTRODUCCIÓN

El docente constituye una de las variables más importante del proceso de aprendizaje en una institución educativa. El punto de vista cognoscitivo, lo amplio y lo persuasivo que sea su conocimiento de las materias, establece una diferencia independientemente de su grado de competencia, en este aspecto puede ser capaz de presentar y organizar con claridad la materia de estudio, de explicar clara e incisivamente las ideas, y de manipular con eficacia las variables importantes que afectan al aprendizaje.

La comunicación de los maestros con los alumnos es capaz de traducir su conocimiento a formas que implican el grado de madurez cognitiva y de experiencia en la materia que ellos imparten.

La docencia como una práctica profesional que requiere una formación específica, es el punto de partida para ubicar cómo se ha desarrollado esta práctica en el campo de enfermería, dando un soporte al diseño y elaboración de programas educativos de la institución.

El proceso educativo es una actividad conjunta e ininterrumpida del maestro y del alumno en la que se desarrolla fundamentalmente el procesos de aprendizaje.

El contenido educativo que se estudia en la escuela constituye un sistema de conceptos, de objetos, de cualidades y de relaciones. La apropiación por parte del alumno (dicente) de este contenido se expresa en las representaciones objetivizadas y generalizadas de los objetos y fenómenos en la realidad (práctica), en sus rasgos y propiedades comunes y esenciales en sus nexos y relaciones.

Una fase importante en la elaboración del programa de estudio lo constituye el análisis de las disciplinas y prácticas profesionales. La organización del conocimiento, la estructura del mismo con fines de aprendizaje es quizá una de las dificultades a las que se enfrenta cotidianamente el docente; es el “cómo” llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, después de haber determinado los objetivos y contenido del programa que permita un mayor intercambio entre el objeto y el sujeto del conocimiento.

Aunque en la docencia intervienen una gran variedad de elementos, se pretende resaltar el papel del maestro y del alumno como sujetos centrales de esta carrera y más particularmente del primero, el maestro en quien se ha dejado la responsabilidad de la formación profesional de enfermería.

Este estudio cobra importancia en diferentes aspectos:

En forma inductiva analizando elementos que van desde lo particular a lo general, se presentan los siguientes aspectos:

1.- Este estudio es importante porque favorecerá en el prestigio que el alumno adquirirá mientras se forma profesionalmente durante su carrera.

2.- Al atender las características curriculares de los docentes de la Escuela de Enfermería se beneficia la imagen del egresado y esto le ayudará en la obtención de mejores oportunidades laborales.

3.- La misma institución educativa, que es el campo donde se está llevando a cabo esta formación, se beneficia porque se resalta la calidad académica.

4.- Debido a que, no necesariamente una buena enfermera puede ser una excelente docente, este estudio, atiende la variable características curriculares, será determinante para mejorar el cuadro de ingreso en la planta docente para la formación profesional en enfermería.

5.- Siendo que las instituciones hospitalarias quieren asegurar la atención de calidad en los pacientes, al atender las características curriculares de los formadores de profesionales en enfermería, entonces el producto formado con excelentes académicos, se reflejará en excelentes servicios de enfermería, haciendo distinción entre una escuela de enfermería y otra.

6.- Otro organismo profesional, como es el Colegio de Enfermeras de la Zona Norte del Estado de Sinaloa, también se beneficia a raíz de este estudio, ya que en este organismos se intercambian conocimiento a diferentes niveles de aprendizaje y capacitación, desde regional hasta internacionalmente.

7.- El realizar esta investigación de tipo descriptivo ayuda a ampliar la visión de superación personal, que puede ser alcanzado de manera objetiva al desempeñarse como docente en el campo de la enseñanza en enfermería.

8.- Al valorar el impacto de una enfermera en la comunidad desde niveles preventivos hasta curativos, este estudio es importante porque se aclara en el personal docente de la Escuela de Enfermería, la responsabilidad al estar formando profesionales que se preverán y/o atenderán enfermedades en la población de una comunidad, y de esta manera se favorecerá en aspectos socioeconómicos.

9.- Obviamente el realizar este estudio, es de suma importancia particularmente para un equipo de enfermeras, preocupadas por mejorar las características curriculares del docente de enfermería y quienes a través de este trabajo obtendrán, al ser aceptado, un título a grado de Licenciatura en Enfermería.

La estructura que se ha seguido en el desarrollo de esta investigación cumple con los parámetros de una metodología descriptiva. Segmenta el contenido en cuatro capítulos. El primero introduce al objeto de estudio, El Capítulo Dos presenta una reseña de la literatura existente en relación a la variable;

Características Curriculares en Enfermería de los docentes en enfermería. El Tercer Capítulo especifica los materiales utilizados y métodos que se siguieron, es aquí donde se especifican las hipótesis y la definición de variables. Y un Cuarto Capítulo donde se analizan y explican los resultados de los datos obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos validados y cuyo manejo es confiable.

II. MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes históricos.

Hasta la década de los sesenta la asistencia de enfermería en la región de Sinaloa era proporcionada por personal empírico. En 1963 llegó a ocupar la jefatura de enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social en Los Mochis la enfermera Esperanza Ontiveros Mejía, promovida por ella, empezaron a reunirse personal que trabajaba a nivel asistencial y administrativo, promoció la lucha por la creación de una Escuela de Enfermería.

El primer grupo estuvo formado por tres alumnas, egresando como pasantes el 30 de junio de 1967.

El primer análisis para el reglamento interior se le dio en el año de 1980, en 1982 se inició las funciones del departamento de servicios escolares, para 1983 se crearon las secretarías académicas y administrativas.

En 1982 se forma la comisión integrada por las tres escuelas de enfermería del estado de Sinaloa (Culiacán, Mazatlán, Los Mochis) para reformar los planes de estudio.¹

¹ Plan de estudios de la Escuela de Enfermería Mochis. 1995, Pág. 2-4.

En este mismo año, se equiparon los laboratorios, se organizó el departamento de control escolar y el campo clínico de las diferentes instituciones de salud.

En 1999 inicia la licenciatura en enfermería Gineco-Obstetricia por la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia, de la Universidad Nacional Autónoma de México.

En el 2002 inician los primeros dos grupos de la licenciatura escolarizada por la Escuela de Enfermería Mochis.

La Escuela de Enfermería Mochis actualmente cuenta con dos módulos, se atienden 16 grupos distribuidos en horarios discontinuos en teoría y práctica hospitalaria.²

En el renglón de mobiliario se considera que se cubren las necesidades en las funciones básicas docentes y administrativas.

Se ha observado, desde que se fundo la Escuela de Enfermería, que esta inició con docentes en su mayoría por personal de sexo femenino. Anteriormente las asistencias de Enfermería tenia carácter empírico, actualmente este personal se ha preocupado por capacitarse en: Nivel licenciatura y postgrados; reglamentándose en distintas filosofías institucionales, ya que cronológicamente se encuentran entre cuarenta y seis y cincuenta años, pronosticando este grupo de personas su próxima jubilación.

² Artemisa Espinoza Olivares, 2002. Docencia en Enfermería. Pág. 21-22

2.2.- Curricula profesional.

Un currículo no es más que la concreción específica de una teoría pedagógica para volverla efectiva y asegurar el aprendizaje y el desarrollo de un grupo particular de alumnos para la cultura, época y comunidad de la que hacen parte.

Un currículo profesional es un plan de construcción (formación) que se inspira en conceptos articulados y sistemáticos de la pedagogía y otras ciencias sociales afines que puedan ejecutarse en un proceso efectivo real llamado enseñanza, el currículo es la manera práctica de aplicar una teoría pedagógica en el aula, a la enseñanza real, es el mediador de la teoría y la realidad de la enseñanza, es el plan de acción específico que desarrolla el profesor con sus alumno en el aula, es una pauta ordenadora del proceso de enseñanza, cada teoría y cada modelo pedagógico generan una propuesta de currículo diferente, es un proceso educativo y una secuencia de procedimientos hipotéticos bajo cierto enfoque epistemológico y ciertos criterios de enseñanza que sólo pueden comprenderse y comprobarse en una clase.³

Dentro de las características de un plan de estudios de la carrera de enfermería del área de la salud, es el requerimiento de una integración de

³ Margarita Panza González. 1998, Elaboración de programas. Pág. 26-30

conocimiento teórico-práctico de las áreas que integran la estructura curricular como lo es en las ciencias y humanidades, ciencias naturales y biológicas, ciencias metodológicas e investigaciones y fundamentalmente las de la especialidad con el objeto de desarrollar acciones encaminadas a satisfacer las necesidades

Físicas, psicológicas y sociales basados en un sistema de valores éticos y humanísticos. La sociedad genera y apoya una profesión porque necesita y espera de ella ciertos servicios. Los profesores pueden ayudar a los alumnos a lograr las metas educativas que la sociedad valora. Este servicio puede ser prestado si los profesores poseen la preparación y los conocimientos que no son patrimonios comunes de la comunidad.

Las bases éticas proporcionan orientación y guía acerca del modo de realizar las funciones implicadas en la prestación del servicio. Esta base garantiza la calidad del servicio y protege los intereses del alumno, así como también los de la profesión.

El código moral del profesor incluye no sólo sus obligaciones ante los alumnos, sino también la responsabilidad de los resultados de su acción, y un compromiso personal con la profesión educativa.⁴

⁴ Fidencia Luna German y otros, Junio 2003, Teoría Curricular de la L.C.E. Pág. 19-45

Sócrates y Platón pensaban que la formación era un proceso que dura toda la vida. A medida que aumenta el número de los profesionales de los cuidados de la salud, aumenta también la década de formación continúa; ya que esta abarca toda la gama de las experiencias de aprendizajes disponibles a los trabajadores docentes.⁵

Para la curricula se requiere la integración del conocimiento variado, lo cual difícilmente se puede hallar en una sola persona, por lo tanto estos docentes se formaron bajo distintas filosofías institucionales y cuentan con diferentes años de haber egresado, recibiendo especialización en licenciatura, postécnicos y doctorados.

2.3.- Elementos formativos.

En los elementos formativos de la perspectiva pedagógica cognitiva están en claro lo que significa la formación: avanzar en la capacidad de pensar y de decidir con autonomía sobre el mundo propio y el circundante.

Dewey destaca que la conexión ineludible que el buen maestro necesita tener, entre la experiencia del aprendizaje particular y específico, es el objeto de una enseñanza y la repercusión de fondo de ese aprendizaje sobre la formación profunda de la persona y la irrelevancia formativa del contenido de muchas materias, de los planes de estudios; para abordar la verdadera

⁵ L. Rudduck y D. Hopkin; Investigación como base de la enseñanza. Pág. 99-101

formación humana en sus aspectos cruciales de pensar, decidir y convivir; Por supuesto que los alumnos necesitan aproximarse a las ciencias, y lo que querrán hacer con gusto si los temas y problemas que se les proponen, parten de su experiencia vital presente. Ninguna experiencia es educativa si no tiene un conocimiento de más hechos, y una consideración de más ideas.⁶

Dentro de la formación docente se observa un problema que preocupa a las instituciones educativas para lograr el nivel académico, que dé respuestas a las necesidades institucionales como sociales referidas a la preparación de cuadros profesionales, con la intensidad que se incorpore a la vida productiva del país.⁷

Si partimos de la práctica social, no podemos ubicar el papel del docente solamente en el logro de ciertos objetivos planteados en un programa escolar ni en el conocimiento y uso de ciertas técnicas didácticas en el control de su grupo con normas disciplinarias pues estamos reduciendo el papel del docente y su participación educativa en el ámbito del aula.

2.4.- Características curriculares de la escuela de enfermería Mochis.

La escuela, cuya peculiar función es atender y canalizar el proceso de socialización, tiene como contenido, por su forma y por su sistema de

⁶ Idem. (2)

⁷ Perfiles educativos No. 19, México UNAM, CISE 1983. Pág. 3-9

organización, inducir paulatinamente y progresivamente en los alumnos, las ideas, los conocimientos, las representaciones, las disposiciones y los modos de conducta que requiere la sociedad adulta; Ya que el objetivo básico y prioritario de la socialización de las escuelas es prepararlos para su incorporación futura en el mundo de trabajo.⁸

Las funciones sustantivas de la universidad son: la enseñanza, la investigación y la extensión del conocimiento. En el encuentro del sector productivo sinaloense y las facultades de la universidad, con sus más de cuarenta y cuatro años de experiencia docente, pueden a través de la unión de la ciencia y la tecnología, desarrollar de manera armónica y coherente las necesidades de salud de la población. Apegándose al cumplimiento de los objetivos de un plan nacional de salud, impulsar la formación, administración y desarrollo de recursos humanos que coadyuvan a la salud del individuo, familia y comunidad.⁹

El objetivo curricular es;

a) Formar personas con conocimiento multidisciplinarios propios de su área, que le darán margen a poseer una actitud crítica y reflexiva, mediante la identificación de los problemas que afectan al ser humano; Así como también prepararlos para que obtengan conocimientos integrales y destrezas requerida

⁸ Balderas, 2002 Administración de los servicios de enfermería. Pág. 3-10

⁹ Idem (7) Pág. 11-17

en estos tiempos de globalización, para la solución de los problemas sociales y humanísticos que inciden en la problemática de la salud de la población .

b) Preparar profesionales capacitado para afrontar las demanda de una sociedad dinámica, donde los cambios sociales y avances científicos y técnicos, promueven diariamente nuevas perspectivas para la profesión de enfermería.

2.5.- Programas y proyectos de investigación

Los programas se realizan a partir de la relación que se establece entre la sociedad y la educación ya que están, determinadas por el medio social condicionando a la institución educativa y al docente.¹⁰

Un programa de estudios es una formulación hipotética de los aprendizajes, que se pretenden lograr en una unidad didáctica de las que componen el plan de estudios. Para marcar las líneas generales que orientan la formulación de los programas de las unidades que lo componen, requieren del conocimiento y análisis de la situación concreta, que caracteriza la acción educativa, con la institución escolar.

Es importante considerar el tiempo con que se cuenta para desarrollar el trabajo docente y las condiciones en que se lleven a cabo el proceso de aprendizaje.

¹⁰ Diccionario de Atención Médica. Pág. 115

En los últimos años la educación superior ha tenido modificaciones importantes que son el reflejo de los cambios en el desarrollo social; Ya que la investigación es la búsqueda de respuestas a cuestiones que se han planteado con la finalidad de estudiar el origen y el medio-social teniendo como finalidad conocer las condiciones de vida, socioeconómicas y de salud, del paciente y su familia.¹¹

Son muchos los modelos y las teorías que se han manejado a lo largo de la historia didáctica en cuanto al docente; El docente, en la teoría, debe ser investigador , reflexivo, crítico analítico, comprometido con la situación escolar y el entorno sociopolítico, debe promover una relación sujeto-objeto, es decir vincular lo expuesto por el maestro, tomando en cuenta el contexto del análisis exterior con el quehacer del alumno quienes al trabajar en equipo transformarán desde el aula de la institución su entorno social.¹²

El código moral del profesor incluye no solo de sus obligaciones ante los alumnos si no también la responsabilidad de los resultados de su acción y un compromiso personal con la profesión educativa, para esto es importante su participación en equipo en la unificación de criterios y en la elaboración de su plan de estudio.

¹¹ Reconocimiento a profesores con perfil deseable, Pág. Internet

¹² Idem (11)

2.6.- Selección del personal docente.

En la selección del personal, los requisitos y las cualidades exigidas son importantes; por una parte el conocimiento sobre la materia y por otra, el grado de competencia profesional; ya que el éxito de toda institución educativa depende de la interacción de los elementos ; el personal docente y el personal administrativo que la dirige, y que cumplen, juntos eminentemente el desarrollo de una sociedad.

Algunos métodos para la selección del personal son los siguientes:

- a) Prueba de admisión,
- b) El expediente de admisión (incluye currículum vitae)
- c) Entrevista

Al ser seleccionado el aspirante se procede a la contratación.

El currículum vitae es el principal requisito dentro de la selección del personal docente, es el concentrado de las experiencias y conocimientos que posee el aspirante, contando este formato con los siguientes puntos: Datos generales, escolaridad, cursos curriculares diversos, idiomas, experiencias profesionales, cargos y comisiones relevantes, participación en eventos y publicaciones, asociación a la que pertenece y reconocimientos.¹³

¹³ Idem (3) Pág. 7-10

2.7.- Necesidad de capacitación.

La necesidad de capacitar se deriva de la propia institución, el desarrollo de la institución de la profesión y de la población a la que va dirigida. Es por esto que se organizan en tres dimensiones: Las institucionales, las departamentales y las individuales, las cuales por el carácter educativo que ostentan, deberán ser concedidos a mediano y largo plazo. Existen diferentes objetivos en la capacitación, como son:

- a) Propiciar condiciones para el desarrollo de habilidades y talentos creativos en el personal de enfermería
- b) Desarrollar habilidades del profesional en la solución de problemas de enfermería
- c) Favorecer la mejor utilización de los recursos humanos
- d) Capacitación en el área de enfermería para planear, ejecutar y evaluar el cuidado de los clientes-pacientes
- e) Elaboración de programas de actualización, revisión y evaluación, de programas específicos.¹³

2.8.- Relación maestro alumno.

Razonablemente en la actualidad las funciones legítimas de la escuela se extienden más allá del desarrollo de las capacidades intelectuales, y la transmisión de conocimientos, si no que también tiene responsabilidades

innegables con respecto al desarrollo de la personalidad, porque constituye el lugar en que los alumnos emplean buena parte de su tiempo de vigilia, y desempeñan muchas de sus actividades significativas, obtienen gran parte de su estatus e interactúan de manera primordial con los maestros y compañeros,

Si los jóvenes perciben que la escuela se desinteresa de sus problemas, reaccionan perdiendo el interés en el área académica, desvalorados por la escuela o sintiéndose culpables de preocuparse por asuntos supuestamente triviales. Si no se atienden a los intereses ordinarios, inevitablemente servirán de distracciones con respecto a las responsabilidades académicas, por consiguiente, en la medida en que los aspectos organizativos, administrativos, disciplinarios e interpersonales del ambiente escolar afectan de manera inevitable a la salud mental y al desarrollo de la personalidad en el alumno.¹⁴

¹⁴ Educación @ edured.gob..sv. Relación maestro alumno.

III. MATERIAL Y MÉTODO

3.1.- JUSTIFICACIÓN

La realización de este estudio descriptivo que atiende la variable; “características curriculares del personal docente de la Escuela de Enfermería”. Surge a raíz de la observación de los diversos aspectos que pueden ser mejorados o recibir atención para fortalecer el éxito en la formación de profesionales en el campo de la enfermería.

1. Se ha observado que podría mejorarse la congruencia entre la formación teórica que el alumno recibe en el aula con la demostración práctica de esos conocimientos del alumno en el hospital, se considera que al implantar un sistema de evaluación escolar de las características curriculares del docente se podrá reflejar positivamente con una mejor congruencia teórico-práctico el desempeño exitoso del quehacer hospitalario del alumno.

2. Se han detectado deficiencias en el grado de conocimiento que un grupo manifiesta en relación a otro que procede de la misma institución pero de diferente docente, aun perteneciente al mismo grado. Se considera que se promovieran reuniones entre docentes de las mismas materias (a manera de academia) para lograr la unificación curricular de contenidos, se mejoraría en perfil de egreso del estudiante en cada materia del plan de estudios y su desempeño práctico del alumno sería más uniforme entre un grupo y otro.

3. Se ha visto en algunos docentes con sobrecarga laboral externa y/o académica que en su función intra áulica no se cumplen óptimamente con los objetivos. Por otra parte algunas cargas académicas en los docentes no corresponde a su perfil de formación o experiencias profesionales. Se considera que si los consejos administrativos y directivos escolares tomaran medidas para regular la asignación de materias en base a características curriculares, el desempeño docente de favorecería en la formación de enfermeros y enfermeras profesionales.
4. Aún cuando se imparte capacitación al personal escolar no se cuenta con un sistema de capacitación continua de manera permanente lo cual al establecerse una medida en esta dirección favorecerá significativamente en normar, certificar y acreditar las características curriculares del personal de la docencia en enfermería.
5. Debido a que la capacitación que actualmente se imparte en la Escuela de Enfermería no responde a un sistema permanente. Se observa un cierto grado de desinterés por parte de algunos docentes en la asistencia y participación en cursos de actualización., lo cual afecta negativamente en el cuerpo de características curriculares. Estos pueden ser favorecidas si existiera una motivación o estímulo profesional repercutiendo en la imagen institucional.
- 6.- El hecho de que por un largo periodo de tiempo los programas educativos no se reformaron, institucionalmente, afectó negativamente en las características curriculares llevando al docente a una rutina tradicional en los métodos y técnicas de enseñanza. A raíz de las últimas modificaciones al plan de estudios y reformas en los programas

educativos se han empezado a ver algunos avances en las características curriculares del personal docente, las cuales deberán alcanzar una transformación total que vaya acorde a las exigencias actuales científicas tecnológicas de la sociedad.

7. La ausencia de grupos, organismos o cuerpos integrados por profesionales afines a la docencia en el campo de la enfermería desfavorece el crecimiento académico. En estos grupos el profesional podría beneficiarse al compartir experiencias por áreas o especialidades para enriquecer la práctica docente y mejorar sus características curriculares.

8. La tendencia política en la sociedad intra y extramuros afecta en el desarrollo de las características curriculares del docente. El catedrático capaz se ve comprometido ha seguir ciertos lineamientos que no necesariamente corresponden a sus valores y principios personales. Lamentablemente la distorsión de los fines políticos truncan el correcto quehacer docente.

9. Las características curriculares del maestro se enriquecerían abundantemente en una plataforma de verdadera política., la habilidad de negociar o relacionarse justamente en un ambiente que trabaje para un bien común, la mejora institucional.

10.- La realidad vigente en la sociedad regional, nacional e internacional requiere un ajuste de la función docente en enfermería; debido a que el mundo actual, aparentemente, se perfila hacia un desempeño carente de valores integrales y principios fundamentales que el individuo tiende a olvidar. El personal de Enfermería, de una plataforma docente, holísticamente requiere abrir espacios para reflexionar en relación

a la necesidad de formar profesionales que orienten su desempeño considerando el desarrollar a las y los enfermeros como personas físicas, mental, social y moralmente íntegros para desempeñarse en un ambiente sediento de estas características en un profesional. Es necesario fomentar la ética y legislación en el campo de enfermería. El docente en enfermería desde su territorio de acción puede lograr, a través de sus características curriculares, transformar gradualmente el perfil de egreso de los futuros enfermeros y enfermeras hacia una calidad total a través de un continuo mejoramiento en su servicio profesional.

3.2.- OBJETIVO

GENERAL:

Identificar las características curriculares de los docentes de la Escuela de Enfermería Mochis.

ESPECÍFICOS:

1. Identificar los diferentes perfiles académicos del personal docente con el fin de detectar posibles mejoras de la imagen institucional.
2. Detectar objetivamente la trayectoria académica del personal docente, quien es el generador de conocimientos formativos en el alumno.
3. Clarificar las experiencias significativas del docente en la conducción de grupos hacia el aprendizaje.

4. Distinguir las diferentes tendencias del docente en la aplicación de los programas educativos en la Escuela de Enfermería Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa.
5. Crear conciencia sobre la necesidad de implementar estrategias que normen una mejora continua en el personal docente de la institución

3.3.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la Escuela de Enfermería Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa, los integrantes del cuerpo docentes poseen diferentes estructuras curriculares profesionales que propician un tema de investigación y que aportan una variada gama de planes de trabajo formativos en la propuesta educativa.

Se consideró necesario plantear el siguiente problema:

Detectar e Identificar ¿Cuáles son las características curriculares de los docentes de la Escuela de Enfermería Mochis? Para poder estudiar y respaldar las futuras propuestas formativas que podrían surgir a partir de este estudio descriptivo.

3.4.- HIPÓTESIS

Con la intención de aclarar el QUÉ de la variable principal (características curriculares) de este estudio descriptivo se ha considerado a bien declarar que el conjunto de características curriculares que describen al personal docente de la Escuela de Enfermería Mochis, se refleja en el conocimiento teórico práctica que el alumno, manifiesta en su perfil de egreso.

3.5.- DEFINICIONES DE VARIABLES:

Se ha tomado como variable principal de estudio, las características curriculares de los docentes por lo cual es necesario especificar que éstas, se refieren a:

INDICADORES

- a) Datos sociodemográficos del personal.
- b) Exclusividad o no de docentes en la institución
- c) Procedencia y tipo de formación académica
- d) Tiempo transcurrido a partir de su formación
- e) Qué tipo de capacitación se le proporciona
- f) Tiempo dedicado a preparar sus clases
- g) Técnicas o metodologías utilizadas
- h) Evaluación de su desempeño
- i) Concordancia entre su desempeño y su formación y
- j) Apoyos existentes para su desempeño

Especifique _____

4.- ¿En qué año egresó? ()

- a) más de 20 años
- b) de 15 a 19 años
- c) de 10 a 14 años
- d) de 5 a 9 años
- e) menos de 5 años

5.- ¿En cuál de las siguientes asignaturas ha recibido capacitación docente? ()

- a) maestría
- b) licenciatura
- c) especialista
- d) doctorado
- e) postécnico
- f) otros

Especifique _____

Tipo de variable: Cuálitativa

Escala de medición: Nominal

Categoría: Respuestas para seleccionar de acuerdo a su naturaleza

Perfil docente

1. ¿Cuánto tiempo dedica a la preparación de su clase? ()

- a) 1 hora
- b) 2 horas
- c) 30 minutos
- d) - 30 min.
- e) Otros

Especifique _____

2. ¿Qué técnica utiliza con más frecuencia para sus clases? ()

- a) Expositiva
- b) Cañón
- c) Plenaria
- d) Dictado
- e) Otros

Especifique _____

3. ¿Ha recibido usted algún premio o reconocimiento por su labor?

Si _____ No _____

Si su respuesta es afirmativa, marque la opción correspondiente ()

- a) Reconocimiento
- b) Estímulo económico
- c) Año sabático
- d) Beca
- e) Otros

Especifique _____

4. ¿Ha sido evaluado por el alumnado?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

5. ¿La materia que imparte es acorde a su formación académica?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

Tipo de variable: Cualitativa

Escala de medición: Nominal

Categoría: Apto o no apto de acuerdo a las respuestas proporcionadas y

Respuestas para seleccionar

Unificación de criterios

1. ¿Su programa va de acuerdo al plan de estudios emitidos por la institución?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

2. ¿Tiene reuniones de maestros para unificar criterios y actualización de temas sobre la materia que imparte?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

3. ¿Se le toma a usted encuenta sobre la elaboración del plan de estudio o programa de trabajo de la materia que imparte?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

Tipo de variable: Cualitativa

Escala de medición: Nominal

Categoría: tiene o no tiene

Experiencia docente

1. ¿Cuántos años tiene como docente? ()

- a) 0-5
- b) 6-10
- c) 11-15
- d) 16-20
- e) más de 20
- f) Otros

Especifique _____

2. ¿Ha trabajado en otra institución como docente?

Si _____ No _____

Donde _____

Tipo de variable: Cualitativa

Escala de medición: Nominal

Categoría: tiene o no tiene

Apego a los programas

1. ¿Se le proporcionan con anticipación los programas de trabajo?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

2. ¿Recibe por escrito los programas de trabajo?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

3. ¿Usted cumple con los objetivos del programa de trabajo?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

4. ¿Los programa de trabajo son actualizados?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

5. ¿Cada cuándo los actualizan? ()

- a) cada 6 años
- b) cada 3 años
- c) cada 2 años
- d) cada año
- e) nunca
- f) otros

Especifique _____

Tipo de variable: Cualitativa

Escala de medición: Nominal

Categoría: Apegado o no apegado

3.6 Tipo de estudio

Es un estudio descriptivo, transversal, no experimental.

Descriptivo: porque presenta las características del personal docente tal y como se encontraban en un periodo escolar específico.

Transversal: porque no se manipuló una variable a lo largo de un proceso de transformación, sino que, se observó una variable (características curriculares) a como existían en un tiempo específico dentro de un curso escolar.

Y no experimental: porque no se provocan cambios previos o posteriores a las variables, sino que, sólo se analizan o detectan características que existen en los elementos incluidos en la muestra.

3.7 Universo

Escuela de Enfermería Mochis, de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

3.8 Unidades de observación

El total de personal docente (35 elementos correspondientes al 100%) de la Escuela de Enfermería Mochis de la UAS

3.9 Criterios de Inclusión

Todo el Personal docente de base, ambos, de turno matutino y vespertino que estuvieron laborando durante la aplicación del instrumento.

Criterios de exclusión

Personal docente interino y personal que se encontrara ausente en el periodo de recolección de datos.

Criterios de eliminación

Personal ausente durante el estudio, jubilados y maestros de instrucción clínica, personal incapacitado, personal con licencia con goce o sin goce de sueldo y personal sabático.

3.10 Universo de la muestra

31 elementos encuestados (que corresponde al 88,57%) de las unidades de observación.

3.11 Tipo de Instrumento

Encuesta con un total de 25 reactivos relativos al perfil docente (ver anexos).

3.12 Validez y confiabilidad

Validez: para avalar bajo criterios de validez el proceso de este estudio, el equipo de investigadoras consideró redactar cada pregunta del

instrumento de manera directa, sin dejar opción a que el encuestado pudiera interpretar de diferentes maneras cada reactivos.

Para cada pregunta se le ofrecían diferentes categorías para que el sujeto considerara de acuerdo a sus características en donde se agrupan como elemento de la muestra. Las preguntas fueron redactadas en forma clara y específica para evitar ambigüedades o discrepancias en su interpretación.

Aunque en algunas preguntas se incluyo un espacio para aclarar el porqué, esta información no fue analizada para efecto de interpretación de datos sólo fue atendida para ampliar un panorama más general del individuo.

Confiability: se aplico el instrumento a un grupo piloto de cinco elementos, previamente, para identificar posibles correcciones a la encuesta. Debido a este proceso se considero a bien eliminar un reactivo que estaba fuera de enfoque del objetivo general de este estudio.

Se considera que el análisis de datos se apega correctamente a la aplicación de las estadísticas correctas de acuerdo al tipo de pregunta.

3.13 Análisis estadísticos:

Para el análisis estadístico se dió el conteo en computadora, así como la elaboración de cuadros, gráficas y estadísticas descriptivas. Como frecuencias y porcentajes para cada reactivo.

IV. RESULTADOS

4.1 DATOS GENERALES

Partiendo de la aplicación estadística en cada uno de los reactivos del instrumento se rescatan los siguientes resultados.

El 45.18% de la muestra, son docentes entre 46 y 50 años de edad, el 25.80%

Corresponde a personal entre 35 a 45 años. Solo un 6.45% corresponde a

Personas jóvenes entre 31 a 34 años de edad, y el 22,57% son personas

Maduras entre 51 y 60 años, (ver cuadro y grafica No. 1)

La mayoría significativamente de las muestra son mujeres quienes

Corresponden a un 83.88% en contraste a un 16.12% de personal masculino,

(Ver cuadro y grafica No. 2)

El 51.62% representa al personal casado., y el 48.38% de la muestra es,

Personal soltero y divorciado. (ver cuadro y grafica No 3)

La gran mayoría que corresponde a un 96.78% son docentes que se

Encuentran con un grado de Licenciatura o Postgrado mientras que solo el

3.23% es personal con nivel técnico. (Ver cuadro y grafica N. 4)

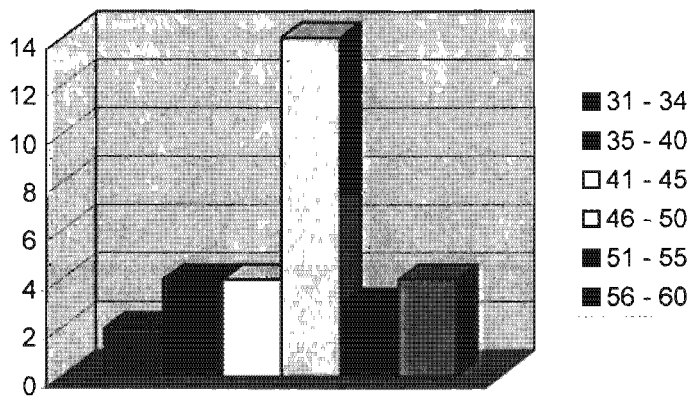
La gran mayoría corresponde a un 96.78% de católicos y solo un 3.22% del

Personal es de la religión adventista. (Ver cuadro y grafica No. 5)

CUADRO # 1.- EDAD DEL SUJETO DE ESTUDIO

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
31-44	2	6.45
35-40	4	12.90
41-45	4	12.90
46-50	14	45.18
51-55	3	9.67
56-60	4	12.90
TOTAL	31	100

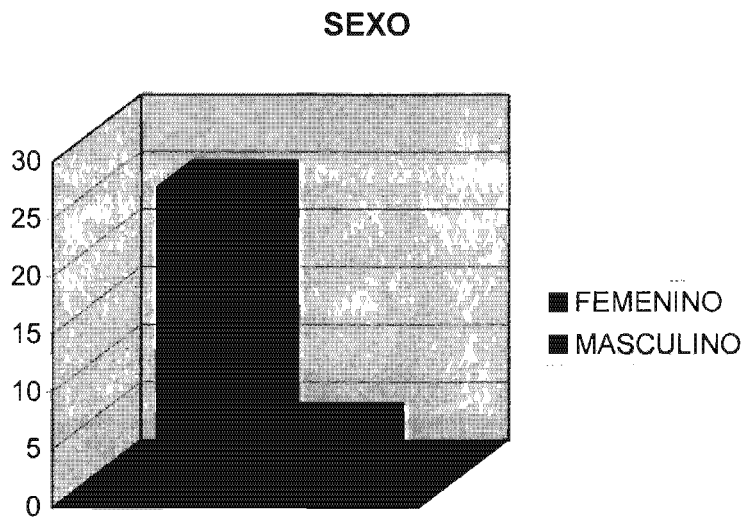
EDAD



FUENTE.- Encuesta aplicada a la personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 2.- SEXO DEL SUJETO DE ESTUDIO

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	26	83.88
MASCULINO	5	16.12
TOTAL	31	100

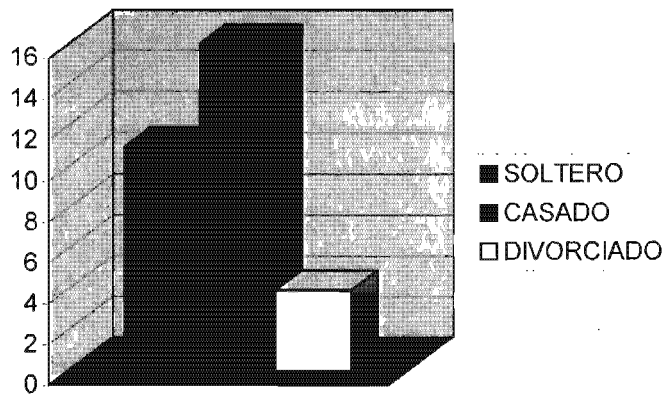


FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 3.- ESTADO CIVIL DEL SUJETO DE ESTUDIO

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SOLTERO	11	35.48
CASADO	16	51.62
DIVORCIADO	4	12.90
TOTAL	31	100

ESTADO CIVIL

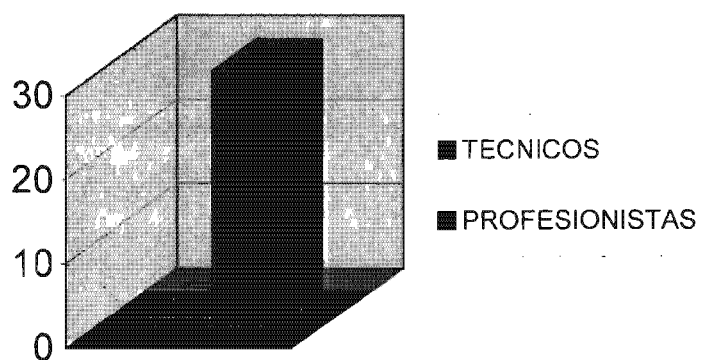


FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 4.- ESCOLARIDAD DEL SUJETO DE ESTUDIO

ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TÉCNICOS	1	3.22
PROFESIONISTA	30	96.78
TOTAL	31	100

ESCOLARIDAD

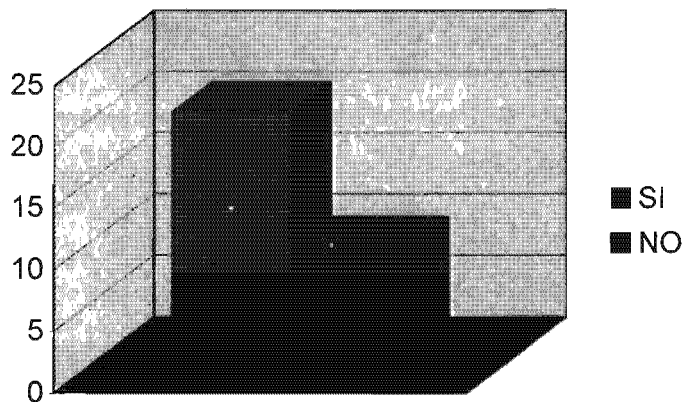


FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 5.- RELIGIÓN DEL SUJETO DE ESTUDIO

RELIGIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CATOLICA	30	96.78
ADVENTISTA	1	3.22
TOTAL	31	100

**¿TRABAJA EN OTRAS
INTITUCIONES?**



FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

4.2 CARACTERISTICAS CURRICULARES.

Solo el 32,25% es personal docente exclusivo de la Escuela de Enfermería

Mientras que el 67,75% son docentes que trabajan en otras instituciones

Además de la docencia en la escuela de enfermería. (ver cuadro y grafica No. 6)

El 45.17% es personal formado bajo la misma filosofía institucional, mientras

Que 54.83% son docentes que se formaron bajo distintas filosofías

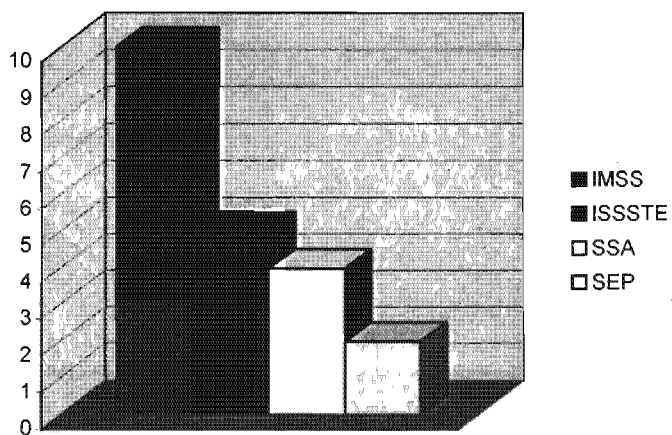
Institucional. (Ver cuadro y grafica No. 7)

El 32.28% son enfermeras especialistas y el 29.03% son Licenciados en enfermería, corresponde a un 61.31% del personal propiamente asignado en sus funciones. El 38.69% es personal que se distribuye en las diferentes tareas complementarias a la enfermería. (ver cuadro y grafica No. 8)

CUADRO # 6.- TRABAJA EN OTRA INSTITUCIÓN

TRABAJA EN OTRAS INSTITUCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	67.75
NO	10	32.25
TOTAL	31	100

ESPECIFIQUE

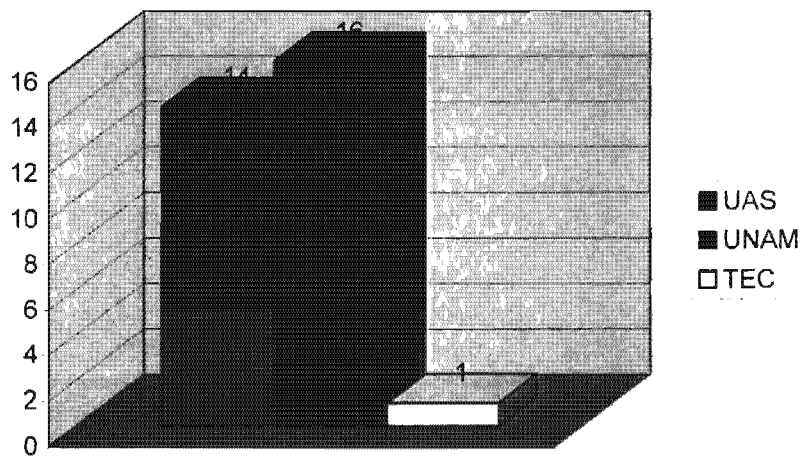


FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 7.- ESCUELA DE EGRESO DEL DOCENTE

ESCUELA DE EGRESO DE SU CARRERA BASICA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
UAS	14	45.17
UNAM	16	51.61
TECNOLÓGICO	1	3.22
TOTAL	31	100

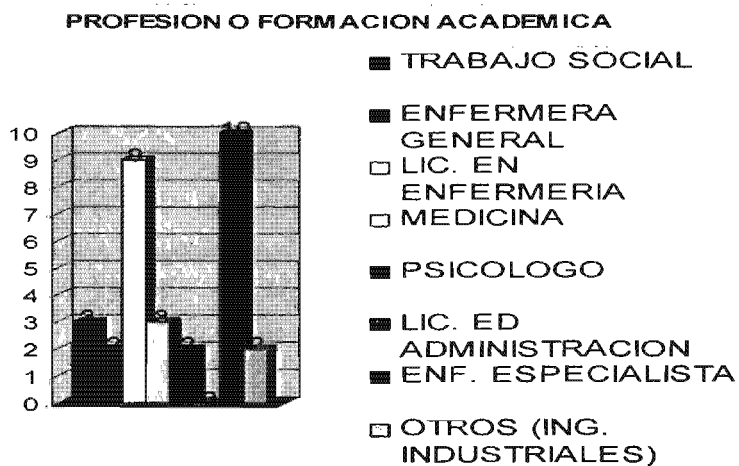
ESCUELA DE EGRESO



FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 8.- FORMACIÓN ACADEMICA DEL DOCENTE

PROFESIÓN O FORMACIÓN ACADEMICA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TRABAJO SOCIAL	3	9.67
ENF. GRAL	2	6.45
LIC. ENFERMERIA	9	29.03
MEDICINA	3	9.67
PSICOLOGIA	2	6.45
LIC. EN ADMÓN.	0	0
ENF. ESPECIALISTA	10	32.28
OTROS	2	6.45
TOTAL	31	100



FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

El 29.03% es personal que tiene de 1 a 9 años después de haber egresado. El 35.50% es personal entre 10 y 14 años pasados. Y el 25.8% tiene mas de 20 años que egresó. (Ver cuadro y grafica No.9)

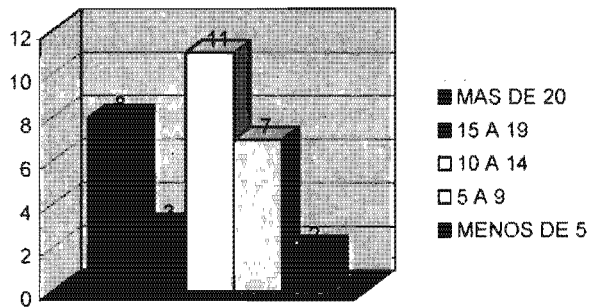
El 90.33% es personal que ha sido capacitado en diferentes áreas, desde licenciatura, especialidad, doctorado o estudios postécnicos. Y solo el 9.67 que cuenta con capacitación a nivel de diplomado o cursos.(ver cuadro y grafica No. 10).

El 90.33% de los docentes ocupa entre 1 y 2 horas para preparar sus clases. (Ver cuadro y grafica No. 11)

CUADRO # 9.- AÑO DE EGRESO DEL DOCENTE

¿HACE CUANTOS AÑOS EGRESO?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MAS DE 20	8	25.80
15-19	3	9.67
10-14	11	35.50
5-9	7	22.58
MENOS DE 5	2	6.45
TOTAL	31	100

¿HACE CUANTOS AÑOS QUE EGRESO?

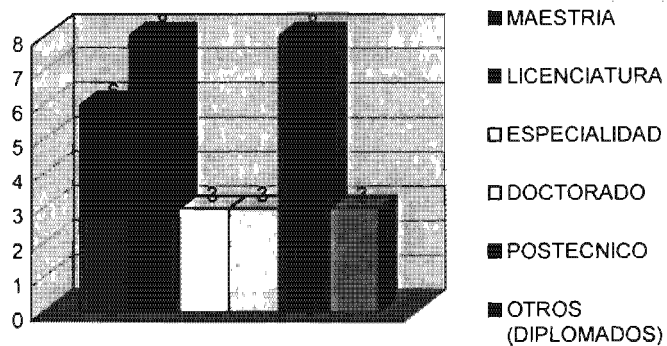


FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 10.- CAPACITACION DOCENTE

CAPACITACION DOCENTE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MAESTRIA	6	19.35
LICENCIATURA	8	25.82
ESPECIALIDAD	3	9.67
DOCTORADO	3	9.67
POS-TECNICO	8	25.82
OTROS	3	9.67
TOTAL	31	100

ASIGNATURAS EN LAS QUE HA RECIBIDO CAPACITACION DOCENTE

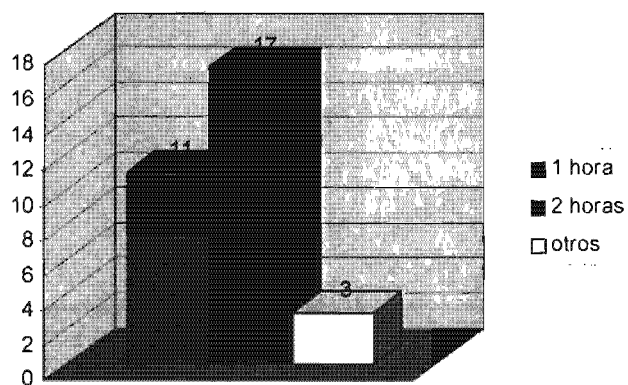


FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 11.- TIEMPO DE PREPARACIÓN DE SU CLASE

TIEMPO QUE DEDICA A LA PREPARACIÓN DE SU CLASE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 HORA	11	35.48
2 HORAS	17	54.85
OTROS	3	9.67
TOTAL	31	100

TIEMPO QUE LE DEDICA A LA PREPARACION DE CLASE



FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

El 90.33% es personal que utiliza técnicas tradicionales en su función docente (Expositiva y dictado) mientras que el 9,67% es personal que utiliza el cañón y otras técnicas didácticas. (Ver cuadro y grafica No. 12)

En el 80.65% considera que no ha recibido reconocimiento a su labor. Solo el 19.35% se considera reconocido. (Ver cuadro y grafica No. 13 y 13.1)

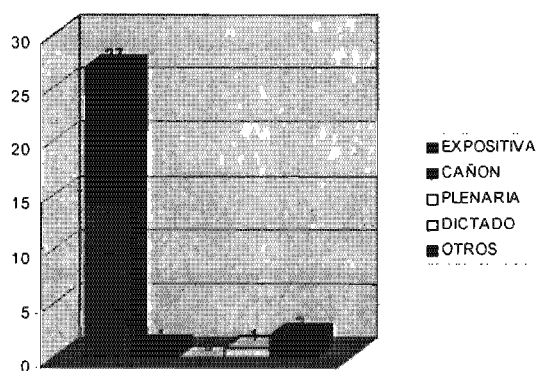
El 67.75% considera que sí se evaluaron sus funciones; el 32.25% considera lo contrario. (Ver cuadro y grafica No. 14).

El 77.42% considera que esta desempeñándose en su campo de acción, solo el 22.58% considera que apoya en un área que no es su disciplina. (Ver cuadro y grafica No. 15)

CUADRO # 12.- TÉCNICA UTILIZADAS CON MÁS FRECUENCIA EN LA CLASE

TÉCNICA QUE UTILIZA PARA SU CLASE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXPOSITIVA	27	87.11
CAÑON	1	3.22
PLENARIA	0	0
DICTADO	1	3.22
OTROS	2	6.45
TOTAL	31	100

TECNICAS UTILIZADAS EN SU CLASE

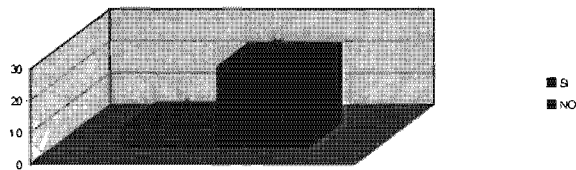


FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 13.- PREMIO O RECONOCIMIENTO LABORAL DEL DOCENTE

HA RECIBIDO ALGUN PREMIO O RECONOCIMIENTO POR SU LABOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	19.35
NO	25	80.65
TOTAL	31	100

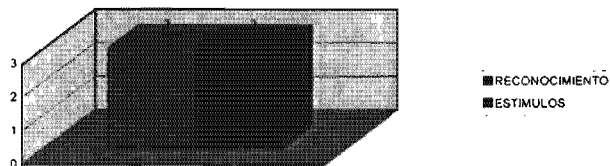
A RECIBIDO ALGUN PREMIO O RECONOCIMIENTO POR SU LABOR



CUADRO 13.1

ESPECIFIQUE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
RECONOCIMIENTO	3	9.67
ESTIMULOS	3	9.67
NO ESPECIFICO	25	80.65
TOTAL	31	100

ESPECIFIQUE

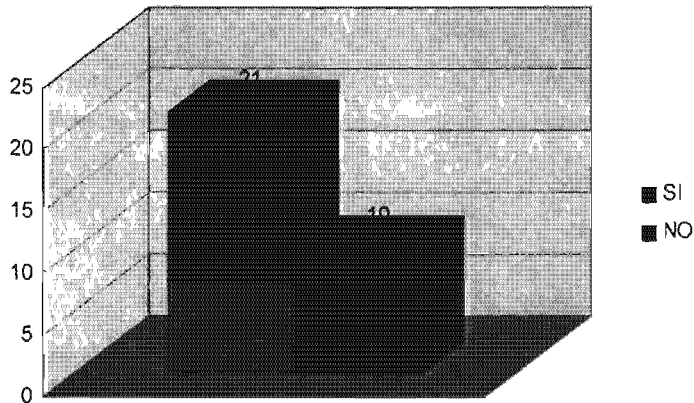


FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 14.- EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR EL ALUMNADO

HA SIDO EVALUADO POR EL ALUMNO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	67.75
NO	10	32.25
TOTAL	31	100

HA SIDO EVALUADO POR EL ALUMNO

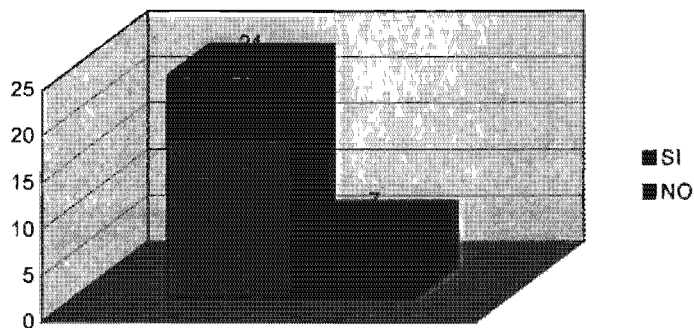


FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 15.- FORMACIÓN ACADEMICA, ACORDE CON LA MATERIA QUE IMPARTE

LA MATERIA QUE IMPARTE ¿ES ACORDE A SU FORMACIÓN ACADEMICA?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	77.42
NO	7	22.58
TOTAL	31	100

LA MATERIA QUE IMPARTE ¿ES ACORDE CON SU FORMACION ACADEMICA?



FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

El 96.78% refiere positivamente estar de acuerdo; solo el 3.22% reconoce que no es así. (Ver cuadro y grafica No. 16)

El 77.42% reconoce su participación en equipo para unificar criterios; solo el 22.58% no ha considerado importante esta participación. (Ver cuadro y grafica No. 17)

El 83.88% refiere positivamente ser tomado en cuenta para la elaboración de su plan de estudio; solo el 16.12% no lo considera así. (ver cuadro y grafica No. 18).

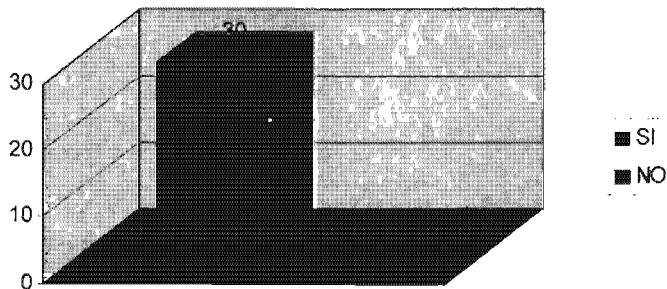
El grupo mayoritario (41.93%) corresponde a docentes de 16 a 20 años de experiencia; el 22.58% cuenta con más de 20 años de actividad docente.

Solo el 9.67% tiene menos de 5 años con escasa experiencia. (ver cuadro y grafica No. 19)

CUADRO # 16.-EL PROGRAMA VA DEACUERDO AL PLAN DE ESTUDIO

LA MATERIA QUE IMPARTE ¿ES ACORDE A SU FORMACIÓN ACADÉMICA?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	96.78
NO	1	3.22
TOTAL	31	100

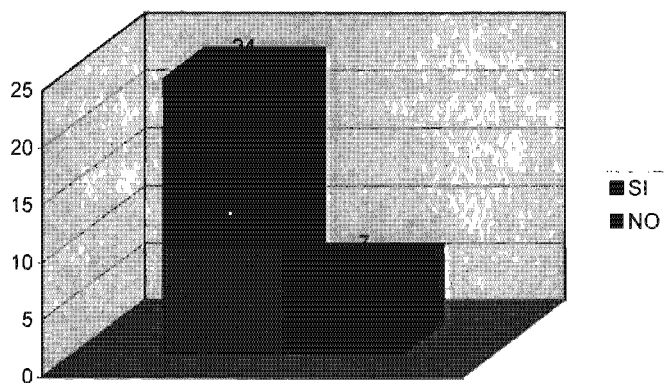
SU PROGRMA ¿VA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIO EMITIDOS POR LA INSTITUCION?



FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 17.- REUNIONES PARA UNIFICAR CRITERIOS DE LAS MATERIAS QUE IMPARTEN.

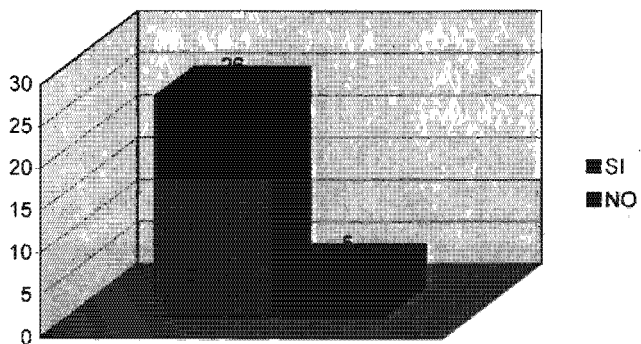
TIENE REUNIONES DE MAESTROS PARA UNIFICAR CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	77.42
NO	7	22.58
TOTAL	31	100



FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 18.- OPINION DEL DOCENTE EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS

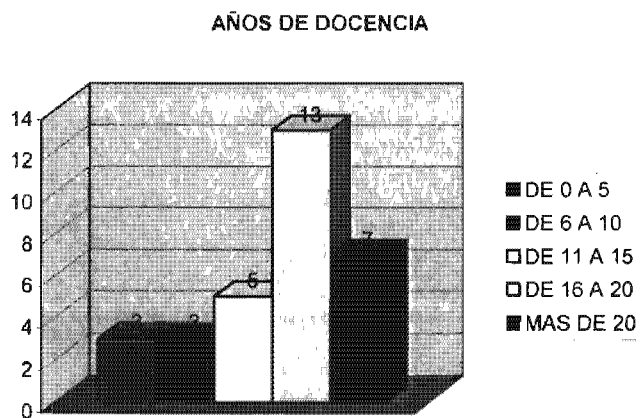
SE LE TOMA A USTED EN CUENTA SOBRE LA ELABORACIÓN O PROGRAMA DE TRABAJO DE LA MATERIA QUE IMPARTE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	83.88
NO	5	16.12
TOTAL	31	100



FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 19.- AÑOS COMO DOCENTE

CUANTOS AÑOS TIENE COMO DOCENTE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DE 0-5	3	9.67
DE 6-10	3	9.67
DE 11-15	5	16.12
DE 16-20	13	42.00
MÁS DE 20	7	22.58
TOTAL	31	100



FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

El 67.75% no ha trabajado en otra institución; el 32.25% sí. (Ver cuadro y grafica No. 20)

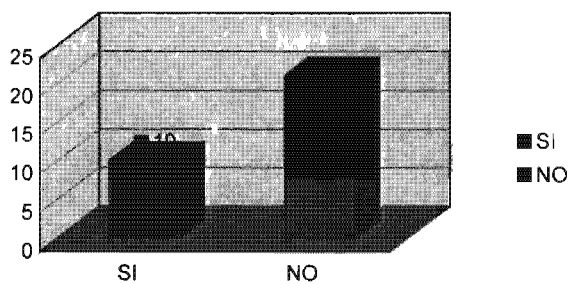
La gran mayoría (casi en 100%) refiere que recibe por escrito y con anticipación los programas de trabajo, provocando así que estas medidas le favorezcan para cumplir con sus objetivos. (Ver cuadros y graficas No. 21, 22,23).

La gran mayoría refiere que los programas de trabajo son actualizados y estos se actualizan cada tres años. (Ver cuadros y graficas No. 24 y 25)

**CUADRO # 20.- TRABAJA EN OTRA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
COMO DOCENTE**

HA TRABAJADO EN OTRA INSTITUCIÓN COMO DOCENTE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	32.25
NO	21	67.75
TOTAL	31	100

**HA TRABAJADO EN OTRA INSTITUCION COMO
DOCENTE**

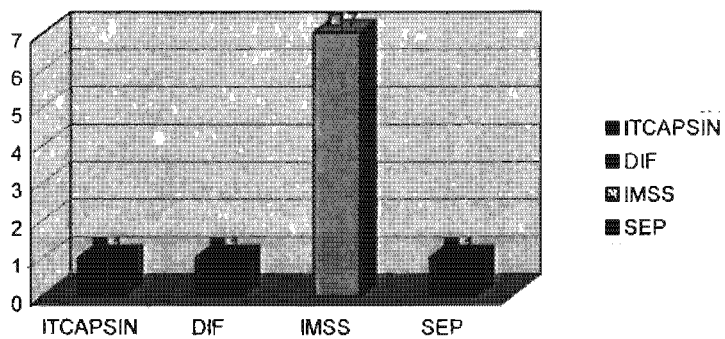


FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 20.1 ESPECIFICAR

ESPECIFICAR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ICATSIN	1	3.22
DIF	1	3.22
IMSS	7	22.58
SEP	1	3.22
NO ESPECIFICO	21	67.75
TOTAL	31	100

ESPECIFICAR

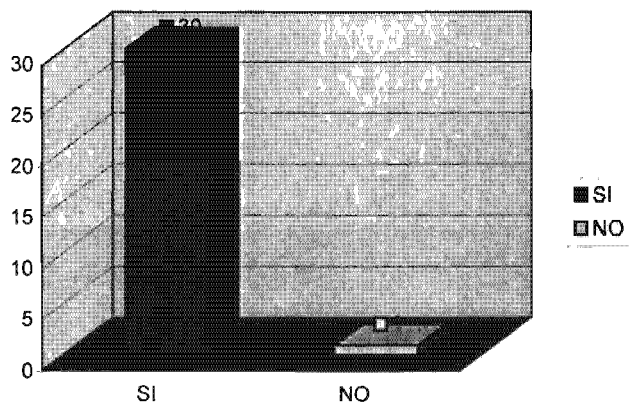


FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 21.- SE PROPORCIONAN CON ANTICIPACION LOS PROGRAMAS DE TRABAJO

SE LE PROPORCIONAN CON ANTICIPACION LOS PROGRAMAS DE TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	96.78
NO	1	3.22
TOTAL	31	100

SE LE PROPORCIONAN CON ANTICIPACION LOS PROGRAMAS DE TRABAJO

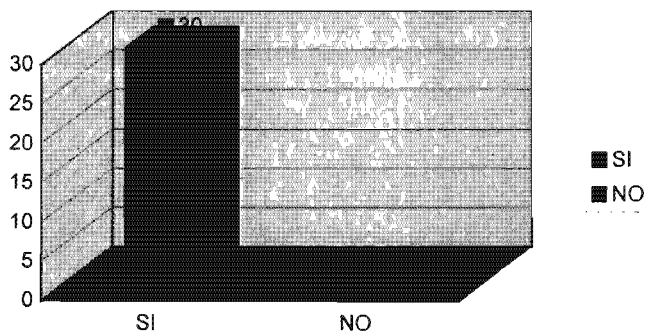


FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 22.- PROGRAMAS DE TRABAJO POR ESCRITOS

RESIBE POR ESCRITO LOS PROGRAMAS DE TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	96.78
NO	1	3.22
TOTAL	31	100

**RECIBE POR ESCRITO LOS PROGRAMAS
DE TRABAJO**

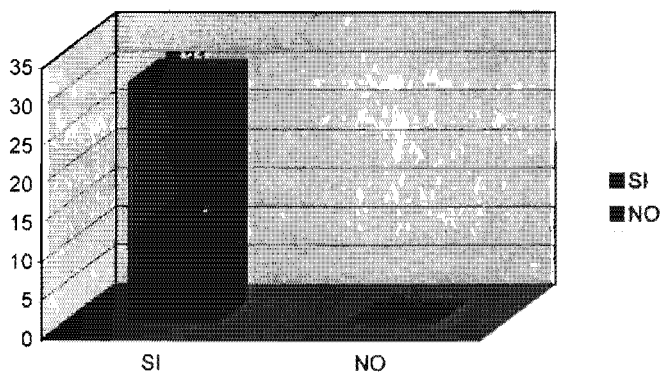


FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería
Mochis 2003

CUADRO # 23.- CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO

USTED CUMPLE CON LOS OBJETIVOS DE PROGRAMAS DE TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	31	100
NO	0	0
TOTAL	31	100

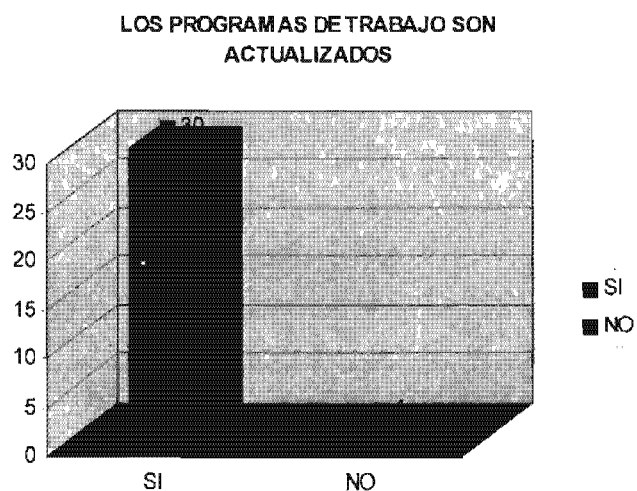
USTED CUMPLE CON LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO



FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 24.- ACTUALIZACION DE LOS PROGRAMAS DE TRABAJO

LOS PROGRAMAS DE TRABAJO SON ACTUALIZADOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	96.78
NO	1	3.22
TOTAL	31	100

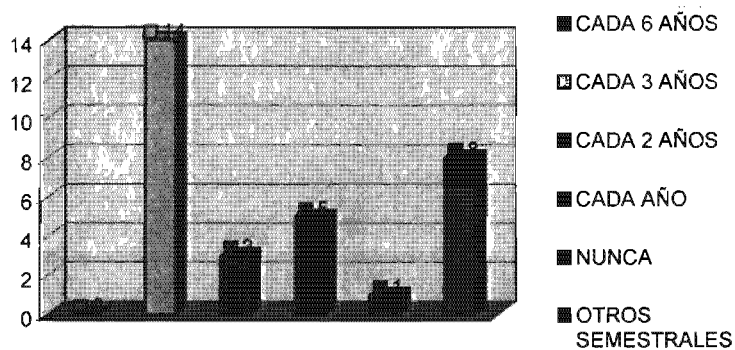


FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

CUADRO # 25.- TIEMPO DE ACTUALIZACION DE LOS PROGRAMAS DE TRABAJO

CADA CUANDO SE ACTUALIZAN LOS PROGRAMAS DE TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CADA 6 AÑOS	0	0
CADA 3 AÑOS	14	45.16
CADA 2 AÑOS	3	9.67
CADA AÑO	5	16.12
NUNCA	1	3.22
OTROS (semestrales)	8	25.83
TOTAL	31	100

CADA CUANDO SE ACTUALIZAN LOS PROGRAMAS



FUENTE.- Encuesta aplicada al personal docente escuela de enfermería Mochis 2003

4.3 DISCUSIÓN Y ANÁLISIS:

Personal docente que es relativamente joven, es solo el 6.45% y el personal con madures entre 51 y 60 años corresponde al 12.50% mientras que 45.18% es personal en edad productiva.

El tipo de gobierno, Administración y Dirección de la Escuela de enfermería, se rige bajo cuestiones actitudinales correspondientes a la Psicología de la mujer.

Existe un rango mínimo del 3.2% de diferencias entre casados y no casados.

Como aplicación positiva el personal docente corresponde casi totalmente a individuos que se encuentran profesionalmente en una plataforma de conocimiento maduro.

La minoría del 3.2% en cuanto a diferencias de creencias religiosas no se considera un problema mayor ya que se ha sabido ajustarse a la gran mayoría. El hecho de que la gran mayoría (el 96.78%) comparten una misma ideología puede considerarse como totalmente positivo o totalmente negativo dependiendo la intención en una determinada acción.

El hecho de que la mitad del personal labore en otra institución puede considerarse un factor negativo ya que es solo el 32.25% que es exclusiva a las actividades de la escuela.

- El hecho de la mayoría fue en diferentes instituciones educativas, puede afectar positivamente o negativamente en los quehaceres de la Escuela de Enfermería que rige su acción bajo la filosofía institucional de la UAS.

La mayoría (61.31) son Licenciados en enfermería y enfermeras especialistas, el 38.69% es personal que se distribuyen en las diferentes tareas complementarias a la enfermería

El hecho que el 29.3% (casi una tercera parte) del personal tiene entre 1 o 9 años que ha egresado y puede interpretarse como un factor positivo para las instituciones; mientras que, el 70.97% tiene de 10 a mas de 20 que ha egresado de su formación profesión, lo cual podría ser positivo o negativo. Positivo porque es este el pilar que fortalece la continuidad institucional en la escuela, negativo por si se han observado que en la escuela no existe un sistema permanente de capacitación con facilidad, este personal podría haberse mantenido sin capacitación la cual esta en desventaja en un mundo tan cambiante tecnológico y científicamente como es el campo de la salud.

El 90.33% de los docentes ocupa entre 1 y 2 horas para preparar sus clases.

Impactan que el 90.33% de los docentes de los docentes solo utilicen el dictado y las técnicas expósitas en sus clases cuando esta comprobado científica y pedagógicamente que favorece el aprendizaje cuando se atacan mas sentidos y no solo el auditivo.

Una línea importante que se considera puede fortalecer desde la plataforma Directiva y Administrativa es el implantar o diseñar líneas de acción para reconocer al docente por ejemplo:

- Maestro del año
- La enfermera del año
- En publicar algún artículo escrito por el maestro gestionado por la dirección a la UAS.
- Fomentar en otros niveles o en otras instituciones la representación de la institución a través de un docente presentando algún tema o ponencia

Debido a la ausencia de un programa de conocimiento, este grupo significativo podría perder el interés de su desempeño de su desempeño académico.

Corresponde a dos terceras partes del docente que se consideran evaluados sus funciones lo cual puede ser positivo para la institución si se le diera un seguimiento a los resultados de dichas evaluaciones; a los docentes bien evaluados fomentar algún sistema de motivación, y a los mal evaluados

canalizarlos algún programa de capacitación o darle respetivo seguimiento a sus deficiencias.

El 77.42% considera que esta desempeñándose en su campo de acción, solo el 22.58% considera que apoya en un área que no es su disciplina.

El 96.78% refiere positivamente estar de acuerdo; solo el 3.22% reconoce que no es así.

El 77.42% reconoce su participación en equipo para unificar criterios; solo el 22.58% no ha considerado importante esta participación.

Por la experiencia observada de la participación docente en las actividades de la planeación y programación citados por la dirección de la escuela se considera que el personal docente es un equipo fértil, actualizado y capaz de aportar sus ideas en el buen avance de la institución, en la medida que la administración les permita su participación.

Se observa que existe un arraigo tradicionalista en la manera de impartir las clases.

El 67.75% no ha trabajado en otra institución; el 32.25% sí.

La gran mayoría (casi en 100%) refiere que recibe por escrito y con anticipación los programas de trabajo, provocando así que estas medidas le favorezcan para cumplir con sus objetivos.

La gran mayoría refiere que los programas de trabajo son actualizados y estos se actualizan cada tres años.

4.4.- PROPUESTA

Analizar objetivamente los datos se considera favorable presentar

Las siguientes propuestas.

1. Desarrollar estrategias que favorezcan el sistematizar un programa de capacitación, en las áreas donde se detecten mayor necesidad dentro de la práctica docente
2. Aprovechar al equipo existente (sala de computo) para programar cursos que favorezcan al docente para conectar los avances tecnológicos con su desempeño docente
3. concienciar al personal docente de lo productivo que podría ser si orienta su didáctica hacia otras técnica y metodologías que vallan mas aya del aprendizaje auditivo.
4. Implementar líneas de acción que se orientes desde la dirección o administración a reconocer y motivar la función docente.
5. Garantizar que el proceso de evaluación tiene un seguimiento, y repercute en la toma de decisiones de la dirección y administración institucional.
6. Crear espacios para tomar en cuenta que algunos procesos institucionales no están normados, y que estos al ser

atendidos casi o totalmente por profesional femenino estos se atienden siendo influidos por las características de las naturalezas de la mujer.

4.5.- CONCLUSIONES

CONCLUSIÓN 1

El 45.18% de la muestra, son docentes entre 46 y 50 años de edad, el 25.80% corresponde a personal entre 35 a 45 años.

CONCLUSIÓN 2

Son mujeres quien comprende a un 83.88%

CONCLUSIÓN 3

La gran mayoría que corresponde a un 96.78% son docentes que se encuentran con un grado de Licenciatura o Postgrado mientras que solo el 3.23%.

CONCLUSIÓN 4

67,75% son docentes que trabajan en otras instituciones además de la docencia en la escuela de enfermería.

CONCLUSIÓN 5

54.83% son docentes que se formaron bajo distintas filosofías institucionales.

CONCLUSIÓN 6

El 32.28% son enfermeras especialistas y el 29.03% son Licenciados en enfermería.

CONCLUSIÓN 7

El 29.03% es personal que tiene de 1 a 9 años después de haber egresado. El 35.50% es personal entre 10 y 14 años pasados. Y el 25.8% tiene mas de 20 años que egresó.

CONCLUSIÓN 8

El 90.33% es personal que ha sido capacitado en diferentes áreas, desde licenciatura, especialidad, doctorado o estudios posttécnicos.

CONCLUSIÓN 9

El 90.33% de los docentes ocupa entre 1 y 2 horas para preparar sus clases.

CONCLUSIÓN 10

El 90.33% es personal que utiliza técnicas tradicionales en su función docente (Expositiva y dictado)

CONCLUSIÓN 11

En el 80.65% considera que no ha recibido reconocimiento a su labor.

CONCLUSIÓN 12

El 67.75% considera que sí se evaluaron sus funciones.

CONCLUSIÓN 13

El 77.42% considera que esta desempeñándose en su campo de acción.

CONCLUSIÓN 14

El 96.78% refiere positivamente estar de acuerdo.

CONCLUSIÓN 15

El 77.42% reconoce su participación en equipo para unificar criterios.

CONCLUSIÓN 16

El 83.88% refiere positivamente ser tomado en cuenta para la elaboración de su plan de estudio.

CONCLUSIÓN 17

El grupo mayoritario (41.93%) corresponde a docentes de 16 a 20 años de experiencia; el 22.58% cuenta con más de 20 años de actividad docente.

CONCLUSIONES GENERALES

Al finalizar este estudio descriptivo de la realidad actual de la Escuela De Enfermería Mochis, este equipo de investigadoras ve la necesidad de; a Partir de los resultados, reflexionar en una urgencia que existe de:

- Sí queremos formar profesionales de la salud, en una plataforma de avances científicos, técnicos y humanos es necesario, sensibilizar al personal docente del impacto que este podría provocar sí estuviera abierto a probar, técnicas didácticas actuales que favorezcan, integralmente el aprendizaje significativo en el alumno.
- Crear espacios de interacción entre la escuela y los hospitales para fortalecer el concepto de que ambas entidades se complementen en sus funciones.
- Promover el mantenimiento del actual cultura de actualización en la que la institución se ha iniciado,
- Utilizar los sistemas de evaluación de la función docente que actualmente se aplica en la Escuela de Enfermería y orientarlos hacia una mejoría constante que se perfile hacia una calidad educativa de la institución ,

BIBLIOGRAFÍA

1.- Plan de Estudios de la Escuela de Enfermería Mochis.

Formato de la Dirección de 1995

Pág.2-4

2.- Espinoza Olivares Artemisa y Otros

Docencia en Enfermería

Impresión Agosto 2002

México DF.

Ed. S.U.A.

Pág. 24,25.

3.- Panza González Margarita

Elaboración de Programas

Unidad IV

CISE 1977

Pág. 26-30

4.- Luna German Fidencia y Otros

Teorías Curriculares

Centro de Investigación y servicios Educativos

Antología # 4 Junio 2003

Pág. 19-45

5. - L. Rudduck y D. Hopkins

Investigación como base de la enseñanza

Antología #9 2003

Pág. 99-101

6.-Eusse Zulfaga Ofelia

Perfiles Educativos

Antología Teorías curricular.

UNAM –CISE 1983

Pág. 3-9

7.- Balderas 2002,

Administración de los Servicios de Enfermería,

Ed. 3ra. México DF.

Interamericana.

Pág. 11-17

8.- Ausubel, 2002, Psicología educativa

2da. Edición,

Ed. Trillas.

Pàg. 27,28.

9.- G. Fajardo O.

Diccionario terminológico de administración de atención medica

Editorial salvat,

Pàg. 115

10.- WWW.Gogle.com.mx

Reconocimiento a profesores con perfil deseable

11.-Educación @ edured. gob. sv.

Relación maestro Alumno.

12.- W.W.W . ALTAVISTA.com.mx.
Características curriculares pag. web

13.-www . Hotmail.com.mx.
Perfil docente pag. web

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA**

ENCUESTA

OBJETIVO: Identificar las características curriculares del personal docente de la escuela de enfermería Mochis.

INTRUCCION: Lea cuidadosamente y conteste cada reactivo lo que se le pide, sin dejar ninguna pregunta en blanco.

DATOS GENERALES

1.-Edad ____ 2.-Sexo ____ 3.-Estado civil ____ 4.-Escolaridad ____
5.-Religión _____

PREGUNTAS

6.-¿ Trabaja usted en otra u otras instituciones?

Si _____ No _____

Especifique en cual _____

7.- ¿Cuál es la escuela de egreso de su carrera básica? ()

a) U.A.S. c) U.N.A.M. e) Otros
b) Normal d) T.E.C. Especifique _____

8.- ¿Cual es su profesión o formación académica? ()

a) trabajo social d) Lic. Enf. g) Lic. En Adm.
b) Q.F.B. e) Medicina h) Enf. Esp.
c) Enfermera General f) Psicólogo i) otros

Especifique _____

9.- ¿ En que año egresó? ()

- a) más de 20 años
- b) de 15 a 19 años
- c) de 10 a 14 años
- d) de 5 a 9 años
- e) menos de 5 años

10.- ¿En cual de las siguientes asignaturas ha recibido capacitación docente? ()

- a) maestría
- b) licenciatura
- c) especialista
- d) doctorado
- e) postécnico
- f) otros

Especifique _____

11.-¿Cuánto tiempo dedica a la preparación de su clase ()

- a) 1 hora
- b) 2 horas
- c) 30 minutos
- d) - 30 min.
- e) Otros

Especifique _____

12.-¿Qué técnica utiliza con mas frecuencia para sus clases? ()

- a) Expositiva
- b) Cañón
- c) Plenaria
- d) Dictado
- e) Otros

Especifique _____

13.-¿A recibido usted algún premio o reconocimiento por su labor?

Si _____ No _____

Si su respuesta es afirmativa, marque la opción correspondiente ()

- a. Reconocimiento
- b. Estimulo económico

- c. Año sabático
- d. Beca
- e. Otros

Especifique _____

14.-¿Ha sido evaluado por el alumnado?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

15.-¿La materia que imparte es acorde a su formación académica?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

16.-¿Su programa va de acuerdo al plan de estudios emitidos por la

Institución?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

17.-¿Tiene reuniones de maestros para unificar criterios y actualización de

Temas sobre la materia que imparte?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

18.-¿Se le toma a usted en cuenta sobre la elaboración del plan de estudio o

programa de trabajo de la materia que imparte?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

19.-¿Cuántos años tiene como docente? ()

- a) 0-5
- b) 6-10
- c) 11-15

- d) 16-20
 - e) mas de 20
 - f) Otros
- Especifique _____

20.- ¿Ha trabajado en otra institución como docente?

Si _____ No _____
Donde _____

21.- ¿Se le proporcionan con anticipación los programas de trabajo?

Si _____ No _____
¿Porqué? _____

22.- ¿Recibe por escrito los programas de trabajo?

Si _____ No _____
¿Porqué? _____

23.- ¿Usted cumple con los objetivos del programa de trabajo?

Si _____ No _____
¿Porqué? _____

24.- ¿Los programa de trabajo son actualizados?

Si _____ No _____
¿Porqué? _____

25.- ¿Cada cuando los actualizan?

()

- a) cada 6 años
- b) cada 3 años
- c) cada 2 años
- d) cada año
- e) nunca
- f) otros

Especifique _____

OBSERVACIONES

Gracias por su participación

INSTRUCTIVO:

Plan de aplicación:

La presente encuesta de las características curriculares del personal docente de la escuela de enfermería Mochis, esta integrada por 26 preguntas, las cinco primeras se refieren a datos generales; edad, sexo, estado civil, escolaridad y religión las 21 siguientes se refieren a las características curriculares del personal docente de la escuela de enfermería Mochis, incluyendo experiencias laborales, perfil docente, unificación de criterios experiencias laborales y sobre el apego a los programas.

De la pregunta numero uno contestara con numero arábigo, cantidad en años cumplidos, en la pregunta numero dos que se refiere al genero del sexo se registrara con "M" mayúscula si es masculino y con "F" mayúscula si es femenino. El estado civil se registrara con : "C" si es casada, con "S" si es soltera, la "V" si es viuda (o), la "D" divorciado (a), y "UL" si esta en unión libre. De la pregunta número cuatro anotará o describirá los años de escolaridad cursados, de la pregunta número cinco describirá el nombre de la religión que profesa, en la pregunta numero seis contestará si o no, trabaja en otra institución especificando el nombre de la misma, la pregunta número siete anotará el nombre de la escuela de egreso señalando en el paréntesis correspondiente, contando con cinco opciones, en la pregunta

numero ocho plasmará su profesión o formación académica eligiendo más de una opción. En la pregunta numero nueve contestará en que año egreso en el paréntesis de la derecha teniendo cinco opciones, en la pregunta numero diez contestara en el paréntesis de la derecha cualquiera de las seis opciones que se presentan. En la pregunta número once en el paréntesis de la derecha contestará cuanto tiempo dedica a la preparación de su clase teniendo cuatro opciones. En la pregunta numero doce contestará que técnica utiliza y con que frecuencia para su clase, teniendo seis opciones, en la pregunta numero trece contestará si o no y por que sobre si ha recibido algún premio o reconocimiento por su labor. La pregunta numero catorce contestará si no porque si ha sido evaluado por el alumnado. En la pregunta numero quince contestará si no y por que, si la materia que imparte es acorde a su formación académica. En la pregunta numero dieciséis contestará si no y por que si su plan de estudio va de acuerdo al programa emitido por la institución La pregunta numero diecisiete contestará si no y por que tiene reuniones de maestros para intercambiar información o criterios sobre la materia que imparte. En la pregunta numero dieciocho se le toma en cuenta su opinión en la elaboración del plan de estudio o programa de la materia, en la pregunta numero diecinueve nos contestará cuantos años tiene como docente contando con seis opciones. En la pregunta numero veinte nos contestará si, no y en cual en caso de trabajar en otra institución, en la pregunta numero veintiuno

nos contestará si se proporciona con anticipación los programas de trabajo sino y por que. En la pregunta numero veintidós contestará si no y porque recibe por escrito los programas de trabajo. En la pregunta numero veintitrés se contestará si no y por que se cumplen los objetivos de los planes de trabajo, en la pregunta numero veinticuatro contestará sobre la actualización de los programas con un si o no y por que. En la pregunta numero veinticinco contestara cada cuanto los actualizan contando con seis opciones.

Por ultimo tenemos las observaciones donde se anotarán las mismas, las cuales las retomaremos para enriquecer nuestro estudio, y las gracias por su participación.

GUÍA DE APLICACIÓN.

Para la aplicación de la encuesta, con previa autorización de la misma por parte de la directora de ese plantel y del personal involucrado. Se acudirá de manera puntual, portando el uniforme clínico, con su respectiva identificación colgada al cuello. Se procederá a la aplicación de la misma con un máximo de 20 minutos y un mínimo de 15 minutos, durante la entrevista se aclarara dudas, mas no se inducirá a las respuestas agradeciendo la participación al finalizar la encuesta.