

REPÚBLICA DE CUBA

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS  
“ENRIQUE JOSÉ VARONA”

MODELO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA MAESTRÍA EN  
ENFERMERÍA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE SUS  
EGRESADOS.

Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas.

MSc. Arlety Barazal Gutiérrez.

La Habana 2011

REPÚBLICA DE CUBA

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS  
“ENRIQUE JOSÉ VARONA”

MODELO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA MAESTRÍA EN  
ENFERMERÍA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE SUS  
EGRESADOS.

Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas.

Aspirante: MSc. Arlety Barazal Gutiérrez.

Tutores: Prof. Tit. Lic. Norberto Valcárcel Izquierdo, Dr. C.  
Prof. Tit. Julia Maricela Torres Esperón, Dr. C.

Consultante: Prof. Julia Añorga Morales, Dr. C.

**La Habana 2011**

## **Agradecimientos.**

**Al culminar un doctorado muchas son las personas a las que debemos un agradecimiento, pero no quisiera dejar de mencionar a:**

Mi madre, por educar y cuidar a mi hijo en todo el tiempo que estuve ausente para culminar mi tesis. Por su paciencia, disciplina y rectitud.

Mi tutor Doctor Norberto Valcárcel Izquierdo, por su incondicional e incansable ayuda, por demostrarme lo extraordinario que es capaz de hacer un tutor por sus alumnos.

La doctora Maricela Torres Esperón, por sus enseñanzas oportunas.

Especial agradecimiento a la doctora Julia Añorga Morales, quien me abrió las puertas de la familia de la Educación Avanzada, por enseñarme gran parte de lo que sé.

A mi esposo, por acoger esta obra como suya y por su apoyo desde lejos en los últimos momentos.

A mis profesoras MSc. Daysi Berdayes Martínez y Dr. C. Dalila Aguirre Raya, por ser ejemplo de profesoras y contribuir a mi progreso profesional.

Al Dr. C. Leonardo Pérez Lemus, por sus consejos siempre útiles y la gran ayuda ofrecida.

A todos mis compañeros de estudio del Doctorado en Ciencias de la Enfermería por el apoyo mutuo.

A mis más cercanos compañeros de trabajo de la Dirección Nacional de Postgrado, entre ellos: la Dra. Luisa María Díaz, el MSc. Yaan Quintana, el Dr. C. Carlos Gafas y el Dr. Oscar Fonseca.

A los que por cuestiones de espacio, no menciono pero que han aportado lo mejor de sí para ayudarme,

**Muchas gracias.**

**Dedicatoria**

Resulta necesario hacer una dedicatoria especial a mi hijo Irelio Enrique, para quién aún no comprende por qué tantas horas de estudio frente a una computadora.

A mi sobrino José Carlos, para que le sirva de ejemplo a ser mejor cada día a través del estudio.

A mi madre por inculcarme desde pequeña el amor al estudio y al trabajo.

A mi esposo Irelio, por comprenderme y apoyarme siempre.

Al resto de mi familia en especial a mi Cuquiña y a Arleidy, que desde lejos me apoyaron siempre y se preocuparon por mis resultados.

## SÍNTESIS

La valoración realizada a la Educación de Postgrado en Cuba y a las regularidades del postgrado en Enfermería, el estudio de obras relacionadas con la evaluación de impacto, así como, la revisión de los informes de las auto-evaluaciones realizadas al programa de la Maestría en Enfermería, significó la base para identificar como *problema científico*: ¿Cómo valorar el desempeño profesional del egresado de la Maestría en Enfermería en las áreas investigativas, gerenciales y docentes identificadas en el perfil?

Los resultados del análisis documental y el estudio histórico – lógico realizado a los estudios de evaluación de impacto de programas académicos posibilitaron la determinación de los fundamentos teóricos que sustentan la evaluación del desempeño profesional de sus egresados como forma de evaluar su impacto.

El análisis de los documentos que norman los programas académicos y los resultados de los instrumentos aplicados permitieron la caracterización del estado actual del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería en La Habana.

La modelación realizada al proceso de evaluación del impacto fue posible por la estructuración del modelo en seis componentes, cuatro fases con sus objetivos y acciones para la evaluación del impacto la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados.

El análisis de los resultados de la consulta a expertos y de los instrumentos en la introducción y constatación de la propuesta, evidencian la viabilidad del modelo de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en la transformación del desempeño profesional de los egresados.

| ÍNDICE                                                                                                                                                                                | Pág. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>INTRODUCCIÓN</b>                                                                                                                                                                   | 1    |
| <b>CAPÍTULO I. LA PROFESIONALIZACIÓN DEL MÁSTER EN ENFERMERÍA, EL DESEMPEÑO Y SU EVALUACIÓN</b>                                                                                       | 12   |
| 1.1. Evolución histórica de la formación de Postgrado en Cuba.                                                                                                                        | 12   |
| 1.1.1. Características de la Educación de Postgrado en Enfermería.                                                                                                                    | 15   |
| 1.2. Evolución y desarrollo del Programa de la Maestría en Enfermería.                                                                                                                | 17   |
| 1.2.1. La profesionalización y el desempeño del Máster en Enfermería.                                                                                                                 | 21   |
| 1.3. Referentes históricos acerca del desarrollo de los modelos de evaluación y de evaluación de impacto.                                                                             | 27   |
| <b>CAPÍTULO II. CARACTERIZACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS MÁSTER EN ENFERMERÍA</b>                                                                                             | 43   |
| 2.1. Procedimiento para el diagnóstico del estado actual del desempeño.                                                                                                               | 43   |
| 2.1.1. Análisis del Modelo ideal del Máster en Enfermería.                                                                                                                            | 48   |
| 2.2. Parametrización de la variable, dimensiones e indicadores para evaluar el desempeño profesional del Máster en Enfermería.                                                        | 54   |
| 2.2.1. Resultados de la encuesta aplicada a especialistas para valorar las dimensiones e indicadores para medir el impacto del desempeño profesional de los egresados de la maestría. | 57   |
| 2.3. Comportamiento del desempeño profesional del Máster en Enfermería.                                                                                                               | 59   |
| 2.3.1. Triangulación de los resultados entre el estado ideal y real.                                                                                                                  | 72   |

|                                                                                                                                              |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>CAPÍTULO III MODELO PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA MAESTRÍA EN ENFERMERÍA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS.</b>         | 79  |
| 3.1. La modelación de la evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados.                   | 79  |
| 3.1.1. Fundamentos asumidos en el modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados. | 83  |
| 3.2. Componentes del Modelo de Evaluación de Impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados.              | 89  |
| 3.2.1. Normotipos e instrumentos empleados para evaluar el impacto de la Maestría en Enfermería. Niveles de impacto de la maestría.          | 103 |
| 3.3. Análisis de la viabilidad del Modelo de Evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería.                                            | 105 |
| 3.3.1. Evaluación del modelo por criterio de expertos.                                                                                       | 105 |
| 3.3.2. Resultados de la introducción en la práctica del modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería. .                      | 111 |
| 3.3.2.1. Resultados de la encuesta a los egresados.                                                                                          | 112 |
| 3.3.2.2. Resultados de la prueba de desempeño a los egresados.                                                                               | 113 |
| <b>CONCLUSIONES</b>                                                                                                                          | 118 |
| <b>RECOMENDACIONES</b>                                                                                                                       | 119 |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>                                                                                                            |     |
| <b>BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA</b>                                                                                                               |     |
| <b>ANEXOS</b>                                                                                                                                |     |

## INTRODUCCIÓN

Una característica distintiva del sistema de salud cubano ha sido el desarrollo y perfeccionamiento de los recursos humanos aparejado a los avances del sistema<sup>1</sup>. Para el logro de este propósito se hizo necesario acelerar el proceso de formación desde el punto de vista profesional y humano, de los profesionales para enfrentar y cumplir las nuevas necesidades y funciones que surgían, satisfacer las necesidades existentes y así lograr que se elevara la calidad de la atención a la población.<sup>2,3</sup>

Para adaptarse a los cambios y enfrentar así el desarrollo científico-técnico, numerosas han sido las alternativas encaminadas al mejoramiento de los recursos humanos de Enfermería desde los primeros años posteriores al triunfo de la revolución.

La creación a partir del año 1970 en el Ministerio de Salud Pública (MINSAP) del Subsistema de Perfeccionamiento, facilitó a los profesionales de Enfermería cursar las diferentes modalidades de la Educación de Postgrado. Con el objetivo de alcanzar la profesionalización de los enfermeros de nivel técnico se inició en el año 1976 la carrera de Licenciatura en Enfermería y sucede su primera graduación en el año 1980.<sup>4,5</sup>

Como vía para la adquisición y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades requeridas para un mejor desempeño de estos profesionales, comienza el desarrollo del postgrado en la década del 90s.<sup>6,7</sup> Esta fue una década revolucionaria del postgrado en Enfermería, marcada por un avance en la superación profesional.

En la formación académica la modalidad más desarrolla ha sido la maestría. Con el inicio de las maestrías multiprofesionales (aquellas en las que los profesionales de la salud que cumplían con los requisitos, podrían formar parte de su matrícula) los Licenciados en



Enfermería se matricularon en forma creciente. Accedieron además a matricular en otras maestrías que ofertaban las Universidades de Ciencias Pedagógicas y Universidades de Cuba y otros países.<sup>8</sup>

Esto trajo consigo que se elevara el nivel científico-técnico de estos profesionales y que se contara con un número considerable de graduados de diferentes maestrías.

En el año 2000 se aprueba la Maestría de Enfermería y se inicia en el año 2002. Su diseño curricular estuvo sustentado en la visión multiprofesional de los graduados como máster y la necesidad de esta profesión de contar con un programa de maestría que le permita enriquecer el campo de conocimientos propios, así como resolver, mediante la investigación científica los problemas de la misma.<sup>9</sup>

Las dos primeras ediciones de la maestría se desarrollaron con carácter nacional en la Facultad de Ciencias Médicas “Julio Trigo López” con una cifra de 42 y 17 graduados en la primera y segunda edición respectivamente. El elevado nivel científico y la calidad de los egresados posibilitaron aumentar su claustro y abrir un mayor número de sedes para la formación. Ya han culminado tres ediciones y se han formado un total de 209 Máster en Enfermería y 229 se forman en su cuarta edición.<sup>10</sup>

Esta maestría constituye una importante vía para elevar el desempeño científico, investigativo y profesional del egresado, por lo que resulta necesario, mediante la investigación científica, indagar en las transformaciones operadas en los Máster en Enfermería en cuanto a su desempeño profesional a partir de los resultados de su producción científica y la socialización de los resultados de las investigaciones, entre otros aspectos.

Lo anterior justifica la necesidad de la evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería, ya que “...la evaluación de impacto posibilita establecer cuáles son los posibles efectos resultantes del objeto evaluable en una población amplia, comunidad o país; tanto, los efectos inmediatos propuestos y previstos, así como el espectro de consecuencias que resultan de la aplicación del objeto evaluable.”<sup>11</sup>

La evaluación de impacto, en el contexto de la Educación Avanzada y de las maestrías en particular, es el proceso mediante el cual se valoran los cambios que ocurren o deben ocurrir en el egresado por el efecto o influencia del programa, un tiempo después de aplicadas las acciones formativas.<sup>12</sup> Se orienta a determinar también instrumentos para valorar las modificaciones sociales, el mejoramiento profesional, humano y laboral, que deben resultar de la formación recibida y que no han sido observados aún.

El estudio de la obra relacionada con la evaluación de impacto de autores como Añorga J. y Valcárcel N. (2000)<sup>13</sup>, Valiente P. (2004)<sup>14</sup>, Santos J. (2005)<sup>15</sup> y los informes de las auto-evaluaciones realizadas al programa de la Maestría en Enfermería<sup>10</sup>, permitieron la identificación de dificultades que aún subsisten. Entre ellas se encuentran:

- ❖ El desempeño de sus egresados aún no responde a las exigencias de estos profesionales identificadas en el perfil del egresado.
- ❖ Limitadas transformaciones en la práctica de Enfermería en las áreas educativa, investigativa y administrativa de los egresados de la maestría.

Los antecedentes mencionados anteriormente unidos a la sistematización de la obra de autores en el área de Enfermería como la Dr. C. Maricela Torres Esperón,<sup>5</sup> Dr. C. Omayda Urbina Laza<sup>16</sup> y la MSc. Berta Vega Zaumel,<sup>4</sup> posibilitaron que la autora reconociera la necesidad de que el desempeño profesional del Máster en Enfermería se

ajuste a las funciones declaradas en el perfil del egresado del programa de la Maestría y a las exigencias que plantean las transformaciones del sistema de salud pública cubano, de ahí que se exprese en el siguiente **problema científico: ¿Cómo valorar el desempeño profesional del egresado de la Maestría en Enfermería en las áreas investigativas, gerenciales y docentes, identificadas en el perfil?**

Se identifica como **objeto de estudio** el **proceso de evaluación de impacto** y se considera como **campo de acción**, la **evaluación del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería**.

En esta lógica, el **objetivo** de la investigación se encaminó a **Diseñar un modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional del egresado en las áreas investigativas, gerenciales y docentes, identificadas en su perfil**.

Para cumplir con el objetivo anterior se plantearon las **preguntas científicas** siguientes:

1. ¿Qué fundamentos teóricos sustentan el proceso de evaluación del impacto de programas académicos de postgrado y del desempeño profesional de sus egresados?

2. ¿Cuál es el estado actual del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería de La Habana?
3. ¿Cómo modelar la evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados?
4. ¿Qué resultados se obtienen en el desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería, como parte de la aplicación del modelo de evaluación de impacto propuesto?

Para dar respuesta a las interrogantes planteadas anteriormente se trazaron las **tareas de investigación** siguientes:

1. Determinación de los fundamentos teóricos que sustentan el proceso de evaluación del impacto de programas académicos de postgrado y del desempeño profesional de sus egresados.
2. Caracterización del estado actual del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería de La Habana.
3. Elaboración del Modelo de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados.
4. Constatación de la viabilidad del modelo de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería.

Todo lo anterior se expone en la visión horizontal de la tesis, Añorga J. y Valcárcel N. (1995)<sup>17</sup>

El estudio correspondió a un proyecto de desarrollo realizado en el período comprendido desde junio de 2007 a julio de 2010. La investigación se sustenta desde el enfoque dialéctico-materialista; por tanto, para la obtención de los datos y el procesamiento de la

información se emplean las indagaciones<sup>18</sup> de los niveles teóricos, empíricos y estadísticos.

### **Métodos del nivel teórico:**

**Análisis bibliográfico:** Fue utilizado para profundizar en el estudio bibliográfico como aspecto esencial en la conformación del marco teórico de la investigación relacionado con la evaluación del impacto de programas académicos y como sustento de las valoraciones realizadas. Además se analizaron los documentos que conforman el programa de la Maestría en Enfermería.

**Sistematización:** Permitió a la autora establecer las regularidades en relación con el proceso de evaluación de la Maestría en Enfermería en Cuba. También favoreció la organización de los conocimientos en cada capítulo y en los epígrafes, al establecer las interrelaciones necesarias, de forma tal que se expresara claramente la concepción dialéctica y cambiante del objeto como resultado de la actividad transformadora y su relación con el medio.

**Histórico-lógico:** Permitió precisar el desarrollo de la formación postgraduada en Enfermería y de la evaluación de programas curriculares, como teoría general y de la evaluación de impacto en particular, lo que posibilitó ahondar en los tipos de modelos, las características del proceso evaluativo, los conceptos y los procesamientos metodológicos.

**Modelación:** Fue utilizada para representar los fundamentos teóricos que sustentan el proceso de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería y elaborar, sobre esta base, el modelo de evaluación. Además, reproducir de forma simplificada y subjetiva la evaluación de impacto de la maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados.

**Enfoque de sistema:** Posibilitó realizar análisis multilaterales para modelar el objeto de investigación mediante la determinación de los elementos básicos que conforman el modelo de evaluación del impacto, además facilitó la oportunidad de establecer la relación estructural entre los componentes de la evaluación del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería.

**Indagaciones del nivel empírico:**

**Encuesta:** Permitió a la autora obtener información en dos momentos, relacionada con el diagnóstico del estado actual del desempeño profesional de los mismos y las áreas de mayor impacto de la maestría en el egresado. Se aplicó a los 27 egresados de la maestría que laboran en La Habana. (Anexo # 2)

**Entrevista grupal:** Este método permitió valorar los criterios del Máster en Enfermería relacionados con la utilidad de la maestría para su desempeño profesional y los cambios que han ocurrido en su desempeño propiciados por esta formación.

**Encuesta a especialistas:** Este instrumento se aplicó a 23 directivos de los Máster en Enfermería y posibilitó caracterizar el estado actual del desempeño de los profesionales que le son subordinados directamente y la transformación que en el desempeño profesional ha ocurrido. (Anexo # 4) Además se aplicó otro cuestionario a 30 especialistas de las Ciencias de la Salud, Ciencias Pedagógicas y de Enfermería para la validación de las dimensiones e indicadores contenidos en el modelo propuesto.

La **revisión documental** del informe de la evaluación profesoral los egresados permitió identificar las principales dificultades y potencialidades que se manifiestan en el desempeño docente de los egresados de la Maestría en Enfermería que laboran en La Habana.

**Observación participante:** Fue realizada para caracterizar el desempeño profesional de los egresados de la maestría, evaluar su actuación y sus principales problemas. Se aplicó la guía de observación a 22 actividades de presentación de trabajos científicos en eventos y/o congresos, cinco talleres de tesis de doctorado, 15 rendiciones de cuenta ante los consejos científicos y una defensa de tesis doctoral. (Anexo # 7)

**Prueba de desempeño:** Este instrumento se aplicó al inicio de la investigación y transcurrido un período de tiempo de dos años posterior a la aplicación de la misma. Fueron evaluados los 27 Máster en Enfermería que laboran en las instituciones docentes y de salud de La Habana, el objetivo de esta prueba estuvo encaminado a valorar el desempeño profesional, teniendo en cuenta el trabajo ético, científico-investigativo, docente, gerencial, producción intelectual y el comportamiento humano.

**La Tecnología para la determinación de problemas educativos, investigativos y de organización del trabajo** permitió determinar el inventario de problemas a partir de las necesidades manifiestas y latentes de los egresados.

La **consulta a expertos:** Se trabajó con un grupo de 30 expertos, lo que permitió constatar la viabilidad teórica del modelo de evaluación de impacto propuesto. En el procesamiento de la información se aplicó el método Delphy.

#### **Métodos estadísticos:**

Fueron utilizados para el procesamiento de la información obtenida a través de los instrumentos del nivel empírico. Se utilizó la **distribución de frecuencias** que posibilitó el procesamiento y las representaciones gráficas de los resultados obtenidos, mientras que el **análisis porcentual** permitió el análisis descriptivo de los resultados relacionados con las indagaciones seleccionadas.

Se aplicó la **prueba de Chi cuadrado**, la que permitió el procesamiento de los resultados obtenidos en las indagaciones empíricas para la caracterización del estado actual del desarrollo del desempeño de los Máster en Enfermería y la transformación que ocurre dos años o más después de egresados.

En el desarrollo de la investigación se manifestaron los procedimientos lógicos del pensamiento, como son: análisis, síntesis, la abstracción, concreción, la inducción y deducción, entre otros, los que se aplicaron en todos los métodos y resultados obtenidos.

La **población** estuvo constituida por 64 Licenciados en Enfermería, egresados de la Maestría en Enfermería, dato obtenido por el registro de egresados de la secretaría docente de la Facultad de Enfermería “Lidia Doce”; se empleó el muestreo no probabilístico, intencional de tipo caso crítico, para la selección de la **muestra** de 27 Máster en Enfermería, que constituye el 42,2% del total de egresados.

**Contribución a la Teoría:** La identificación de las relaciones que se establecen entre la implicación de todos los sujetos y su carácter transformador; el perfil del egresado, el desempeño profesional, la evaluación de impacto y su influencia sobre el programa de la Maestría en Enfermería y la integración de la evaluación a partir de las funciones declaradas en el perfil del egresado. Estas relaciones enriquecen las Ciencias Pedagógicas, en general y en particular, la teoría de la Educación Avanzada.

**Aporte práctico:** Está en un modelo contentivo de la variable, con sus dimensiones, indicadores e instrumentos que permiten evaluar el impacto de la Maestría en Enfermería desde el desempeño profesional de sus egresados, que contribuya a la toma de decisiones del comité académico de la maestría y funcionarios de diferentes niveles de dirección para su perfeccionamiento.



**Actualidad:** Se muestra en la investigación que se realiza en el proceso de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería, que constituye una vía de comprobación de los efectos en la educación permanente y continua de un programa académico, en la elevación de la calidad de la profesión en Cuba.

Esta investigación se inserta en el Programa Ramal número siete del MINSAP, denominado Investigación en Sistemas y Servicios de Salud. Los resultados se han divulgado en la comunidad científica en los siguientes espacios: eventos científicos de la Universidad de Ciencias Médicas, Congreso Provincial de Enfermería 2010, Talleres Nacionales de Enfermería: 2009, 2010, 2011, Eventos de la Sociedad Cubana de Enfermería, entre otros.

**Novedad Científica:** Radica en que se aporta un modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería, desde el desempeño profesional de sus egresados, como proceso evaluativo sistémico, sistemático, transformador, participativo y flexible, que supera las evaluaciones que se dan en el contexto cubano de evaluación y acreditación de las maestrías.

**Descripción de la tesis:**

La tesis se estructura en: introducción, tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, bibliografía consultada y anexos. Resume el trabajo investigativo realizado por la autora durante siete años como Profesora Auxiliar de la Facultad de Enfermería “Lidia Doce” e integrante del claustro de la Maestría en Enfermería. En el primer capítulo se presenta un estudio del desarrollo histórico de la formación de postgrado en Cuba, en particular en Enfermería y se caracteriza la evolución y desarrollo de la Maestría en Enfermería. También se ponen a consideración aspectos

esenciales del proceso de evaluación y evaluación de impacto e incluye valoraciones acerca de la evaluación de impacto orientado a los programas académicos, como es el caso de las maestrías. En el segundo capítulo se presenta el procedimiento para la caracterización del estado actual del desempeño del Máster en Enfermería, se exponen los resultados del análisis que se realiza al perfil del egresado de la Maestría en Enfermería. Se presentan los resultados que se obtiene al aplicar los instrumentos. El tercer capítulo presenta una propuesta de modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería en el mejoramiento profesional y humano de sus egresados, los resultados de la constatación de la viabilidad del mismo y los resultados de la aplicación del modelo de evaluación de impacto en la práctica.

## **CAPÍTULO I. LA PROFESIONALIZACIÓN DEL MÁSTER EN ENFERMERÍA, EL DESEMPEÑO Y SU EVALUACIÓN**

En el capítulo se presenta un estudio de la evolución histórica del postgrado en Cuba desde los años posteriores al triunfo de la Revolución hasta los momentos actuales. Se realizan reflexiones acerca de las particularidades de la Educación de Postgrado en Enfermería. Se destacan los aspectos que sustentaron el surgimiento de la Maestría en Enfermería y el desarrollo alcanzado por esta figura académica, encargada de propiciar en el egresado un aspecto innovador a su actividad profesional. Se abordan elementos fundamentales relacionados con la profesionalización y el desempeño de este profesional. Comprende además un análisis de los diferentes modelos de evaluación y evaluación de impacto, que constituyen referentes para la investigación a partir de los componentes y la parametrización de la variable que se presentan.

### **1.1. Evolución histórica de la formación de Postgrado en Cuba**

Para comprender el fenómeno actual de la Educación de Postgrado resulta necesaria la remisión a sus antecedentes históricos. El estudio minucioso de la documentación del Ministerio de Educación Superior (MES) y la aplicación de instrumentos de carácter teórico permitieron establecer comparaciones acerca del progresivo desarrollo de la formación de postgrado después del primero de enero de 1959, lo que se evidencia en el presente epígrafe.

Esta actividad en Cuba surge como consecuencia del desarrollo impetuoso de las fuerzas productivas, del propio desarrollo de la Educación en general y de la Educación Superior en particular, en los años posteriores al triunfo revolucionario y constituye el más alto nivel dentro del Sistema Nacional de Educación.<sup>19</sup>

Durante el Primer Congreso Nacional de Educación y Cultura celebrado en abril del año 1971, a decir de Santiesteban ML. (2003) en su tesis doctoral, se presentaron 74 ponencias y se aprobaron 597 recomendaciones referidas al tema de la necesidad del desarrollo continuo y permanente de los recursos humanos.<sup>20</sup>

Cuatro años más tarde, en el Primer Congreso del Partido se aprobó la Resolución sobre Política que estableció la necesidad de elevar la calificación de los graduados de nivel superior.<sup>21</sup> No existían antes de esta fecha, estrategias definidas que diesen salida a la necesaria continuidad de estudios de los graduados universitarios y algunas universidades ofertaban actividades apoyadas en asesorías extranjeras. Puede asegurarse que sólo en Ciencias Médicas, existían programas de superación continua y de especialización.

El MES a partir de su creación en el año 1976 asume dentro de sus fines, la función rectora de la Educación de Postgrado de todo el país. Comienza a ejecutarse el Sistema de Superación Profesional con el consiguiente desarrollo de diferentes formas (cursos, talleres, entrenamientos y diplomados) con el objetivo de la complementación y actualización de los conocimientos y habilidades. Estas formas de superación no alcanzaron satisfacer la especialización ulterior del profesional, pero jugaron un papel importante como eslabones de la educación permanente, sobre la base de los principios de la necesidad y la calidad de los mismos.

El Primer Programa Ramal de la Educación de Postgrado surge en 1990, codirigido por la Doctora Julia Añorga Morales y a su vez la jefa del Grupo de Expertos.<sup>22</sup> En relación con este tipo de educación se emite un documento programático por la Dirección de Educación de Postgrado que planteaba: "...un número apreciable de Estudios de

Postgrado han dado buenos resultados en la especialización en determinados perfiles”.<sup>23</sup> No obstante, todavía existen muchas posibilidades no explotadas. A través de él se pueden asegurar las necesidades del país de perfiles estrechos, llegando a ser una forma eficiente y dinámica para este propósito.

El MES estaba encargado de determinar que los estudios de postgrado, en forma estable, logran satisfacer las necesidades de las especializaciones estrechas que se requerían. No obstante, para materializar los acuerdos del III Congreso de la FEU, fue imprescindible una propuesta de modificación e incorporación al mencionado estudio, de elementos nuevos en cuanto a: estructura, contenidos, papel del entrenamiento en el puesto de trabajo, evaluación, características del trabajo final, entre otros aspectos.<sup>24</sup>

La perspectiva sobre la posibilidad de extender los programas o adecuar los que existían en Ciencias Médicas, fue una experiencia pedagógica muy valiosa y difícil, pero se demostró su viabilidad. El análisis realizado por Aparicio A. y Añorga M. (1997)<sup>25</sup>, muestra el desarrollo histórico de este proceso. El mínimo de tres años requerido por los programas de especialización en Ciencias Médicas, debe adecuarse a dos años o menos para otros sectores.

La especialidad de postgrado, aunque concebida inicialmente para graduados de las carreras de perfil amplio, es una opción o alternativa para profesionales egresados de otras formaciones y el acceso para el ingreso, estaba condicionado a determinados ejercicios evaluativos.

Posteriormente y a partir del estudio comparado de las tendencias y estructuras organizativas de este tipo de superación en la región latinoamericana se trabajó en el diseño y propuesta de incorporación de la maestría en el actual sistema de Educación de

Postgrado, lo que está avalado por el equipo de autores que participaron en este proceso donde se destacan: la conceptualización, los primeros procedimientos para su introducción y su establecimiento.<sup>21</sup>

En la actualidad el sistema de Educación de Postgrado representa el cuarto nivel de educación, que permite a través de la superación permanente de los graduados universitarios, capacitarlos para enfrentar con un alto grado de independencia y creatividad, la solución de problemas complejos del ejercicio de su profesión a partir de las prioridades del desarrollo científico-técnico y a las necesidades concretas del contexto socio económico del país.<sup>26</sup> Este nivel de educación se constituyó en dos grandes vertientes, una conducente a la superación profesional y la otra a la formación académica.

#### **1.1.1. Características de la Educación de Postgrado en Enfermería**

La Educación de Postgrado en Enfermería comenzó en los años 90 del siglo pasado y estaba centrada en la superación profesional como vía para la adquisición, ampliación y perfeccionamiento continuo de los conocimientos y habilidades básicas especializadas, requeridas para un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones laborales.

La formación académica se inicia con la incorporación de estos profesionales a partir del curso escolar 1993-1994 en los programas de maestrías con perfiles multiprofesionales que ofertaba la Facultad de Salud Pública. Los profesionales de Enfermería accedieron además a matricular en programas de maestrías en los Institutos Pedagógicos y las Universidades de Cuba y el extranjero.

La maestría constituyó la modalidad más desarrollada en la formación académica de los Licenciados en Enfermería. El hecho de contar con un número de graduados con el título de máster y la consiguiente preparación científico-técnica posibilitó que en el curso

académico 2000-2001 se iniciara la Maestría en Enfermería en la Facultad de Ciencias Médicas “Julio Trigo López”.

Los Licenciados en Enfermería cursaron además, especialidades de las Ciencias Básicas Biomédicas en aras de elevar la calidad de su desempeño profesional. No es hasta el curso académico 2004-2005 que comienzan a impartirse tres especialidades propias de la profesión: Enfermería Comunitaria, Enfermería Materno-Infantil y Enfermería Intensiva y Emergencia.

Una muestra del desarrollo acelerado que ha tenido el Postgrado en Enfermería en los últimos años lo constituye la aprobación por la Comisión Nacional de Grados Científicos el 27 de julio del 2006, el nuevo grado científico de Doctor en Ciencias de la Enfermería y en diciembre de ese mismo año se aprobó el primer programa curricular colaborativo que contribuye al logro de este objetivo.<sup>27</sup>

Otro avance del postgrado para la profesión en este siglo, ha sido el hecho de que se graduaran los primeros Licenciados en Enfermería como doctores en diferentes ciencias. Se cuenta en el país con un total de nueve Licenciados en Enfermería con el título de Doctor en Ciencias.

El análisis histórico realizado a la Formación de Postgrado en Enfermería desde los años 90 hasta la actualidad, permitieron a la autora identificar las siguientes características:

- Prevalece la superación profesional como vía para el perfeccionamiento continuo.
- Descentralización de la superación profesional en las facultades de ciencias médicas de todo el país y en los centros e instituciones de salud.

- La formación académica es básicamente a partir de las maestrías y las especialidades.
- La inserción de los enfermeros en los programas de maestrías con perfiles multiprofesionales.
- Inserción de los profesionales de enfermería en las especialidades de las ciencias básicas y ciencias de la salud.
- Carácter centralizado de la Maestría en Enfermería.
- Inicio y desarrollo de tres especialidades tipo residencia, específicas de la profesión.
- La aprobación e inicio del Doctorado en Ciencias de la Enfermería.

## **1.2. Evolución y desarrollo del Programa de la Maestría en Enfermería**

Con la formación académica de postgrado, se obtienen recursos humanos de alta calificación, que consolidan la calidad de los servicios de salud, de forma tal que, y como plantea el Reglamento de Postgrado del MES "...El Sistema Nacional de Salud concibe el ejercicio profesional sobre la base de una preparación especializada".<sup>28</sup>

La maestría se define como "...el proceso de formación posgraduada que proporciona a los graduados universitarios dominio profundo de los métodos de investigación, amplia cultura científica y conocimientos avanzados para desarrollar habilidades y modo de actuación en el trabajo que ejercerá, sea asistencial, docente o de investigación."<sup>29</sup>

Otra definición de maestría es la que aparece en el Reglamento de Postgrado y se refiere a la "...formación posgraduada que proporciona a los graduados universitarios una amplia cultura científica y conocimientos avanzados en las áreas correspondientes del saber, una



mayor capacidad para la actividad docente, científica, la innovación o la creación artística, en correspondencia con las necesidades del desarrollo económico, social y cultural del país.”<sup>26</sup>

Para cumplir con lo establecido en los reglamentos de la Educación de Postgrado, se inician en la década de los 80 en el campo de la salud, los primeros estudios de maestrías con perfiles multiprofesionales. En el curso 1993-94 se iniciaba el proceso de incorporación de los Licenciados en Enfermería a cursar la Maestría de Salud Pública. Se inician además las maestrías de Atención Primaria de Salud, Psicología de la Salud, Epidemiología y Educación Médica; en todas estas formaciones el personal de Enfermería se insertó al formar parte de su matrícula.<sup>30</sup>

Los enfermeros cursaron además las maestrías que ofertaban los Institutos Pedagógicos y otras Universidades en correspondencia con las políticas de la Educación de Postgrado en Cuba, así como, maestrías en el extranjero a tiempo completo y parcial.

El surgimiento de la Maestría en Enfermería representa la culminación de un proceso de análisis y estudio del desarrollo del Postgrado en Enfermería, como respuesta a la solicitud de los primeros egresados de esta profesión y que posteriormente fue planteado como necesidad por asesores de la Organización Panamericana de la Salud, la Organización Mundial de la Salud y de la Dirección Nacional de Enfermería y de Docencia e Investigaciones del Ministerio de Salud Pública.

El diseño curricular de la Maestría en Enfermería se sustenta en los antecedentes que se presentan y por la necesidad sentida de este grupo de profesionales, de contar con un programa de maestría que le permitiera enriquecer el campo de conocimientos, así como; resolver mediante la investigación científica los problemas propios de su profesión.

Constituye además el trabajo de culminación de la Maestría en Educación Avanzada de la Lic. Magdalena Zubizarreta Estévez, Metodóloga Nacional de Enfermería del Viceministerio de Docencia e Investigaciones del MINSAP.<sup>31</sup>

La Maestría en Enfermería tiene como propósito, actualizar y propiciar el desarrollo en los maestrantes de los procesos que contribuyan a la identificación y solución de los problemas de salud, gerenciales y educacionales en las áreas de su competencia, a través de una óptica sistémica y contemporánea que impacte su competencia y desempeño profesional en el área investigativa, lo que favorece la aplicación del Proceso de Atención de Enfermería con los niveles de desarrollo científico-técnico.<sup>32</sup>

La estructura del plan de estudios quedó conformada por los siguientes módulos: Filosofía y Ciencia de Enfermería, Proceso de Atención de Enfermería, Investigación I, Antropología y Salud, Psicología de la Salud, Diseño Curricular, Proceso Enseñanza-Aprendizaje, Educación Posgraduada, Información Básica sobre Gerencia y Sistema de Salud, Proceso de Gestión de Enfermería y el enfoque estratégico en la planificación de intervención. Se incluyen además los siguientes cursos opcionales: a) La Enfermería, la Ética y Bioética, b) Comunicación y Enfermería, d) Calidad de la atención y Mejoramiento Continuo de la Calidad.

En el año 2001, en la Revista Cubana de Enfermería<sup>33</sup> se publica en el segmento noticias la convocatoria para cursar la Maestría en Enfermería que recientemente había sido aprobada por el Comité Ejecutivo de La Comisión Asesora para la Educación de Postgrado del Ministerio de Educación Superior.

Desde este análisis documental, la autora identifica como fortalezas para el inicio de esta figura el contar con profesores de experiencia en la profesión en las esferas docente,

gerencial, investigativa y asistenciales; reconocidas no sólo en el ámbito nacional sino en Instituciones y Sociedades Científicas fuera de Cuba. Otro elemento ha sido, la sólida preparación científico-técnica de los enfermeros graduados de las maestrías multiprofesionales.

Como se hizo referencia en el epígrafe anterior esta maestría comienza en el curso académico 2000-2001 en la Facultad de Ciencias Médicas “Julio Trigo López” con carácter nacional y centralizado, con una modalidad semipresencial y frecuencia de una semana de clases al mes. Esta primera edición contó en su matrícula inicial con Licenciados en Enfermería de reconocido prestigio de todas las provincias del país y además, con un grupo de recién graduados que obtenían el título de oro. La segunda edición fue desarrollada en la misma sede y también con carácter nacional y centralizado.

Es entonces, en el año 2005 con la creación de la Facultad de Enfermería “Lidia Doce” de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, que al contar con un elevado número de máster en las diferentes instituciones de la capital del país, se decide el incremento de las sedes y por consiguiente de la matrícula. La tercera edición se desarrolló en cuatro sedes y ha comenzado la cuarta edición que se imparte en seis sedes de La Habana.

**Claustro:** El Comité Académico de esta Maestría y su claustro, en sus inicios incluyó a 33 profesionales de Enfermería, especialidades Médicas Básicas, de Salud Pública, Ciencias Pedagógicas, Filosóficas, Psicológicas, de la Dirección, Matemáticas y Antropológicas, de ellos: 10 Doctores, 18 Máster (15 corresponden a Licenciados en Enfermería), un Titular, un Investigador Titular y un Investigador Auxiliar. Se distinguen en su gran mayoría por poseer más de 15 años de experiencia en la actividad investigativa y en la formación y desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, especialmente de Enfermería, avalado por sus

resultados y la participación en eventos nacionales e internacionales que han generado publicaciones.

Al Comité Académico de la Maestría le aportan con su experticia, cuatro profesionales de Enfermería que cuentan con el grado de Doctor en Ciencias y más de 27 que realizan sus trabajos para optar por el grado. Además de los egresados con resultados satisfactorios de sus ediciones anteriores.

### **1.2.1. La profesionalización y el desempeño del Máster en Enfermería**

Para el desarrollo de esta investigación se consultó la literatura sobre Educación Avanzada; considerada como proyecto educativo dirigido a mejorar todos los recursos laborales y humanos desde un campo de acción más abierto y creativo, donde el ser humano es el centro del proceso y hacia él están dirigidas todas las acciones con vista a mejorarlo en todas las esferas.

La Educación Avanzada, es el conjunto de supuestos razonables, que ofrecen un sustento teórico a todos estos procesos con un marcado enfoque personalizado, de acuerdo con las características de los sujetos con la menor escolarización posible y propiciando en su didáctica la atención a las individualidades cognitivas y afectivas de los participantes, para alcanzar la motivación profesional y por la vida, la independencia cognoscitiva y el desarrollo de la autoestima y reflexión como conducta habitual del pensamiento.<sup>34</sup>

Esta teoría educativa cuenta con leyes, principios, regularidades, formas, tecnologías, estrategias e instrumentos, por tanto resulta pertinente analizar, que sus presupuestos pueden ser aplicables al proceso de mejoramiento del desempeño profesional de los Máster en Enfermería. Entre los principales investigadores de esta concepción en Cuba

se encuentran Añorga J.<sup>35,36,37</sup> González G.<sup>38</sup>, Valcárcel N.<sup>39</sup>, Martínez M.<sup>40</sup>, Santiesteban ML.<sup>20</sup>, Chirino V.<sup>41</sup> y Santos J.<sup>15</sup>

La sistematización de realizada a la obra de los autores antes enunciados le permitieron a la autora asumir el criterio de Valcárcel Izquierdo "...La propuesta teórica-práctica de la Educación Avanzada, es lo suficientemente general, que permite la explicación y fundamentación de las diferentes expresiones para el perfeccionamiento de los recursos humanos y lo suficientemente singular que pueden particularizarse en cada sujeto."<sup>39</sup>

El análisis documental realizado permitió la aproximación al comportamiento del proceso estudiado y en particular a la profesionalización y el desempeño del Máster en Enfermería.

En el proceso de profesionalización existen enfoques diferentes en los que se expresan aspectos de coincidencia y de diferencia en relación con su tratamiento teórico, que serán abordados posteriormente.

Profesionalización viene en su origen de la palabra profesión, que según el Diccionario de la Real Academia, es el "Género de trabajo habitual de una persona, oficio: ejercer una profesión (sinónimo actividad, arte, carrera, ocupación y oficio)".<sup>42</sup>

El Dr. Cs Álvarez de Zayas amplía este término al valorar la profesión como: la acción y el efecto de ejercer un cierto oficio, un arte o una ciencia que se practica, la utilización de la tecnología para prestar un servicio o para resolver un problema productivo o laboral.<sup>43</sup>

La Educación Avanzada asume que la profesión, no sólo es alcanzable a través de formas escolarizadas, sino que también se puede obtener a partir de la transmisión de conocimientos de una generación a otra; el profesional está caracterizado por cuatro cualidades: rapidez, exactitud, precisión y cuidado en la profesión que realiza.<sup>44</sup>

Por tanto, la profesionalización como proceso va encaminado a formar profesionales, siendo este proceso definido por Añorga en el 1995 como: “proceso que tiene su génesis en la formación escolarizada del individuo, más alcanza su plenitud en la Educación Avanzada (incluimos en este nivel a todos los egresados de cualquier nivel de enseñanza inmerso en el mundo laboral o en la comunidad). Posee como esencia la reorientación o especialización según el caso de los recursos laborales calificados, a través del cual se logra alcanzar la eficiencia en la adquisición y/o desarrollo de las competencias básicas exigidas por el modelo profesional y las aspiraciones individuales”.<sup>45</sup>

A decir de Pérez en el 2000 en el proceso de profesionalización se dan tres elementos constitutivos: el conocimiento teórico, la profesión y la ciencia en particular. Donde se interrelaciona el proceso pedagógico y el proceso productivo, se manifiesta el proceso de profesionalización.<sup>46</sup>

Por su parte, Parra en el 2002, al analizar la profesionalización expresa: “no se trata con la misma fuerza y nivel de profundidad la etapa de la formación inicial que es estratégica. Durante este período de la formación, no se satisfacen todas las necesidades de enseñanza-aprendizaje profesional, sin embargo, marca pautas decisivas para formar una actitud ante la profesión y desarrollar las bases del futuro desempeño, que podrá perdurar en el quehacer profesional del maestro permitiéndole una identificación con esta que favorezca un desempeño competente para enfrentarla”.<sup>47</sup>

En estudios realizados por los investigadores de la Cátedra de Educación Avanzada se definió que la profesionalización es: “un proceso pedagógico profesional permanente que tiene su génesis en la formación inicial del individuo en una profesión, que lleva implícito un cambio continuo obligatorio a todos los niveles, con un patrón esencialmente

determinado por el dominio de la base de conocimientos, propio de la disciplina específica de la profesión que ejerce, que tiene un factor humano que debe reaccionar de forma correcta en su enfrentamiento con la comunidad y avanzar para ser capaz de hacer un ajuste conveniente con las innovaciones de variables intercambiables que infieran en un entorno social dominante y dirigente del hombre”.<sup>48</sup>

De acuerdo con las definiciones anteriores, se comprende a la profesionalización como el proceso pedagógico permanente que produce cambios que se manifiestan en el desempeño. Para el desarrollo de la investigación, la autora asume la definición ofrecida por Pérez en el 2000 al referirse a la profesionalización como: “proceso pedagógico profesional permanente, que tiene su génesis en la formación inicial del individuo en una profesión, el mismo lleva implícito un cambio continuo, ascendente y obligatorio, con un patrón esencialmente determinado por el dominio de la base de conocimientos propios de la disciplina específica de la profesión que ejerce, tiene un factor humano que debe reaccionar de forma correcta en su enfrentamiento con la comunidad. Y avanzar para ser capaz de hacer un ajuste conveniente con las innovaciones de variables intercambiables que infieren en un entorno social dominante y dirigente del hombre”.<sup>46</sup>

Esta definición le permite a la autora asumir que la profesionalización es un proceso pedagógico permanente que conduce al cambio continuo y obligatorio del Máster en Enfermería sobre la base del dominio de los conocimientos propios de su profesión para su desempeño profesional y que responda a las exigencias actuales. De ahí que, resulta importante identificar: los conocimientos, las habilidades, las cualidades, las motivaciones, las actitudes y los valores que son indispensables para el satisfactorio desempeño profesional de esta figura.

En este sentido, se ha estudiado por diferentes autores la categoría desempeño asociado a la profesionalización. Para determinar los presupuestos teóricos en relación con el desempeño profesional se analizaron las obras de los autores Añorga J. (1999)<sup>49</sup>, Santiesteban M.L. (2003)<sup>20</sup>, Ferrer M.T. (2002)<sup>50</sup> y Ponce Z. (2005).<sup>51</sup>

Los investigadores relacionados en sus observancias sobre el desempeño profesional establecen como generalidades, la asociación del desempeño al actuar. La mayoría de los autores admiten la relación directa del desempeño con los modos de actuación donde se articulen de manera coherente y continua los núcleos o pilares básicos del aprendizaje: aprender a conocer, a hacer, a convivir y a ser. Por tanto, se considera que el desempeño profesional es multidimensional e implica en su interrelación dialéctica la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Manifiesta también: orientación, organización y supervisión. Criterio este compartido por la investigadora, pues es aplicable su significación al contexto del Máster en Enfermería.

Para el análisis de esta categoría se asumen elementos teóricos de la Educación Avanzada. En este sentido, Añorga y colaboradores en el 1995 al referirse a la categoría en cuestión plantean que: “Es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir, durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer.”<sup>52</sup>

En el área de las ciencias de la salud, Fernández Sacasas en el 1999 considera al desempeño como la actitud o la capacidad de un profesional para desarrollar



competentemente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo laboral. Es lo que el candidato hace en realidad.<sup>53</sup>

La investigadora Santiesteban en el 2003, define el desempeño profesional como “la idoneidad del director para ejecutar las acciones propias de sus funciones, donde se refleje su dominio político-ideológico, técnico-profesional y el liderazgo, que le permitan un saber ser acorde con las prioridades del trabajo en el sector, según las exigencias actuales y demostrándolo en la evaluación de los resultados concretos de su centro”.<sup>20</sup>

La autora a partir del análisis de la definición de **desempeño profesional** que se asume por los investigadores citados identifica como ideas centrales las siguientes:

- Capacidad, lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer.
- Idoneidad para ejecutar las acciones propias de sus funciones, un saber ser
- Actuación real y dominio.
- Conjunto de competencias: el “Saber”, "Saber hacer" y "Saber ser”.

La revisión teórica realizada para conocer la posición asumida por los diferentes investigadores en relación con el desempeño profesional, la valoración del modelo para el Máster en Enfermería y la sistematización realizada por la autora permitieron definir para este estudio al **desempeño profesional del Máster en Enfermería** como la capacidad para efectuar acciones propias de sus funciones profesionales, donde demuestre su dominio: docente, científico-investigativo y gerencial, se exprese en su comportamiento humano y ético acorde con las exigencias del centro donde labora y contribuya con su producción intelectual, a la solución de los problemas que se le presenten durante el ejercicio de su profesión.

Esta definición operativa posibilita que la autora se adentre en el estudio de la evaluación de impacto y sus modelos, dentro del que se revela como uno de sus aspectos a evaluar el desempeño profesional.

### **1.3. Referentes históricos acerca del desarrollo de los modelos de evaluación y de evaluación de impacto**

Evaluar constituye un proceso sistemático, metódico y neutral que hace posible el conocimiento de los efectos de un programa, relacionándolos con las metas propuestas y los recursos utilizados. Se podría decir que la evaluación es un proceso que facilita la identificación, la recolección y la interpretación de informaciones útiles.

La evaluación es inherente a toda actividad humana, en el intercambio cotidiano entre las personas y en las reflexiones individuales, está presente la evaluación que hacen los hombres de las diferentes ideas, sucesos, acciones que acontecen dentro o fuera de su entorno.

Desde los primeros intentos de evaluar los programas de capacitación, los procedimientos evaluativos han ido además ganando espacios y relevancias hasta volverse imprescindibles en todo proyecto que desee conocer, el funcionamiento y los resultados de su accionar en forma clara y transparente.

Para la comprensión teórica de las diversas concepciones metodológicas de la evaluación, sus modelos y principales representantes resulta necesario analizar como se han concebido estos modelos evaluativos.

Añorga Morales en 1997 hace referencia a que "...los modelos de evaluación parten de supuestos teóricos que determinan: qué se entiende por evaluación, qué se pretende conseguir o qué necesidades se intenta cubrir, cómo proceder a cubrir las necesidades,

de manera que al responder a ellas el evaluador toma opción en su posición teórica, pragmática y metodológica".<sup>54</sup>

Es decir, los modelos deben fundamentarse a partir del tipo de evaluación, propósitos u objetivos, criterios, métodos y procedimientos así como la posición teórico-práctica.

Los autores González D. y Valcárcel N. (2001) afirman que todo modelo de evaluación define algunas de las dimensiones o los elementos básicos que lo componen y son los siguientes:<sup>55</sup>

- finalidad científica y política.
- toma de decisiones.
- ámbito o unidad de evaluación.
- rol del evaluador.
- enfoque.
- proceso metodológico.

La sistematización realizada sobre los diferentes modelos de evaluación permite, a partir de sus clasificaciones y las contradicciones presentes en los mismos, identificar que el aporte fundamental está en los componentes que esos modelos proponen, que son: finalidad, contenido, unidad de evaluación, toma de decisiones y papel de la evaluación.

En el contexto extranjero se consultaron autores como: Tyler (1950)<sup>56</sup>, Astin (1983)<sup>57</sup>, Stufflebeam (1987)<sup>58</sup> y Scriven (1991).<sup>59</sup> En el contexto nacional se consultó a Castro (1999)<sup>60</sup>, Añorga (2001)<sup>61</sup> y Torres (2006).<sup>62</sup>

La sistematización teórica realizada acerca de las diversas concepciones metodológicas de evaluación, permitieron identificar que los primeros modelos de evaluación se agrupan en: objetivistas, subjetivistas y críticos.

**Los modelos objetivistas:** consideran a la evaluación como la determinación del valor o mérito de un programa, y se destacan como criterios evaluativos el nivel de productividad y la eficiencia. Se orientan en su mayoría hacia la toma de decisiones expresadas en la correspondencia entre los objetivos y los resultados obtenidos. Entre los principales representantes se destacan los modelos de Tyler (1950)<sup>56</sup>, Stufflebeam (1987)<sup>58</sup> y Scriven (1991).<sup>59</sup>

**Los modelos subjetivistas:** se desarrollan en la década de los sesenta y coinciden con el surgimiento del paradigma interpretativo en la investigación educativa. La evaluación es concebida como la comprensión, valoración de los procesos y resultados de un programa educativo. El saber, es una creación humana que está vinculada a los valores, creencias y actitudes, de quienes están inmersos en ella. La finalidad, es proporcionar información para mejorar la práctica educativa. Su principal interés es captar la singularidad de situaciones concretas.

A diferencia del modelo objetivista desde esta perspectiva el evaluador asume un rol de cooperación con los participantes e implementadores del programa y proporciona información al propio cliente para tomar conciencia del proceso vivido y ampliar sus conocimientos sobre el mismo. En esta perspectiva se destacan entre otros, el modelo de evaluación de Stake, la evaluación de Parlett y Hamilton y la evaluación de Mc. Donald.

**Los modelos críticos:** conciben la evaluación de forma distinta a las anteriores y se presentan con escaso desarrollo teórico. Desde esta perspectiva la evaluación de un

programa es considerada como un proceso de recogida de información que fomenta la reflexión crítica y conduce a la toma de decisiones. Se destacan autores como Farley, Colas, McKinney, Brown, Midkiff, Burke. Su poco desarrollo teórico-metodológico no permite realizar un estudio tan detallado como los realizados en los modelos anteriores. Este modelo persigue la transformación de los destinatarios de programas, individuos, grupos y comunidades.

Para esta investigación se asume el **modelo dialéctico-materialista** que contextualiza Añorga en el 2002 desde la teoría de la Educación Avanzada; que toma los elementos positivos de los modelos antes estudiados al colocar al ser humano que se forma y desarrolla, en el centro del proceso evaluativo.<sup>18</sup>

En la sistematización realizada por Valcárcel y Añorga en el 2001 acerca de la evaluación en el campo institucional<sup>63,64</sup>, se precisa la doble concepción de la evaluación: su **carácter instrumental** (para la valoración, medición, búsqueda de información de datos) y su **carácter procedimental o procesual** (concebido para la medición, valoración, decisión) lo cual responde a una concepción más amplia de la evaluación.

La literatura especializada ofrece una diversidad de definiciones de evaluación institucional; entendida como la valoración de resultados y costos de procesos y tareas (CEUB, 1991)<sup>65</sup>, para la emisión de juicios de valor acerca de un objeto institucional dado (Iñigo, 1990)<sup>66</sup> y conducente a la toma de decisiones en busca del mejoramiento de los que se evalúan (Pallán, 1996)<sup>67</sup>. En ningún caso se declara la relación de la evaluación con un referente o plan previo que permita conocer a qué responde.

Otro grupo de definiciones supera la insuficiencia anteriormente planteada, al precisar el marco referencial. En esta dirección Rojas C. y Bringas J. (1998)<sup>68</sup> señalan el desarrollo

universitario como marco referencial, toda vez que perciben la estrecha relación entre evaluación y plan de desarrollo universitario como procesos que son diferentes entre sí pero se complementan con fines particulares distintos.

González D. y Valcárcel N. en el 2001 brindan un algoritmo detallado de la evaluación institucional, al concebirlo como un proceso continuo de: <sup>62</sup>

- Recogida de juicios de valor en los diferentes colectivos de sujetos que intervienen en la dinámica institucional sobre el desarrollo del trabajo del centro docente.
- Observaciones y valoraciones de cómo se desarrolla el trabajo.
- Análisis de los resultados que se obtienen.
- Determinación del nivel de desarrollo de la institución docente y toma de decisiones sobre el futuro.

Ambos autores al dar respuesta a la pregunta de qué evaluar, señalan una serie de aspectos: aprendizaje, enseñanza, investigación, práctica laboral, extensión universitaria, atención a los egresados, impacto y evaluación. Dentro del impacto señalan el desempeño profesional, que resulta de especial interés para la presente investigación.

Kirkpatrick <sup>69,70</sup> aportó al mundo de la educación un esquema en el que se basan los procesos de evaluación. Su modelo se centra en cuatro niveles a tener en cuenta especialmente para los programas de postgrado y desarrollo profesional continuo:

- Nivel 1: Reacción: Se evalúa la reacción de los participantes en el programa de formación, en otras palabras, se busca información sobre el grado de satisfacción de los estudiantes.

- Nivel 2: Aprendizaje: Este nivel se centra de pleno en la evaluación de las competencias adquiridas.
- Nivel 3: Conducta: Se evalúa la transferencia del aprendizaje al lugar de trabajo. La dificultad de este nivel estriba en los múltiples factores que influyen en la calidad del desempeño laboral y de la competencia profesional, que hacen más complejo relacionar unívocamente de forma causal, los cambios o no de comportamiento con el grado de eficacia del programa de formación.
- Nivel 4: Resultados: Lo que se pretende evaluar en este nivel es el impacto en la población o sociedad. Si el nivel anterior tenía sus dificultades en poder atribuir cambios en la conducta profesional a los programas de formación, averiguar su impacto en la sociedad es aún un reto mayor.

Estos niveles se convierten en una de las primeras formas de parametrizar el proceso formativo para la educación de postgrado y la capacitación, antecedente utilizado en la Educación Avanzada para estudiar la evaluación de impacto.

### **La evaluación de impacto**

El término evaluación de impacto es reciente con respecto a otros tipos de evaluación. Ha cobrado auge en los últimos tiempos utilizándose en las evaluaciones donde predominan enfoques ecologistas, por lo que resulta frecuente encontrarla asociada a programas ambientales ante la preocupación por los efectos que ocasiona la acción no siempre favorable del ser humano sobre el medio ambiente o algunos de los componentes del mismo.

La Evaluación de Impacto Ambiental se ha aplicado sobre todo a proyectos individuales y ha dado lugar a la aparición de diversas técnicas nuevas, como los estudios de Impacto Sanitario y los de Impacto Social <sup>71</sup>.

Diversos estudios realizados acerca de la evaluación de impacto social la conciben como el efecto *a posteriori* que provoca (...) “la fuerza de una situación sobre otra” (...) “una situación que produce un conjunto de cambios significativos y duraderos, positivos o negativos, previstos o imprevistos, en la vida de las personas, las organizaciones y la sociedad.” Cabrera Rodríguez (2004).<sup>72</sup> (...“el efecto múltiple sobre el entorno social”, para Añorga Morales (2004) “...la toma de conciencia de la utilidad, o del perjuicio o inutilidad, que el objeto evaluable pueda generar parcial o totalmente de manera mediata como resultado de su aplicación”.<sup>73</sup>

En el contexto social cubano la educación adquiere su verdadera dimensión como derecho humano fundamental. Cánovas (2004) citado por Pérez Travieso (2007) en su tesis doctoral se refiere a que la educación: no sólo le brinda al individuo conocimientos y la posibilidad de conformar su propia visión del mundo, sino porque además lo capacita para el disfrute de una vida plena. La educación asume como responsabilidad la preparación del hombre para la vida y ello significa que se ponga en condiciones para que pueda asumir su propia educación, que a su vez sea capaz de mostrar determinados comportamientos, actitudes, sentimientos, conocimientos, habilidades, en fin, conciencia”.<sup>74</sup>

Esta preparación del hombre para la vida se manifiesta en todos los niveles de la educación, el nivel más alto lo constituye la Educación de Postgrado, que está dirigida a promover la superación y la educación permanente de los graduados universitarios. En



este nivel de educación, la formación académica en general y las maestrías en particular han ocupado un lugar importante para el logro de habilidades investigativas en los profesionales.

En la Educación Superior Cubana, al desarrollarse y reconocerse la maestría como una figura de postgrado académico con reconocimiento internacional, se implementó oficialmente el Sistema de Evaluación y Acreditación de Maestrías (SEA-M).<sup>75</sup> El propósito central de este sistema de acreditación es, promover y estimular el continuo mejoramiento y determinar si una institución académica posee calidad para desarrollar el programa educativo, si es capaz de demostrar que progresa de manera continua y sistemática, con el empleo de estrategias, procedimientos y recursos adecuados para el logro de su misión y sus objetivos, cumpliendo razonablemente con los criterios y normas de calidad establecidos.<sup>76</sup>

El SEA-M incluye las variables: a) Pertinencia e impacto social, b) Tradición de la institución y colaboración interinstitucional, c) Cuerpo de profesores y tutores, d) Respaldo material y administrativo del programa y e) Estudiantes. La primera de estas variables en su acápite 1.3 evalúa si existe efecto del programa en las funciones sociales de los egresados en las tres dimensiones siguientes: Desempeño profesional, Producción intelectual y Prestigio profesional. No se tienen en cuenta otras dimensiones que permitan caracterizar mejor el desempeño profesional del egresado de una maestría.

En el contexto del Postgrado en la Educación Médica Superior se han realizado investigaciones orientadas a evaluar el impacto de la formación académica. En este sentido destacan la obra de autores como: Courterizón (2004)<sup>77</sup>, González (2008)<sup>78</sup> y Louro (2011)<sup>79</sup>. La sistematización realizada a los resultados de estas investigaciones de

evaluación de impacto de programas académicos, permitió identificar que estos investigadores evalúan el impacto sobre el área académica. La evaluación que se realiza no está vinculada al desempeño, a la relación costo-beneficio o el mejoramiento humano y el comportamiento personal y profesional de los egresados.

En relación con la evaluación de impacto, los estudios realizados por la Educación Avanzada, se refieren especialmente a la actividad de postgrado en el sistema de educación. Sin embargo, resulta insuficiente la información existente acerca de procesos de evaluación de impacto en la formación de postgrado en Salud Pública, dirigida a estimar las transformaciones que ocurren en el propio sujeto un tiempo después que culmina el tipo de formación que se pretende evaluar.

El programa de la Maestría en Enfermería resulta ser una influencia formativa intencionada, dirigida a la adquisición conocimientos y habilidades y de hecho contribuye a lograr transformaciones y cambios positivos en estos profesionales de Enfermería, los cuales podrían favorecer su desempeño profesional. En primer lugar, hay que conocer qué impacto tiene en los enfermeros que se forman como máster y en qué medida, están deviniendo mejores profesionales y mejores seres humanos.

La definición de Añorga Morales en el 2001, se ajusta a los propósitos de la investigación, en tanto concibe la evaluación de impacto como un proceso encaminado a medir el grado de trascendencia que tiene el objeto evaluable en el entorno socio-económico concreto, con el fin de valorar su efecto sobre los objetos aplicados y asegurar la selección mejorada de nuevos objetos de evaluación.<sup>64,80</sup>

El análisis realizado permite establecer la diferencia que existe entre la evaluación de impacto y otras formas de evaluación. La evaluación de los resultados sólo considera los

efectos previstos, la evaluación de la efectividad es la evaluación del efecto útil implícito en la evaluación de los resultados, mientras que la evaluación de la eficiencia busca el logro de esos objetivos con la mayor economía de los recursos, por lo que la evaluación económica puede ser un caso particular de la evaluación de eficiencia.

A decir de Guerra (2010) la evaluación de impacto trata de establecer cuáles son los posibles efectos y consecuencias que produce el objeto evaluable en una población determinada y no sólo los efectos previstos, además de considerar a aquellos efectos que se deriven de la puesta en marcha del objeto a evaluar.<sup>12</sup>

La autora de esta investigación es del criterio que **evaluar el impacto de la Maestría en Enfermería en los egresados** significa conocer qué cambios en el desempeño profesional se producen en el Máster en Enfermería, que se evidencien nuevas manifestaciones en el ser, hacer y saber hacer. Por tanto, la verdadera utilidad y pertinencia de esta evaluación radica en la acción que ésta puede ejercer sobre el programa académico con el fin de mejorarlo.

A partir de los referentes estudiados, se comprende el **impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional del egresado** como las transformaciones que ocurren en el Máster en Enfermería en las esferas docente, científico-investigativa y gerencial que le permiten, a través de un comportamiento ético y humano, resolver con su producción intelectual y a través de la ciencia, los problemas que se le presenten en su profesión.

En síntesis, puede afirmarse que la evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados es el proceso que permite conocer los

cambios observados en el máster por el posible efecto de la formación recibida, transcurrido un determinado período de tiempo.

### **Modelos de Evaluación de Impacto (2000-2010)**

Diversos modelos de evaluación de impacto se han diseñado a partir de los presupuestos de la Educación Avanzada y el modelo original de Añorga (2000).<sup>11</sup> Entre ellos se encuentran:

- **Modelo de Evaluación de Impacto de Programas Educativos.** (Añorga Morales. 2004).<sup>81</sup>

Este modelo se centra en la Evaluación de Impacto del postgrado y constituye el punto de partida de esta evaluación en el ámbito educativo cubano. Se consideran como componentes del modelo: la finalidad, la unidad de evaluación, el rol del evaluador, el enfoque y el proceso metodológico. Está sustentado en la teoría de la Educación Avanzada y asume sus principales categorías: mejoramiento humano, mejoramiento profesional, mejoramiento laboral y pertinencia social.

El mismo tiene validez universal porque puede aplicarse a otros objetos evaluables y dentro de sus fortalezas está la contribución que hace a la eficiencia del proceso educativo.

Se destaca por:

1. La definición que aporta sobre evaluación de impacto.
2. La definición de variables, dimensiones e indicadores.
3. La fundamentación teórica que permite identificar otros objetos evaluables.
4. La propuesta de etapas y fases que posibilitan la ejecución del modelo.
5. La propuesta de instrumentos.

- **Modelo de Evaluación del desarrollo de las Habilidades Pedagógico-Profesionales de los Maestros Primarios.** (Ferrer Madrazo. 2002) <sup>82</sup>

Centra su atención en el programa de Formación Emergente de Maestros Primarios. Tiene su base en el estudio histórico-lógico del proceso de evaluación y de los modelos de evaluación. En correspondencia con el objeto estudiado se determinan los componentes del modelo y el sistema de variables, dimensiones, indicadores e instrumentos.

- **Modelo de Evaluación de Impacto de la Alfabetización** (Solórzano González. 2006). <sup>83</sup>

Radica su atención en los Programas de Alfabetización y la finalidad es lograr la socialización de los participantes.

La unidad de evaluación son los alfabetizados por ser ellos los beneficiarios directos del programa, se tiene en cuenta además a la familia y a la comunidad. Se hace referencia a que la toma de decisiones le corresponde a las instituciones implicadas en la ejecución de los programas de alfabetización.

Al igual que los modelos de evaluación que le anteceden contiene las variables, dimensiones, indicadores e instrumentos que posibilitan su ejecución. El aporte está dado en ofrecer otros instrumentos para su ejecución a través de fases.

- **Modelo de Evaluación de Impacto Social del proceso de habilitación pedagógica intensiva en el mejoramiento profesional y humano de los Maestros Primarios.** (Pérez Travieso. 2007) <sup>74</sup>

Su fundamento es el proceso de habilitación pedagógica intensiva de la formación de Maestros Primarios cuya finalidad consiste en constatar la trascendencia que ha tenido este proceso en los maestros habilitados.

Su contenido se concreta en la variable mejoramiento profesional y humano y se establecen las dimensiones, indicadores e instrumentos. Se destaca que el papel de los evaluadores consiste en la selección adecuada de los participantes en la evaluación.

- **Modelo de Evaluación del Impacto Pedagógico del software educativo en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje de la Secundaria Básica.** (Rodríguez González. 2009) <sup>84</sup>

Se determina como unidad de evaluación a los estudiantes de Secundaria Básica que utilizan el software educativo. Su finalidad es evaluar de forma coherente y organizada el impacto que se produce en estudiantes, profesores y directivos. La evaluación le corresponde a los evaluadores externos y se debe preparar al personal que se especialice en esta evaluación.

La flexibilidad del modelo permite que sea aplicado en una diversidad de contextos educativos que implemente el uso del software educativo como medio informático para la enseñanza y aprendizaje.

- **Modelo de Evaluación de Impacto del programa formativo televisivo en el mejoramiento profesional y humano del estudiante de la Enseñanza Técnica y Profesional.** (Guerra Román. 2010) <sup>12</sup>

En este modelo el objeto evaluable es el programa formativo televisivo utilizado como medio en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Educación Técnica y Profesional. Se

sugiere para los evaluadores la creación de equipos multidisciplinarios para constatar y enriquecer la confiabilidad y objetividad de los datos que se obtengan. El papel de los evaluadores debe ser de cooperación y no se deben afectar moralmente los evaluados.

Su finalidad radica en valorar los cambios observados que se operan en el estudiante de esta enseñanza, lo que permitirá a su vez el perfeccionamiento del programa.

La toma de decisiones le corresponde a la Dirección Nacional de Televisión Educativa como institución estatal encargada del diseño y producción del programa.

El estudio realizado de los diferentes modelos permite resumir que a los Modelos de Evaluación de Impacto de Programas Educativos los distinguen los elementos siguientes:

1. Se sustentan desde enfoques filosóficos, sociológicos, psicológicos y pedagógicos y de la Educación Avanzada.
2. Se ajustan a las características de un contexto histórico y proyecto político profesional concreto.
3. Parten del supuesto de que toda evaluación de impacto tiene en consideración la valoración de los efectos esperados o no, positivos o no, directos o indirectos.
4. Plantean como finalidad de la evaluación la trascendencia que tiene el programa educativo en el estudiante y su mejoramiento.
5. Su estructura comprende los elementos básicos de los modelos tradicionales de evaluación: unidad de evaluación, finalidad, toma de decisión, contenido y proceso metodológico.
6. Los objetos de evaluación forman parte del proceso pedagógico: programas, desarrollo de habilidades, competencias, preparación de los participantes.

7. Incluyen la parametrización de variables, dimensiones e indicadores que se relacionan con el hombre: su vida y educación.

La sistematización realizada en el presente capítulo comprende la evolución histórica de la Educación de Postgrado en Cuba y particularmente en Enfermería. Incluye el desarrollo histórico de la Maestría en Enfermería como figura académica y los elementos correspondientes a la profesionalización y a su desempeño. Muestra el estudio comparativo de los diferentes modelos de evaluación de impacto, los que constituyen referentes teóricos para la elaboración de un modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados.

La elaboración del modelo que se propone, toma en consideración la caracterización que hace la autora del estado actual del desempeño profesional de los Máster en Enfermería que se presenta en el siguiente capítulo.



## **CAPÍTULO II. CARACTERIZACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS MÁSTER EN ENFERMERÍA**

La caracterización del estado actual del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería de La Habana, se realiza a partir de utilizar la tecnología para determinar problemas en este proceso pedagógico, procedimientos que incluye la parametrización en variables, dimensiones e indicadores del objeto de estudio y el campo de acción, así como la identificación de los instrumentos y métodos a aplicar en el contexto de la investigación, todos estos instrumentos con una aplicación exitosa por otros autores y que deben enrumbar el camino hacia la determinación de los instrumentos y parametrización que deben constituir el modelo que se propone.

### **2.1. Procedimiento para el diagnóstico del estado actual del desempeño**

Con la intención de conocer el estado actual del desempeño de los egresados de la Maestría en Enfermería que laboran en La Habana y determinar los problemas educativos, investigativos y de organización del trabajo que inciden en el eficiente desempeño, la autora asume la secuencia lógica de la tecnología para la determinación de problemas que propone la Teoría de la Educación Avanzada, propuesta por Añorga Morales (1998).<sup>85</sup> Para aplicar la misma se hizo necesario precisar las funciones del egresado de la Maestría en Enfermería que aparecen reflejadas en el programa de estudio de la maestría.

Como paradigma para la determinación de problemas educativos se emplea el enfoque de sistema por constituir un proceso lógico mediante el cual se identifican necesidades, se adicionan problemas, se determinan los requisitos para la solución de problemas, se escogen soluciones entre las alternativas, se obtienen y se aplican métodos y medios, se

evalúan los resultados y se efectúan las revisiones que requiere todo o parte del sistema, de modo que se eliminen las carencias.<sup>86</sup>

### **Procedimiento de carácter general**

Para analizar el estado ideal esperado o lo que es lo mismo, ¿dónde deberíamos estar?, se consideró oportuno realizar un análisis documental de los principales documentos normativos vigentes, relacionados con el programa de formación del Máster en Enfermería. Entre los documentos consultados ha de significarse: el perfil del egresado de la Maestría en Enfermería contenido en el programa de la misma.<sup>87</sup>

Se analizaron además los documentos vinculados a la evaluación del desempeño profesional del Máster en Enfermería que constituyen evidencia de las características que adquiere este proceso en la práctica de Enfermería, para ello se revisaron los resultados de las evaluaciones profesoraes al tener en cuenta que de la muestra estudiada un máster no posee categoría docente. El instrumento utilizado para orientar el análisis, se presenta en el anexo # 6.

Para analizar el estado real del desempeño profesional del Máster en Enfermería se aplicaron en la realización de las indagaciones teóricas y empíricas, los procedimientos lógicos del pensamiento, como: análisis y síntesis, inducción y deducción, entre otros.

Para el trabajo de campo se emplearon los métodos del nivel empírico siguientes: encuesta a egresados y a los directivos, entrevista grupal a los egresados, observación del desempeño y prueba de desempeño.

Para lograr la caracterización del desempeño profesional del Máster en Enfermería la autora aplicó un grupo de instrumentos descritos a continuación con los objetivos

específicos para los que fueron diseñados y en correspondencia con las dimensiones e indicadores identificadas en la parametrización realizada.

**El cuestionario:** Se concibió su aplicación para conocer los criterios del Máster en Enfermería (Anexo # 2) y sus directivos (Anexo # 4). En este cuestionario se incluyeron preguntas cerradas y preguntas semi-abiertas. Fue aplicado al 42,2”% de los egresados de la Maestría en Enfermería egresados de la primera edición y segunda edición que laboran en los servicios docentes y asistenciales de La Habana. (27 máster) y al 100 % de los directivos de estos egresados.

**La observación participante:** Fue realizada para caracterizar el desempeño profesional de los máster, evaluar su actuación y sus principales problemas. Se aplicó la guía de observación a 22 actividades de presentación de trabajos científicos en eventos y/o congresos, cinco talleres de tesis de doctorado, 15 rendiciones de cuenta ante los consejos científicos y una defensa de tesis doctoral. (Anexo # 7)

**La prueba de desempeño:** Fue empleada como elemento esencial en el proceso de determinación de problemas, de forma tal, que permitiera constatar a través del criterio de los directivos, el estado actual de lo que saben y lo que saben hacer los Máster en Enfermería en su práctica. (Anexo # 8)

El cuadro que se presenta a continuación indica de forma resumida los diferentes instrumentos empleados por la autora durante el trabajo de campo en la presente investigación, para obtener una caracterización del estado actual del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería.

**Cuadro 1:** Instrumentos aplicados para caracterizar el desempeño profesional de los  
Máster en Enfermería

| Instrumentos                                               | Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Revisión documental del programa de la maestría.           | 1. Analizar las funciones que se declaran en el perfil del egresado.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Revisión documental de la evaluación profesoral            | 1. Analizar los principales señalamientos realizados a los profesores y su evaluación final.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Encuesta a los Máster en Enfermería                        | 1. Caracterizar la muestra.<br>2. Conocer el estado de opinión de los egresados sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La calidad de la formación recibida.</li> <li>• Los factores limitantes para el desarrollo de la misma.</li> <li>• Criterios sobre la producción científica y la investigación científica.</li> <li>• Sugerencias para el mejoramiento del desempeño profesional.</li> </ul> |
| Encuesta a personal dirigentes de los Máster en Enfermería | 1. Determinar las principales dificultades que se presentan en el desempeño profesional de los máster.<br>2. Determinar las insuficiencias que se manifiestan en el desempeño profesional de los egresados.<br>3. Valorar las sugerencias para el mejoramiento del desempeño de estos egresados.                                                                                                             |
| Entrevista grupal a los egresados                          | 1. Precisar los criterios de los egresados sobre cómo valoran la calidad de su desempeño profesional.<br>2. Valorar los criterios relacionados con los aportes de la maestría al desempeño de los egresados.                                                                                                                                                                                                 |
| Observación al desempeño de los egresados                  | 1. Constatar a través de la observación el cumplimiento o no de determinados indicadores.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                     |                                                   |
|---------------------|---------------------------------------------------|
| Prueba de desempeño | 1. Evaluar el desempeño del Máster en Enfermería. |
|---------------------|---------------------------------------------------|

Para la aplicación de estos instrumentos se consideró como población al total de 64 egresados de las dos primeras ediciones de la Maestría en Enfermería. La autora considera oportuno esclarecer que al iniciarse esta investigación, habían concluido las dos primeras ediciones y se encontraba en ejecución la tercera edición. El tipo de muestreo empleado fue intencional de tipo caso crítico, que en las ciencias educacionales constituye un recurso muy socorrido usar este tipo de muestreo. La lógica del mismo consiste en que los seleccionados por su condición o su ubicación dentro del sistema que se considera, son capaces de suministrar información clave a los propósitos de la investigación.<sup>88</sup>

El muestreo de casos críticos es de gran importancia cuando se dispone de escasos recursos y es necesario elegir el caso o el grupo más informativo en términos de su impacto sobre el incremento del conocimiento.

Se consideraron casos críticos en esta investigación los egresados que laboran en La Habana, por la posibilidad de analizar los resultados y poder inferir que si determinado indicador se afectó en un máster de la capital del país, le podría suceder a los graduados de otras provincias o recíprocamente.

Si bien el estudio de unos pocos casos críticos no permite hacer generalizaciones a todos los casos posibles, sí a menudo hace posible llevar a cabo extrapolaciones lógicas difícilmente refutables.<sup>88</sup>

Para el desarrollo de la investigación, al tener en cuenta los criterios que anteriormente se exponen la muestra quedó conformada por 28 Máster en Enfermería y sus respectivos

directivos. Durante el desarrollo de la investigación falleció una egresada por lo que quedó finalmente conformada la muestra por 27 Máster en Enfermería.

Posterior a la aplicación de los instrumentos, la investigadora realiza el análisis de los resultados por cada uno de ellos, para finalizar con la triangulación, comparación y generalización de los resultados del diagnóstico de los egresados de la Maestría en Enfermería de La Habana.

Para la realización de este diagnóstico, después de haber establecido las fuentes de información y los objetivos de cada indagación descritos con anterioridad, se establece la variable, las dimensiones y los indicadores que se utilizan para caracterizar el estado actual del desempeño profesional. La variable es el Desempeño Profesional del Máster en Enfermería y como dimensiones se asumen las funciones Científico-investigativa, Gerencial y Docente declaradas en el perfil del egresado de la maestría y se adicionan las dimensiones: Ética, Producción intelectual y Comportamiento humano.

A continuación la autora muestra el análisis de los resultados que se obtienen en cada paso de la tecnología asumida para la determinación de problemas.

#### **2.1.1. Análisis del Modelo ideal del Máster en Enfermería**

En el programa de la Maestría en Enfermería<sup>87</sup> están declaradas en el perfil del egresado las funciones que debe desempeñar el Máster en Enfermería. A pesar de existir un modelo un modelo actuante, éste ha permanecido en el tiempo sin variaciones durante el desarrollo de las tres ediciones culminadas.

El modelo es una representación de un sistema determinado, de sus características y funciones de las instituciones, de los participantes, los conductores, los gestores, los directivos que interactúan en el proceso pedagógico y de las interrelaciones que se

establecen entre ellos. Permite conocer, de manera sistematizada e ideal la realidad. El objeto de modelación es siempre una idea científica, una solución teórica o técnica ante una necesidad de superación. Su lógica tiene dos criterios esenciales que son: necesidad y calidad.<sup>89, 90</sup>

Para modelar lo que debe hacer y saber hacer el Máster en Enfermería resulta necesario tomar en consideración lo que plantea la Educación Avanzada como objetivo terminal: lograr un hombre que aporte y transforme socialmente con más eficiencia y calidad, y que en lo individual esté plenamente satisfecho con su estado emocional, moral y espiritual.

Así pues, la autora de esta investigación para realizar el análisis de las funciones contenidas en el modelo ideal del Máster en Enfermería asume la relación existente entre las funciones docente, gerencial e investigativa con los principios de la Educación Avanzada<sup>91</sup>, de ellos se asumen:

### **1. Relación entre Racionalidad-Creatividad-Calidad de los Resultados (productividad)**

Los elementos que distinguen la **función investigativa** se relacionan con este principio toda vez que el desempeño del Máster en Enfermería debe distinguirse por una actitud innovadora ante los retos y desafíos actuales. La experiencia profesional del máster a partir de su propia actuación como docente, asistencial o administrativo debe caracterizarse por la integralidad, coherencia y sistematización creadora, que incluya las actividades encaminadas a la dirección y realización de investigaciones científicas, que posibiliten incrementar la producción intelectual y las publicaciones en el campo de la salud, así como de la Enfermería en particular. Esto significa poder propiciar la aplicación del Proceso de Atención de Enfermería (PAE), como método científico para la búsqueda

de nuevas y creativas soluciones a los problemas profesionales presentes en su quehacer como enfermero o como funcionario en la dirección de los servicios de Enfermería.

## **2. Relación entre el Carácter Científico-Investigación-Independencia Cognoscitiva y Producción de Conocimientos**

Este principio es asumido como referente teórico ya que en el desempeño profesional del máster, se precisa una actividad científica mediante la producción de conocimientos. La búsqueda constante y actualizada de conocimientos debe estar respaldada por la demostración del dominio de las tecnologías de la información y la comunicación en la integración de lo social, lo político, lo económico, lo científico, lo técnico y lo cultural.

En el contexto de Enfermería la actividad científico-investigativa es fundamental, al considerar que para evaluar y tratar a un paciente, la familia o la comunidad se desarrolla un proceso de investigación para dar solución a los problemas de salud que se presentan. La investigación, como función del egresado de una maestría, no debe entenderse como la actividad del investigador profesional, sino como una actitud ante el trabajo, una determinada filosofía, concepción en su rol profesional, que implique la búsqueda constante de las vías y medios para perfeccionar su trabajo en todas las áreas en que interviene. Todo ello se manifiesta en la autocrítica de su trabajo diario, en la indagación y actualización en el contenido del trabajo que realiza, en la aplicación de métodos de avanzada y en la caracterización de los problemas de salud.

## **3. Relación entre Teoría-Práctica-Formación Ciudadana**

Este principio queda relacionado con la **función docente** del Máster en Enfermería en su desempeño como profesor de la Educación Médica. La formación del enfermero se realiza en las áreas asistenciales y se desarrolla a partir de tener en cuenta el principio martiano



de la vinculación del estudio y el trabajo. Además en el modelo de formación de los enfermeros que se desempeñan en las áreas de salud y a su vez cursan estudios para alcanzar el título de técnicos y/o licenciados, es fundamental y protagónico el papel del tutor enfermero, tanto en la enseñanza incidental de los contenidos propios de la especialidad como en la formación holística de este profesional de la salud. Que incluye además la formación de valores humanos y éticos necesarios para asumir su profesión ante los retos del desarrollo científico-técnico actuales. El Máster en Enfermería, cuando además es profesor universitario, debe propiciar a través de sus actividades de aprendizaje, la adquisición de habilidades, actitudes y valores. Por lo que se reclama un desempeño en correspondencia con las exigencias actuales de la Educación general y médica en particular.

El modelo del Máster en Enfermería declara la **función de asesoramiento** que incluye aquellas actividades encaminadas a la asesoría de profesionales, técnicos y trabajadores en general del Sistema Nacional de Salud, así como brindar consultorías y asesorías a dirigentes, grupos e instituciones del Sistema Nacional de Salud y de la comunidad que lo soliciten en la aplicación de métodos de trabajo, en la solución de problemas, en la realización de trabajos científicos, técnicos, gerenciales y pedagógicos, tesis y otros, de los Recursos Humanos que lo soliciten, así como proyectos de investigaciones en el campo de la Enfermería y de la salud en general.

La **función gerencial** incluye actividades encaminadas a realizar cambios, innovación y compromiso en la gestión de Enfermería, para la búsqueda de la excelencia en su práctica profesional. Aplicar técnicas e instrumentos metodológicos en el desempeño del

proceso de gestión con un enfoque científico y ético para el desarrollo del enfermero profesional.

Aunque estas funciones descritas anteriormente son comunes a todo Máster en Enfermería, se reconoce el reordenamiento y adecuación de las mismas en correspondencia con las exigencias actuales y los cambios que se producen en el sistema de salud cubano.

A partir del análisis de las funciones contenidas en el modelo ideal del Máster en Enfermería descritas con anterioridad, puede considerarse como **cualidades** que deben caracterizar el desempeño profesional del Máster en Enfermería, las siguientes:

- La **honestidad científica**, al defender el rigor científico y la veracidad de la información en el proceso de investigación y rechazar la tergiversación o falseo de información en función de intereses ajenos a la ciencia. La responsabilidad con el uso de los conocimientos y resultados científicos, como vía estratégica para el mejoramiento de profesional y humano.
- La **flexibilidad**, vinculada al modo en que se adapta a los cambios característicos de la actividad científico investigativa, al considerar la complejidad y multicausalidad de los fenómenos.
- La **independencia**, expresada en la posibilidad para orientarse de manera independiente, idear soluciones novedosas, elegir vías, analizar teorías, aplicarlas a su entorno y construir nuevos conocimientos que tributen a las ciencias de la salud en general y de Enfermería en particular.

- La **originalidad**, entendida en su capacidad para emitir respuestas novedosas, inesperadas y válidas en la solución de problemas de la práctica de Enfermería por la vía de la ciencia y la perseverancia, como disposición para vencer dificultades que obstaculizan la práctica de enfermería.<sup>92</sup>

Se asumen además, algunas de las cualidades del tutor expuestas por Martínez Quijano en el 2007, al considerar las que deben caracterizar al Máster en Enfermería en el desempeño de sus funciones como tutor.<sup>40</sup>

- **Humanista en su interrelación hombre-mundo:** Como paradigma en el proceso de formación, constituyen un reto y una necesidad la presencia de los rasgos éticos, humanistas, bioéticos en la dignidad y solidaridad humana.
- **Político-ideológica:** Portadores de los mejores valores que lo caractericen como ejemplo a imitar por otros profesionales y sus alumnos en todos los ámbitos de su vida, política, social y profesional.
- **Investigativa:** En la aplicación de métodos científicos como herramientas habituales de su labor profesional en la solución de los problemas de la realidad educativa.

A partir de la identificación del modelo ideal del Máster en Enfermería y las cualidades que deben caracterizarlo como investigador de las Ciencias de la Salud, la autora centra la atención en el primer paso de la tecnología para la determinación de problemas propuestos por la Educación Avanzada: la parametrización del desempeño profesional.

## **2.2. Parametrización de la variable, dimensiones e indicadores para evaluar el desempeño profesional del Máster en Enfermería**

Para la determinación de la variable, las dimensiones, los indicadores y los instrumentos constituyeron de obligada referencia el análisis documental realizado y los antecedentes teóricos estudiados en el primer capítulo. Para la operacionalización de la variable de esta investigación, se tomó como referencia la conceptualización que ofrece la Teoría de la Educación Avanzada sobre desempeño profesional, y las funciones que se declaran en el perfil del egresado contenido en el programa de la maestría.

Fue de vital importancia el consultar las obras de Añorga Morales<sup>64,35,93,37</sup> y abordar las dimensiones e indicadores propuestos en el Modelo de Evaluación de Impacto aprobado por investigadores del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas (ICCP), utilizados después en las tesis doctorales de Santiesteban Llerena<sup>20</sup>, Santos Baranda<sup>15</sup>, Ferrer Madrazo<sup>50</sup>, Pérez Travieso<sup>74</sup>, Rodríguez González<sup>84</sup> y Quintero Silverio.<sup>94</sup>

En el capítulo primero se presenta una definición teórica del concepto de “desempeño profesional del Máster en Enfermería” que se define en esta investigación, a partir de la cual se construye la definición operacional, o sea el sistema de indicadores que posibilitan el hallazgo de referentes empíricos que informen acerca de su comportamiento en la práctica profesional.

Para la determinación de las dimensiones constituyen contenidos esenciales el asumir de Álvarez C. M. (1999) que: “la **dimensión** es la proyección de un objeto o atributo en una cierta dirección”<sup>95</sup> o según González y Valcárcel (2001) “(...) aquellos rasgos que facilitarán una primera división dentro del concepto” es decir, las diferentes partes o atributos a analizar en un objeto, proceso o fenómeno expresado en un concepto o simplemente diferentes direcciones del análisis”.<sup>96</sup>

Una información detallada acerca del comportamiento de las dimensiones, se puede obtener con la determinación de indicadores que permitan hacerlas medibles. Los indicadores, a decir de González y Valcárcel (2001) constituyen: ...”datos operativos medibles, que expresan manifestaciones externas del objeto. Al valorar las relaciones entre dimensiones e indicadores, se puede considerar que ambos se asocian al concepto (variable) y además, tal vez lo más importante es que cada dimensión constituye una agrupación de indicadores”.<sup>96</sup>

Posteriormente se procedió a la validación empírica del nivel de parametrización realizado. Para la concreción de este propósito se aplicó una encuesta a 30 especialistas (Anexo # 5) que posibilitó determinar el grado de relevancia que se le concedía a cada una de las dimensiones e indicadores que integran la propuesta que se muestra en el cuadro siguiente.

**Cuadro No. 2:** Variable, dimensiones e indicadores para evaluar el desempeño profesional del Máster en Enfermería

| VARIABLE              | DIMENSIONES              | INDICADORES                                                                |
|-----------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Desempeño Profesional | Ética                    | - Nivel de aplicación de los principios éticos en su quehacer profesional. |
|                       |                          | - Grado en que resuelve los dilemas éticos que se le presentan.            |
|                       | Científico-Investigativa | - Nivel para la solución de problemas.                                     |
|                       |                          | - Frecuencia con que realiza el trabajo en equipo.                         |
|                       |                          | - Frecuencia con que socializan los resultados de las investigaciones.     |
|                       |                          | - Número de tutorías y asesorías.                                          |
|                       |                          | - Número de tribunales de defensa de tesis en los que participa.           |
|                       |                          | - Número de proyectos de investigación en los que participa.               |
|                       |                          | - Grado de potencialidades para el trabajo científico-investigativo.       |
|                       |                          | - Nivel de actualización científica.                                       |
|                       |                          | - Nivel para conducir investigaciones.                                     |
|                       |                          | - Grado de innovación y de creación.                                       |
|                       | Docente                  | - Nivel de dominio de las tendencias pedagógicas contemporáneas.           |
|                       |                          | - Nivel de dominio para el trabajo docente - metodológico.                 |
|                       |                          | - Nivel para comunicarse.                                                  |
|                       |                          | - Nivel de preparación para dirigir el trabajo de formación vocacional.    |
|                       |                          | - Nivel de dominio en el trabajo pedagógico y didáctico.                   |
|                       |                          | - Nivel de dominio para promover la motivación y formación vocacional.     |
|                       |                          | - Nivel de aplicación de las funciones como profesor-tutor.                |
|                       | Gerencial                | - Estado de presencia personal.                                            |

|  |                        |                                                                                  |
|--|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
|  |                        | -Frecuencia con que asiste y llega puntual.                                      |
|  |                        | - Nivel para la toma de decisiones.                                              |
|  |                        | - Nivel de desarrollo de las relaciones humanas y clima de trabajo en colectivo. |
|  |                        | - Nivel de exigencia y crítica.                                                  |
|  |                        | - Nivel para la organización del trabajo.                                        |
|  |                        | - Nivel de asertividad.                                                          |
|  |                        | - Nivel de prestigio profesional.                                                |
|  | Producción Intelectual | - Número de eventos en los que participa.                                        |
|  |                        | - Cantidad de publicaciones.                                                     |
|  |                        | - Número de materiales complementarios diseñados.                                |
|  |                        | - Promoción de categoría científica.                                             |
|  |                        | - Nivel en que aplica los resultados de las investigaciones.                     |
|  |                        | - Frecuencia con que realización de trabajos científicos.                        |
|  | Comportamiento humano  | - Nivel de independencia.                                                        |
|  |                        | - Nivel de flexibilidad.                                                         |
|  |                        | - Frecuencia con que colabora con otros profesionales.                           |
|  |                        | - Nivel de honestidad científica.                                                |

El sistema de las dimensiones e indicadores propuesto por la autora de esta investigación posibilita la evaluación del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería. Facilita además, el proceso de determinación de problemas o necesidades para constatar el estado actual de lo que sabe y lo que sabe hacer este profesional, elementos que acrecientan la autovaloración de las necesidades de superación y crecimiento personal a partir de las potencialidades de cada quien.

### **2.2.1. Resultados de la encuesta aplicada a especialistas para valorar las dimensiones e indicadores para medir el impacto del desempeño profesional de los egresados de la maestría**

La parametrización realizada al desempeño profesional permitió determinar las dimensiones e indicadores que posibilitaron diseñar los instrumentos para evaluar el estado real del desempeño de los Máster en Enfermería (Anexo # 10) y se aplicó una encuesta a especialistas en aras de validar las dimensiones e indicadores propuestos. (Anexo # 5)

Para ello la autora seleccionó y contactó con 30 especialistas, de ellos cinco Doctores en Ciencias de la Salud, 10 Doctores en Ciencias Pedagógicas, cuatro Doctores en Ciencias de la Enfermería de la Universidad de Manitoba en Canadá y 11 Máster en Educación Médica.

Los requisitos para la selección de los especialistas fueron los siguientes:

- Tener formación docente o como investigador en las ciencias médicas, de la salud y/o pedagógica con más de 15 años de experiencia.
- Que posean conocimientos de evaluación y evaluación de impacto.

Para obtener la validación de las dimensiones e indicadores se realizaron los talleres de reflexión crítica y construcción colectiva (Anexo # 11) que permitieron además, la aplicación del cuestionario (Anexo # 5), en la que cada dimensión e indicador estaba sujeto a una escala valorativa desde “muy imprescindible” hasta “nada imprescindible”.

La aplicación del instrumento a los especialistas arrojó los resultados siguientes:

- Todos los especialistas consideraron como “imprescindible”, las seis dimensiones propuestas.
- Relacionado con el indicador 2.3, 26 especialistas coinciden en sugerir que se



sustituya la palabra “socializa” por “expone”

- De los especialistas consultados 25 plantearon que el indicador nivel de potencialidades en la superación resultaba nada imprescindible para evaluar el desempeño, a tener en cuenta que lo que se pretende evaluar es el impacto de la formación ya recibida, en este caso la maestría.
- En lo que respecta al indicador 5.4, 22 de los especialistas consultados lo consideran como nada imprescindible.
- La totalidad de los especialistas recomiendan sustituir en el indicador 5.6, la palabra “realiza” por “presenta”.
- El indicador 6.5 es evaluado como nada imprescindible por 24 de los especialistas consultados.

El resto de los indicadores por dimensiones, obtuvieron la valoración de los especialistas de “imprescindible”, lo que ha permitido a la autora elaborar y aplicar los instrumentos que a continuación se analizan.

### **2.3. Comportamiento del desempeño profesional del Máster en Enfermería.**

#### **Caracterización de la muestra**

La muestra de egresados representa el 42,2% de los 64 egresados en las dos primeras ediciones de la maestría. (Anexo # 12)

El 66,7% de la muestra estudiada egresó de la primera edición de la maestría y el 33,4% de la segunda edición. Predomina entre los egresados el sexo femenino (59,2%) y el rango de edad más frecuente es el comprendido entre los 30 y 45 años (77,8%).

Los egresados se desempeñan fundamentalmente en la docencia (44,4%), sólo el 22,2% se desempeñan como enfermeros asistenciales pero a su vez ostentan categoría docente. El 33,3% se desempeñan como administrativos.

Al iniciar la maestría la categoría predominante fue la de instructor (44,7%), sólo dos egresados ostentaban categoría docente de Auxiliar y el 40,7% no tenía ninguna categoría docente. Al aplicar los instrumentos de la presente investigación el 40,7% de los egresados tenían las categorías docentes de Asistente y Auxiliar, un máster no tiene categoría docente y prevalece la categoría de instructor con un 44,7%.

### **Resultados del análisis documental del perfil del egresado contenido en el programa de la maestría**

El análisis de las funciones del egresado de la Maestría en Enfermería contenidas en el programa de la misma constituyó el punto de partida para el establecimiento de las dimensiones e indicadores de esta investigación. A su vez se estableció la relación de estas funciones con los principios de la Educación Avanzada y se identificaron aspectos, tales como:

- a) La función investigativa guarda estrecha relación con el principio Relación entre Racionalidad-Creatividad-Calidad de los Resultados y Relación entre el Carácter Científico-Investigación-Independencia Cognoscitiva y Producción de Conocimientos.
- b) La función docente del Máster en Enfermería da respuesta a lo referido en el principio: Relación entre Teoría-Práctica-Formación Ciudadana. La vinculación de la teoría con la práctica constituye unos de los principios fundamentales en la formación de los profesionales de Enfermería.
- c) Se proponen cualidades que deben caracterizar el desempeño profesional del Máster

en Enfermería.

Todos estos aspectos están contenidos de manera explícita en el epígrafe 2.1 del presente capítulo.

### **Resultados de la revisión de la evaluación profesoral**

Para realizar el diagnóstico de las principales dificultades que influyeron en los resultados de la evaluación profesoral se realizó la revisión de las evaluaciones profesoriales a todos los egresados que tenían categoría docente. Por lo que fueron revisadas 26 evaluaciones profesoriales realizadas a los docentes en el curso escolar 2008-2009. De ellas cinco fueron evaluadas de excelente para un (19,2%), ocho de muy bien para (29,6%), 12 de Bien (46.15 %) y uno de Regular (3,8%).

Al analizar dichas evaluaciones se destacan los señalamientos siguientes:

- Poca utilización del trabajo en equipo para la identificación y solución de problemas.
- No se aprovechan todos los espacios para la exposición de los resultados de las investigaciones, la mayor participación es en eventos a nivel de base.
- No todos los profesores están realizando acciones de tutoría o asesoría a investigaciones de los estudiantes o de las formas académicas del postgrado.
- Poca participación en los proyectos de investigación.
- Escasas publicaciones en revistas indexadas nacionales y sobre todo internacionales.
- Insuficiente trabajo como tutor.
- Insuficiencias en el trabajo investigativo referido fundamentalmente al desarrollo de trabajos científicos, tanto de profesores como en la dirección de los estudiantes.

Llama la atención que los señalamientos anteriormente descritos no se corresponden con la evaluación que obtienen los profesores, pues constituyen dificultades que limitan el desempeño del docente y sólo un profesor es evaluado de regular.

La autora al tener en cuenta que el proceso evaluativo posee gran riqueza y variedad en sus formas de expresión, no se limita únicamente el análisis de documentos, ya que se comprende que en una cuestión como el carácter de proceso muchas evidencias escapan al registro documental, por lo que se constató esta información con la obtenida de la encuesta aplicada a directivos y egresados. En todos los casos se obtuvo información relevante que pudiera sintetizarse como sigue.

### **Resultados de la encuesta aplicada al Máster en Enfermería**

Los problemas más significativos se relacionan a continuación:

El 55,5% de los encuestados consideran como muy bueno el grado en que aplican la investigación como vía para la solución de los problemas que se derivan de su práctica. El 18,5% valora este aspecto de excelente.

El 40,7% de los egresados opina que es bueno el grado en que socializan los resultados de las investigaciones, sin embargo el 3,7% lo considera como malo.

El 44,4% opinan que es buena la frecuencia con que realizan acciones de tutoría y asesoría a otros profesionales.

El 37,7% alegan que es excelente la frecuencia en que participan en los tribunales de defensa de tesis. Llama la atención que el 18,5% consideran que es regular su participación en estas actividades.

Es significativo señalar que el 74,0% refiere que es excelente su participación en los proyectos de investigación.

El 74,0% ha realizado más de cinco asesorías de investigación a otros profesionales y el 85,1% refiere haber realizado tutorías de tesis y el 33,3% más de cinco. Resulta necesario señalar que el 14,8% de los egresados no ha realizado ninguna tutoría de tesis. El 100% de los egresados refieren haber realizado asesoría a trabajos investigativos de otros profesionales.

Es importante señalar que el 55% de los encuestados opina que es poco adecuado el conocimiento y dominio que poseen los egresados relacionado con las tendencias pedagógicas contemporáneas.

El 70,3% considera que es adecuado el trabajo docente-metodológico que realiza.

El trabajo como profesor-tutor es auto-evaluado por el 48,1% de los encuestados como adecuado.

### **Resultados de la aplicación de la encuesta al personal directivo de los egresados**

Con la aplicación de este instrumento se identificaron las dificultades que a continuación se exponen:

1. El 37,0% de los directivos plantea que los egresados identifican y solucionan los problemas que se derivan de la práctica.
2. El 55,5% de los directivos considera que los egresados realizan frecuentemente el trabajo en equipo para favorecer el debate científico.
3. El 66,6% de los directivos considera que los egresados, algunas veces, realizan la exposición de los resultados de las investigaciones.
4. Los directivos son del criterio que un 40,8% de los egresados participan algunas veces en proyectos de investigación.
5. El 40,7% de los directivos opinan que es regular la toma de decisiones en los

egresados que dirigen.

6. El dominio de las funciones y tareas como profesor-tutor es considerado en un 33,3% de directivos como regular.
7. Los directivos de los egresados opinan que en un 48,1% es regular el nivel de exigencia y crítica.
8. El prestigio profesional es considerado de bueno en un 37,0%.
9. La colaboración para el trabajo científico en el 55,5% de los egresados es considerada de regular.

### **Resultados de la aplicación de la entrevista grupal al Máster en Enfermería**

Al aplicar este instrumento los egresados aportaron un número de limitaciones que se exponen a continuación.

1. No existe una base de datos con la relación de las tesis presentadas por ediciones y las principales líneas de investigación.
2. No todas las tesis tributan al banco de problemas de la Sociedad Cubana de Enfermería y el Departamento Nacional de Enfermería.
3. Pocos egresados poseen la categoría de investigador.
4. Son escasas las publicaciones realizadas por los Máster en Enfermería.

Ante la interrogante relacionada con las tareas que les han sido asignadas una vez graduados, la autora constata que los egresados de esta maestría se han tenido en cuenta para el desarrollo de importantes misiones para la profesión de Enfermería.

Resulta oportuno resaltar que:

1. Un grupo de egresados fueron convocados por la Comisión Nacional de la Carrera de Licenciatura en Enfermería para diseñar el programa docente Bases

Conceptuales de Enfermería, posteriormente fue aprobado y se aplica con carácter nacional. A su vez elaboraron la literatura básica y complementaria que ha sido publicada en formato digital por la Editorial de ciencias médicas.

2. A partir de la segunda edición de la Maestría en Enfermería, el claustro de profesores de diferentes módulos han contado con la presencia de egresados de la primera edición como profesores, así como, la participación en los tribunales de defensa de tesis como oponentes y miembros del tribunal.
3. Dos de los egresados se encuentran al frente de igual número de áreas del proyecto de cooperación internacional entre la Facultad de Enfermería “Lidia Doce” y la Facultad de Enfermería de la Universidad de Manitoba, en Canadá. Estas áreas son la Formación de Enfermeros Investigadores y la Educación Continuada en Enfermería.
4. En el orden administrativo un número de egresados han asumido cargos administrativos, docentes y a otros niveles. La presidenta de la Sociedad Cubana de Enfermería (SOCUENF) es egresada de la primera edición de ésta maestría.

#### **Resultados de la Observación participante realizada al Máster en Enfermería en la presentación de trabajos científicos**

1. El dominio de la metodología de investigación fue observado siempre en el 29.6% de los sujetos investigados.
2. El 25,9% responde creativamente todas las preguntas que se le realizan durante la exposición de los resultados científicos.

#### **Resultados obtenidos con la aplicación de la prueba de desempeño (Anexo 12)**

Como resultado de la aplicación de la prueba de desempeño se obtuvo que en la **dimensión Ética** el 29,6 % de los egresados obtuvieron resultados muy adecuados en cuanto al indicador referido a la capacidad para aplicar los principios éticos en su quehacer profesional y el 29,6% obtuvo resultados adecuados, sin embargo el 22,2% a pesar de que ponen en práctica los principios éticos, deben perfeccionar las estrategias de trabajo para obtener resultados satisfactorios y el 11,1% fue evaluado con dificultades en este indicador. Con respecto al grado en que resuelven los problemas éticos, el 25,9% obtiene resultados muy adecuados y el 33,3% fue evaluado de adecuado en este indicador, mientras que el 11,1% debe perfeccionar las acciones que ejecuta en este sentido.

**La dimensión Científico-Investigativa** fue la dimensión que presentó mayores insuficiencias en cuanto a la evaluación realizada. En el primer indicador relacionado con el grado en que aplica la investigación para la identificación y solución de los problemas, el 11,1% localizan los problemas y acciones para resolverlos, logran además independencia en situaciones difíciles y los resultados son favorables, el 33,3% de los egresados generalmente captan los problemas, pero no logran acciones efectivas para resolverlos y a su vez toman decisiones acertadamente. Se comportan de manera inadecuada, el 29,6% y a su vez son superficiales en el análisis de los problemas y la toma de decisiones es deficiente, el 22,2% no logran detectar los problemas y no saben actuar sin instrucciones. Resulta oportuno señalar que sólo el 3,7% tienen muy buena capacidad para analizar, resolver problemas a través de la investigación científica con buenos resultados.

En cuanto a la frecuencia con que utiliza el trabajo en equipo para favorecer el debate científico, el 18,5% emprende acciones en el trabajo en equipo y de forma sistemática favorece el debate científico con excelentes resultados, el 22,2% realiza con frecuencia



acciones de trabajo en equipo favoreciendo el debate científico con resultados satisfactorios, mientras que el 29,6% realiza con frecuencia acciones de trabajo en equipo pero debe perfeccionar las estrategias para favorecer el debate científico con buenos resultados, el 18,5% ocasionalmente realiza acciones en el trabajo en equipo y sus resultados no son satisfactorios y el 7,4% no realiza acciones en el trabajo en equipo, ni favorece el debate científico.

En el indicador relacionado con el grado en que se exponen los resultados obtenidos en las investigaciones el 18,4% exponen sistemáticamente los resultados de las investigaciones con resultados satisfactorios, el 25,9% generalmente exponen los resultados de las investigaciones con resultados satisfactorios, así como, el 18,5% presentan en ocasiones algunos problemas para exponer los resultados de las investigaciones, el 29,6% generalmente presenta problemas con la socialización de los resultados de las investigaciones y el 11,1% No expone los resultados de las investigaciones.

En cuanto al nivel de potencialidades para el trabajo científico-investigativo el 22,2% evidencian muy buen dominio de la metodología de la investigación, realizan trabajos científicos y acciones de tutoría a trabajos científicos con excelentes resultados, el 44,4% evidencian buen dominio de la investigación y realizan trabajos científicos y se desempeñan como tutores de trabajos con buenos resultados, el 29,6% el dominio de la investigación es medio y solo en ocasiones realiza acciones tutoriales a trabajos científicos, el 3,7% tienen insuficiente dominio de la metodología de la investigación no realiza acciones de tutoría a trabajos científico-investigativos.

Al referirse al nivel de capacidad para conducir investigaciones, los directivos plantean que el 33,3% planifican investigaciones con la aplicación correcta del método científico y

proyectan con éxito nuevas líneas de investigación, el 18,5% planifican investigaciones con la aplicación correcta del método científico y proyectan con poco éxito nuevas líneas de investigación, el 29,6% planifica investigaciones con deficiencias en la aplicación correcta del método científico, pero proyecta con éxito nuevas líneas de investigación, así como el 14,8% planifica investigaciones con deficiencias en la aplicación correcta del método científico y proyecta con poco éxito nuevas líneas de investigación y el 3,7% no logran planificar ni conducir investigaciones.

Para valorar la **dimensión Docente** se comienza por el análisis del indicador nivel de conocimiento y dominio de las tendencias pedagógicas contemporáneas donde el 7,4% obtuvo valoraciones de muy adecuado en este indicador, el 23,8% adecuado y el 40,4% fue evaluado con resultados medianamente adecuados, deben perfeccionar su estrategia de trabajo. En el nivel de desarrollo alcanzado en el trabajo docente-metodológico fue evaluado de muy adecuado el 59,2% y el 25,6% de adecuado al emprender por parte de los egresados acciones sistemáticas en ese sentido con sus jefes de ciclo y subordinados para su preparación. Sin embargo, los directivos son del criterio que el 16,2% no logra elevar sus resultados y deben ganar en sistematicidad.

El indicador que evalúa a la capacidad de comunicarse adecuadamente con sus superiores, subordinados y alumnos muestra resultados positivos toda vez que en el 22,2% es evaluada de muy adecuada donde los directivos refieren que la comunicación es muy buena con sus jefes y subordinados, tienen habilidad para mantener un clima favorable y son ejemplo en su colectivo, el 48,1% tienen buena comunicación, saben escuchar, mantienen buenas relaciones a todos los niveles y son ejemplo en su colectivo. En este indicador no es evaluado ningún máster con comunicación inadecuada.

Los resultados del indicador relacionado con el grado de preparación para dirigir el trabajo de formación vocacional el 25,9% cumplen con la estrategia a largo, corto y mediano plazo, al realizar un buen trabajo con los estudiantes. El 33,3% presentan algunas imprecisiones en el cumplimiento de las estrategias, pero obtienen buenos resultados, solo el 7,4% de los evaluados incumple con las acciones de la estrategia y no logra resultados con los estudiantes.

En el indicador referido al nivel de dominio del trabajo pedagógico y didáctico, el 29,6% aplica sistemáticamente los conocimientos y habilidades con resultados satisfactorios, el 25,9% generalmente los aplica, y el 14,8% presenta algunos problemas con la aplicación de los mismos.

En cuanto al nivel de dominio de las funciones como profesor-tutor el 22,2% fue evaluado con resultados muy adecuados y 33,3% con resultados adecuados, sin embargo el 44,5% presenta dificultades para impartir sus clases, en ocasiones orientan metodológicamente al colectivo, no son sistemáticos en promover y reforzar la motivación profesional en los estudiantes, no demuestran preparación para asesorar a sus estudiantes en las actividades investigativas. No es tutor de la formación de postgrado pero realiza acciones de asesoría.  
(Anexo #12)

Para realizar la valoración de la **dimensión Gerencial**, se analiza en el indicador grado de presencia personal que el 62,9% fue evaluado como muy adecuado y con resultados adecuado un 22,3% con buena presencia personal y sólo el 14,8% visten adecuadamente, aunque en ocasiones descuidan su presencia personal.

El indicador de desarrollo en la toma de decisiones, fue evaluado el 14,8% con resultados muy adecuado y el 29,6% con resultados medianamente adecuado, en tanto el 44,4%

logra independencia en situaciones difíciles, toma iniciativas y los resultados son favorables, sólo en el 11,1% la toma de decisiones es deficiente y no actúan con la madurez necesaria.

El nivel de relaciones humanas y el clima de trabajo en colectivo es evaluado en un 26% como muy adecuado, y en un 18,5% adecuado; sin embargo, el 44.1% de los egresados aunque escucha, no logra una comunicación eficiente aunque sus relaciones son positivas. En el análisis del indicador relacionado con el nivel de exigencia y crítica el 48,1% de los directivos evalúa a los egresados con resultados muy adecuados donde prevalece un elevado espíritu crítico y autocrítico. Se distinguen cualidades como la exigencia consigo mismo y con su colectivo y sólo el 3.7% reconoce poco frecuente los señalamientos que se le hacen y deben ser más exigente consigo mismo y con su colectivo.

El nivel de organización del trabajo es evaluado por los directivos en un 44,4% de egresados como adecuado, se asignan tareas concretas y se coordinan las relaciones necesarias, el 33,3% distribuyen las tareas y cumple con los objetivos propuestos.

En relación con el indicador nivel de capacidades asertivas, el 37% es evaluado de adecuado, donde prevalece la escucha con atención, respeto y confianza, de esta forma se muestra flexibilidad en los análisis y logra la excelente relación con los subordinados. El 26% crea poca confianza, al mostrar poca flexibilidad en los análisis, afectándose la relación con los subordinados. (Anexo # 12).

En cuanto al análisis de la **dimensión Producción Intelectual** el primer indicador referido la frecuencia de participación en eventos científicos se comportó de la siguiente forma, el 29,6% obtiene muy adecuado, participa sistemáticamente en eventos científicos como ponente, coautor con excelentes resultados, el 48,2% obtiene adecuado, participa con

frecuencia en eventos científicos como ponente, coautor, tutor con resultados satisfactorios, el 22,2% participa ocasionalmente en eventos científicos con resultados satisfactorios. El indicador frecuencia de publicaciones en revistas indexadas nacionales e internacionales fue evaluado de muy adecuado el 14,8% al hacer referencia a la publicación anual en revistas indexadas nacionales y/o internacionales los resultados de su investigación, el 33,3% de los egresados posee escasas publicaciones, el 26,0% publica ocasionalmente y el 11,1% de los egresados no publican. Al analizar el indicador de diseño de materiales complementarios, guías y programas de estudio es evaluado de muy adecuado por los directivos ya que el 14,8% de los egresados confecciona materiales, folletos y artículos derivados de su quehacer profesional de forma sistemática y los utiliza con excelentes resultados, el 40,7% ocasionalmente confecciona materiales, folletos y artículos derivados de su quehacer profesional y los utiliza con resultados satisfactorios, el 18,7% es evaluado de poco adecuado ya que la confección de materiales, folletos y artículos es escasa y sus resultados son deficientes. El indicador, frecuencia con que presenta trabajos científicos, fue evaluado de la siguiente forma, el 29,6% obtuvo evaluación de muy adecuado al manifestar muy buen dominio de la metodología de la investigación, realizar trabajos científico-investigativos y presentarlos con mucha frecuencia, el 33,3% es evaluado de adecuado al poseer buen dominio de la metodología de la investigación, realizar trabajos científico-investigativos pero no aprovechan todos los escenarios para la presentación de los mismos, el 29,6% es evaluado de medianamente adecuado, el dominio de la metodología de la investigación es medio y sólo en ocasiones realiza y presenta trabajos científico-investigativos.

En la **dimensión Comportamiento Humano** se evalúa el indicador grado de independencia para solucionar los problemas que tributen a la Ciencia de Enfermería y los resultados se exponen a continuación: el 29.6% es evaluado de muy adecuado ya que resuelven excelentemente con independencia situaciones complejas y emprenden acciones por iniciativa con buenos resultados, el 33,3% es evaluado de medianamente adecuado al lograr independencia en la solución de problemas en situaciones difíciles, toma iniciativas y los resultados son favorables. El 22,2% de los egresados es evaluado de adecuado, actúan ante situaciones normales sin instrucciones y toman decisiones acertadamente. Fue evaluado el 14,8% de poco adecuado, la toma de decisiones es deficiente y no actúa con la independencia necesaria.

La autora desea significar que en los resultados de la aplicación del instrumento se señalaron **dificultades** a los egresados, tales como:

1. Existe superficialidad en el análisis de los problemas y la toma de decisiones es deficiente.
2. No siempre se logran resolver los problemas a través de la investigación.
3. Generalmente se presentan problemas con la socialización de los resultados de las investigaciones.
4. Existen deficiencias en la aplicación correcta del método científico al realizar las investigaciones.
5. No existe dominio adecuado de las tendencias pedagógicas contemporáneas.
6. Se presentan algunas imprecisiones en el cumplimiento de las estrategias para el trabajo de formación vocacional.
7. Existen dificultades para asesorar y tutorar actividades investigativas.

8. Existe un porcentaje de máster que participa ocasionalmente en eventos científicos.
9. Son escasas las publicaciones en las revistas indexadas.
10. Escasa confección de materiales complementarios.
11. No se aprovechan todos los escenarios para la presentación de los trabajos científicos.

### **2.3.1. Triangulación de los resultados entre el estado ideal y real**

La triangulación de los resultados alcanzados con la aplicación de todos los instrumentos, permitió arribar a los resultados generales del comportamiento del desempeño profesional del Máster en Enfermería.

A partir del enfoque de sistema aplicado a los resultados de las indagaciones empíricas, se pudo llegar a ajustar los problemas o dificultades a través del procesamiento del método Mc. Nemar que permite establecer las tendencias de estos y el escalonamiento de los normotipos en los rangos siguientes:

**Significativo:** De 80 a 100 %.

**Medianamente significativo:** De 51 a 79%

**No significativo:** De 0 a 50 %.

En la **dimensión ética** los indicadores valorados muestran coincidencias en lo siguiente:

Como aspectos **no significativos** se revela:

1. La capacidad para aplicar los principios éticos en su quehacer profesional.
2. La solución de los dilemas éticos que se presentan.

En la **dimensión científico-investigativa** los indicadores valorados muestran coincidencias en lo siguiente:

Como aspectos **significativos** se revela:

1. La participación en los proyectos de investigación.
2. La realización de tutorías de tesis.
3. La asesoría a trabajos investigativos de otros profesionales.
4. La exposición de los resultados de las investigaciones.

Como **medianamente significativos**:

1. La participación en los proyectos de investigación.

Como **no significativos**:

1. La aplicación del método científico.

En la **dimensión docente** los indicadores valorados muestran coincidencias en lo siguiente:

Como aspectos **significativos** se revela:

1. El trabajo docente metodológico que se realiza.
2. Las insuficiencias que se presentan en el trabajo como profesor - tutor.
3. La comunicación que se establece con los alumnos y subordinados.
4. El dominio del trabajo pedagógico y didáctico.

Como **medianamente significativos**:

1. El dominio de las tendencias pedagógicas contemporáneas.
2. Las estrategias para cumplir con el trabajo de formación vocacional.

En la **dimensión Gerencial** los indicadores valorados muestran coincidencias en lo siguiente:

Como aspectos **significativos** se revela:

1. El papel que desempeñan en la toma de decisiones.
2. El nivel de organización en el trabajo.



3. Las capacidades asertivas.
4. La flexibilidad en los análisis de los resultados de las investigaciones.

Como **medianamente significativos**:

1. La presencia personal de los Máster en Enfermería.
2. El nivel de exigencia y crítica.

Como **no significativos**:

1. Las relaciones humanas y el clima de trabajo en colectivo.

En la **dimensión producción intelectual** los indicadores valorados muestran coincidencias en lo siguiente:

Como aspectos **significativos** se revela:

1. La participación en eventos científicos.

Como **medianamente significativos**:

2. La presentación de trabajos científicos.

Como **no significativos**:

1. La producción de materiales científicos.
2. La publicación de artículos científicos.

En la **dimensión Comportamiento Humano** los indicadores valorados muestran coincidencias en lo siguiente:

Como aspectos **significativos** se revela:

1. La independencia para solucionar los problemas que tributen a la ciencia de enfermería.
2. La honestidad científica.

Se utiliza la Tecnología para la determinación de problemas investigativos de la Educación Avanzada para determinar los principales problemas, educativos, investigativos y de organización del trabajo en el desempeño de los Máster en Enfermería, los que se exponen a continuación:

Inventarios de problemas:

### **Problemas Educativos**

1. La aplicación del método científico por falta de conocimientos.
2. Las insuficiencias que se presentan en el trabajo como profesor-tutor.
3. El dominio de las tendencias pedagógicas contemporáneas.

### **Problemas Organizativos**

1. La participación en los proyectos de investigación
2. La realización de tutorías de tesis.
3. La asesoría a trabajos investigativos de otros profesionales.
4. La exposición de los resultados de las investigaciones.
5. Las estrategias para cumplir con el trabajo de formación vocacional.
6. El papel que desempeñan en la toma de decisiones.
7. La publicación de artículos científicos.

### **Problemas Investigativos**

1. La participación en los proyectos de investigación.
2. La participación en eventos científicos.
3. La producción de materiales científicos.

En este proceso de caracterización del estado actual del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería en La Habana y como parte de la tecnología

asumida en esta parte de la investigación, se identifican además **aciertos o potencialidades** descubiertas con la aplicación de los instrumentos antes analizados, estos son los siguientes:

1. Incremento en la participación en eventos científicos.
2. Aumento en el nivel de exigencia y crítica hacia los resultados del Proceso de Atención de Enfermería.
3. Incorporación de estrategias para cumplir con el trabajo de formación vocacional.
4. Incremento en la participación en los proyectos de investigación por parte de los egresados.

A partir de los resultados en la triangulación realizada a los datos obtenidos, se pudo valorar las características del estado actual del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería en La Habana, refiriendo un grupo de problemáticas en estos profesionales, dentro de ellas se distinguen como significativas en la dimensión científica investigativa, las relacionadas con los proyectos de investigación, la tutoría y asesoría de tesis o trabajos investigativos, así como los problemas asociados con la exposición de los resultados de las investigaciones. En la dimensión docente, se destacan los problemas educativos relacionados con el trabajo docente-metodológico, la comunicación y dominio del trabajo pedagógico y didáctico.

En la **dimensión gerencial** se resumen problemas en el papel que desempeñan en la toma de decisiones, el nivel de organización en el trabajo, la capacidad comunicativa relacionada con la asertividad, así como la asociada con la flexibilidad en los análisis de los resultados de las investigaciones. Finalmente se concluye que en este diagnóstico inicial se revelan problemas educativos en el desempeño profesional de los egresados en

la dimensión comportamiento humano, fundamentalmente en la independencia que muestran para solucionar los problemas que tributen a la ciencia de Enfermería, así como esas conductas o modos de actuación que evidencian poseer honestidad científica.

Estos problemas se convierten en el punto de partida para la modelación de la evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en los egresados que se propone en el próximo capítulo.

### **CAPÍTULO III. MODELO PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA MAESTRÍA EN ENFERMERÍA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE SUS EGRESADOS**

En el capítulo se presenta una conceptualización acerca de la modelación como método de investigación científica, que sirve de base para la propuesta de un modelo para la evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería. El Modelo para la evaluación del impacto que se propone, se fundamenta en los siguientes referentes: pedagógicos, filosóficos, sociológicos y psicológicos.

El capítulo comprende además el análisis de los resultados de la constatación en la práctica del modelo y los resultados del criterio de expertos como vía para obtener una valoración acerca de la pertinencia del modelo propuesto.

#### **3.1. La modelación de la evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados**

La utilización de la modelación como método teórico general desempeñó un importante papel para la construcción del modelo que se propone, dada la necesidad de modelar la evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en los egresados. Para presentar la propuesta se precisa argumentar por qué un modelo de evaluación.

La modelación es considerada a decir de Ruiz A. (2002) como el método del nivel teórico que permite reproducir, analizar los nexos y las relaciones de los elementos que están inmersos en un fenómeno determinado y que es objeto de estudio.<sup>97</sup>

El resultado de la modelación es el modelo, que constituye una representación simplificada de la realidad, lo que permite descubrir y estudiar nuevas relaciones y cualidades del objeto estudiado, debe revelar, al mismo tiempo, la naturaleza del objeto que se modela y las posiciones teóricas y metodológicas que faciliten su instrumentación.

La autora coincide con Añorga Morales. (2002) al plantear que los modelos de evaluación deben cumplir con un grupo de características<sup>98</sup>, entre las que se enuncian a continuación:

1. Constituyen una representación que esquematiza la realidad, permitiendo adentrarnos en su estudio.
2. Debe ser operativo y más fácil de estudiar que el propio fenómeno en sí.
3. Puede agrupar en un mismo fenómeno varios modelos y viceversa en un mismo modelo varios fenómenos.
4. Sus variables, relaciones y constantes se interpretan a partir de una teoría científica.

Además de las características señaladas anteriormente Bringas Linares. (1999) identifica que los modelos se caracterizan por: <sup>99</sup>

- “Su provisionalidad
- Su adaptabilidad.
- Su optimización.
- Su carácter organizador del proceso.
- Su utilidad teórica, investigativa, tecnológica y práctica”.

Valle Lima A. (2006) precisa la determinada unidad entre lo objetivo y lo subjetivo que el modelo revela, lo que permite operar de manera práctica o teórica con un objeto o fenómeno, no de manera directa, sino utilizando el modelo como sustituto siempre que:

- Se encuentra en determinada correspondencia con el propio objeto.
- En ciertas etapas del conocimiento, el modelo permite sustituir al objeto.
- Ofrece, en ausencia del objeto, información sobre el mismo. <sup>100</sup>

En la modelación se asumen tres aspectos: construcción teórica del modelo, elaboración del modelo y la validación del mismo. En la investigación que se presenta se analizan los dos primeros aspectos y el tercer aspecto se trabaja desde la consulta a expertos y los resultados del desempeño profesional de los egresados de la maestría en su radio de acción laboral, como una de las variantes de la evaluación del desempeño.

Para el desarrollo de los tres aspectos inmersos en la modelación la autora considera oportuno tener en cuenta los presupuestos teóricos que constituyen puntos de partida de los modelos de evaluación como son: qué se entiende por evaluación, qué se pretende conseguir, o qué necesidades se intenta cubrir, cómo proceder a cubrir las necesidades, de manera que al responder a ellas el evaluador adopta una posición teórica, pragmática y metodológica.

La sistematización realizada a la obra de autores que han diseñado modelos de evaluación han permitido identificar los componentes que lo integran como son: <sup>56,57,58,59</sup>

- Finalidad científica y política.
- Toma de decisiones.
- Ámbito o unidad de evaluación.
- Rol o papel del evaluador.
- Proceso metodológico.

El modelo de evaluación que se propone se sustenta en los principios explicados por Bringas Linares J. (1999). <sup>99</sup> Los mismos son:

- Principio de deducción por analogía: Permite establecer semejanzas entre ciertas facetas, cualidades y componentes del objeto real y el modelo.

- Principio de la consistencia lógica del modelo: Asegura estabilidad, solidez y fundamentación científica a los elementos teóricos que sustentan el modelo.
- Principio del enfoque sistémico: Posibilita revelar las cualidades resultantes del objeto de investigación, mediante las relaciones que se tienen que dar entre los componentes del modelo.
- Principio de la simplicidad y la asequibilidad: Sin perder el valor y el carácter científico, el modelo debe ser comprensible, funcional y operativo.

A partir de estos principios, que son consecuentes con la estructura del modelo que se propone, la autora define como **Modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados** a la construcción teórica que establece las relaciones, fases, objetivos y acciones para valorar las transformaciones que ocurren en el desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería, que repercuten en la calidad de los servicios.

Estos estudios realizados a la modelación como método y los modelos como resultados científicos, posibilitan que la autora centre la atención en los fundamentos de las Ciencias Pedagógicas que sustentan la propuesta de modelo de evaluación de impacto que se propone como solución a la contradicción que emana de la práctica en el desempeño profesional de los egresados de la maestría desde el perfil del egresado de este programa académico y de las exigencias que la sociedad realiza a estos enfermeros en los componentes, gerencial, investigativo y docente. Aspectos que a continuación son tratados.



### **3.1.1. Fundamentos asumidos en el modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de los egresados**

El modelo propuesto está sustentado como se expresó con anterioridad en cuatro dimensiones, vistas en la Educación Avanzada como marcos de referencia en los que se sustenta un modelo, sistema, programa, entre otras alternativas de solución al problema científico. A continuación se muestran estos fundamentos teóricos y metodológicos:

#### **❖ Dimensión pedagógica**

El modelo que se propone tiene como fundamento esencial las leyes de la Pedagogía (Chávez J. 2003)<sup>101</sup> que permiten reconocer el objeto del programa de maestría y del modelo de evaluación de impacto que se fundamenta en este apartado, relacionado con la preparación del hombre para la vida y en la propia vida, con el reconocimiento de que el modelo de evaluación del impacto de la maestría en el desempeño profesional de los enfermeros, como objetos evaluables, posibilita el perfeccionamiento de su labor en lo investigativo, lo gerencial, lo asistencial y lo docente, revelando la manifestación de la Pedagogía como ciencia, en la formación y desarrollo del sujeto.

En las Ciencias Pedagógicas, la Teoría de la Educación Avanzada, se identifica como una teoría educativa, auténticamente cubana, de ella se utiliza como fundamento del modelo de evaluación del impacto de la referida maestría, las leyes, los principios, las regularidades y la teoría del diseño curricular que plantea cuatro fases y una de ellas es la evaluación, muy cercana al objeto y campo de la presente investigación.

Desde la Educación Avanzada, se han ido creando los sustentos de una teoría para el diseño curricular de las alternativas que propone (formas, estrategias, tecnologías e instrumentos), que unido al papel que ocupan los modelos educativos que diseña,

posibilita lograr el mejoramiento profesional y humano de los sujetos que participan. Esto argumenta que la propuesta del modelo de evaluación del impacto, utilice los fundamentos de la teoría del diseño curricular asociada a las formas académicas del postgrado, en particular las maestrías y en singular con la evaluación de los efectos y los impactos de este desempeño profesional de los egresados de la maestría.

Cada programa desde la Educación Avanzada está encaminado al desarrollo multilateral y armónico del hombre, para elevar su capacidad de entender, transformar y disfrutar el mundo que le ha tocado vivir, a través de un proyecto de mejoramiento profesional y humano, donde prima la profesionalidad, la conducta ética cooperadora de aquellos que se benefician de sus productos o servicios. Para la autora no se alcanzaría un verdadero impacto de la maestría en el desempeño profesional de sus egresados, si no se logra que en la actuación y el comportamiento de los profesionales de la Enfermería se muestre un cambio de actitud ante las responsabilidades que asumen al egresar como directivos, docentes y como investigadores.

#### ❖ **Dimensión filosófica**

Asume como sustento filosófico el marxismo-leninismo, con su máxima expresión en las ideas de José Martí y Fidel Castro. Como base del método científico se empleó el enfoque dialéctico-materialista y en particular el enfoque sistémico en su comprensión hacia la concatenación de los fenómenos y el análisis de las categorías esenciales: perfil del egresado de la Maestría en Enfermería, desempeño profesional y evaluación de impacto. La concepción filosófica del mundo, se manifiesta en el desempeño de estos egresados de la Maestría en Enfermería, por su actividad crítica-transformadora, que permite la reconstrucción constante de sus modos de actuación.

El desempeño profesional de los enfermeros se torna complejo en la actualidad por los servicios que prestan en los diferentes niveles de atención, que requiere de nuevos conocimientos, habilidades y valores de estos sujetos.

Se hizo un análisis del desempeño profesional, como actividad pedagógica en sí misma, desde el referente filosófico y esto permitió hacer reflexiones e integraciones valorativas de los enfermeros que egresaron, que permiten la comprensión en el orden metodológico de la dirección de su desarrollo de atención en Enfermería y la investigación de los problemas profesionales que se presentan en el desempeño cotidiano. Esto se manifiesta al concebir la práctica como criterio de la verdad y asumir los aspectos positivos de la actuación de estos profesionales de la Enfermería para enmarcar las posiciones epistemológicas y éticas del modelo de evaluación de impacto propuesto.

Se evidencia en este análisis, que el mejoramiento del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería, depende de la elevación de su preparación en el área investigativa, esto presupone que en el modelo se indague el desarrollo de los egresados en el área investigativa y en la socialización de los resultados que se obtienen por esta vía a partir de las publicaciones, asesoría y generalización de resultados científicos, entre otras acciones de su desempeño.

En los fundamentos del modelo de evaluación del impacto de la maestría en el desempeño profesional de sus egresados, se manifiestan los principios de la filosofía de la educación tales como: el carácter masivo y equidad, la combinación estudio y trabajo con la participación democrática y abierta a la diversidad. Se expresa la relación entre la cultura, la educación y la identidad para la formación integral del hombre.<sup>102</sup>

La teoría del conocimiento sustentó el estudio histórico de los modelos de evaluación de impacto, el diseño de los instrumentos y para el diseño del modelo propuesto.

### ❖ **Dimensión sociológica**

La educación es eminentemente social y la formación del Máster en Enfermería tiene como punto de partida las demandas sociales. La concepción humanista que desde el modelo reconoce al Máster en Enfermería en el centro del proceso formativo, que a través de su desempeño profesional se inserta a la sociedad transformándola.

El modelo de evaluación del impacto de la maestría en el desempeño profesional de sus egresados constituye un reflejo de la necesidad de acreditar los programas académicos que se ofrecen a los Licenciados en Enfermería que incluye, las relaciones entre los participantes del programa (docentes y estudiantes de postgrado) y los objetivos de esta evaluación del impacto como un proceso pedagógico que estudia la formación y los resultados que devienen de la actuación de sus egresados, en correspondencia con la necesidad histórica que se enfrenta cuando se identifican los objetos evaluables y los contenidos de la evaluación, en el caso que ocupa a esta investigación relacionado con el desempeño profesional de los egresados.

Los cambios esperados en los egresados de programas académicos como el que se valora con el modelo propuesto, en los momentos actuales exige la construcción de nuevas formas, herramientas, instrumentos, entre otros elementos que pedagógicamente respondan a las necesidades del contexto en el que se investiga y se desempeñan sus egresados, en los diferentes niveles de atención de Enfermería y los servicios que se ofrecen en el país. En este sentido la doctora Terrero Laffita en el 2006 destaca que cada época en correspondencia con el nivel de desarrollo de sus fuerzas

productivas exige de determinado tipo de hombre para cada lugar concreto, en tal sentido, si no se evalúan las transformaciones en el desempeño y su repercusión en la calidad de los servicios que estos sujetos realizan, no se puede conocer el nivel de desarrollo en que se encuentran los recursos que acceden a estos programas académicos.<sup>103</sup> De la dinámica interna del modelo de evaluación del impacto de la maestría en el desempeño profesional de sus egresados, emanan las formas concretas del ser social, los sustentos de la psicología social en los enfermeros como grupo social y estrato laboral, así como de los productos que emanen de la actividad científico-investigativa que estos realicen, en esta dinámica se manifiestan los fundamentos de los contextos y escenarios de actuación que son propios de su desempeño como directivos, docentes e investigadores en el proceso de construcción de las Ciencias de la Enfermería.

Dentro de la dimensión social se identifica el lugar de las teorías pedagógicas y sus modelos para la construcción del modelo de evaluación del impacto de la maestría en el desempeño profesional de sus egresados, reflejo de las condiciones materiales de vida de los hombres que tienen un carácter histórico-social, enmarcado en la colosal Batalla de Ideas que enfrenta Cuba y el proceso de universalización de la educación superior que viene ocurriendo desde el año 2002.

El modelo de evaluación del impacto de la maestría en el desempeño profesional de sus egresados, surge como necesidad objetiva de una época y de una sociedad, deviene en alternativa de solución, del problema de la formación del hombre en estos programas académicos, y por lo tanto, constituye la anticipación pronosticadora de una realidad

futura de la Maestría en Enfermería en próximas ediciones, sobre la base de su perfeccionamiento.

Los resultados del modelo de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería por la vía de la evaluación del desempeño profesional de los enfermeros que egresan, posibilitará asumir las consideraciones técnico-metodológicas necesarias, que ayuden a conducir con éxito el aprendizaje desarrollador y relaciones de comunicación adecuadas al impartir las clases, que contribuyan a lograr los niveles de instrucción y educación deseados, de manera que los prepare para enfrentar los retos de la sociedad cubana actual, en general y de la salud en particular. Que permita a los enfermeros como investigadores, la preparación necesaria para llevar a cabo estas expectativas.

#### ❖ **Dimensión psicológica**

Como parte de los fundamentos del modelo de evaluación del impacto de la maestría en el desempeño profesional de sus egresados, se asume el enfoque histórico-cultural del desarrollo humano de Lev Vygotski<sup>104</sup>, así como la contextualización que se ha realizado por los investigadores de la Educación Avanzada relacionado con el mejoramiento profesional y humano. La autora se apropia de este enfoque en la construcción del modelo por ser la salud pública, contexto en el que se desempeña el egresado de la maestría, un proceso socio-cultural e histórico.

El modelo de evaluación del impacto de la maestría en el desempeño profesional de sus egresados, en su fundamentación establece los vínculos con el proceso de producción científica, referido en la Educación Avanzada como proceso organizado y pedagógico, que en la valoración del desempeño y del impacto debe ser expresión de los resultado que entregan los egresados al Proceso de Atención de Enfermería (PAE).

A partir de la sistematización realizada a los fundamentos de las Ciencias Pedagógicas y su contextualización al modelo de evaluación del impacto de la maestría en el desempeño profesional de sus egresados, la autora se sintió preparada para elaborar el modelo e identificar sus componentes y relaciones.

### **3.2. Componentes del Modelo de Evaluación de Impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados**

El modelo que se propone tiene su origen en el estudio histórico realizado acerca de los modelos de evaluación más conocidos en el ámbito internacional y nacional.

De los modelos de evaluación referidos en el capítulo primero se tomó en consideración lo reflejado en los estudios realizados por Añorga en 1999-2004, que todo modelo de evaluación responde al enfoque estructural derivados de los modelos evaluativos que le anteceden, estructura dada en la presencia de los componentes siguientes: objeto evaluable, finalidad, contenido, unidad de evaluación, rol del evaluador, enfoque, proceso metodológico y toma de decisión.<sup>105</sup>

En correspondencia con estos sustentos y con los modelos de evaluación de impacto que le anteceden, el modelo propuesto tiene en su estructura los siguientes componentes:

**Objeto evaluable:** Es el perfil del egresado del programa de la Maestría en Enfermería, que declara cuatro funciones: investigativa, docente, gerencial y de asesoramiento.

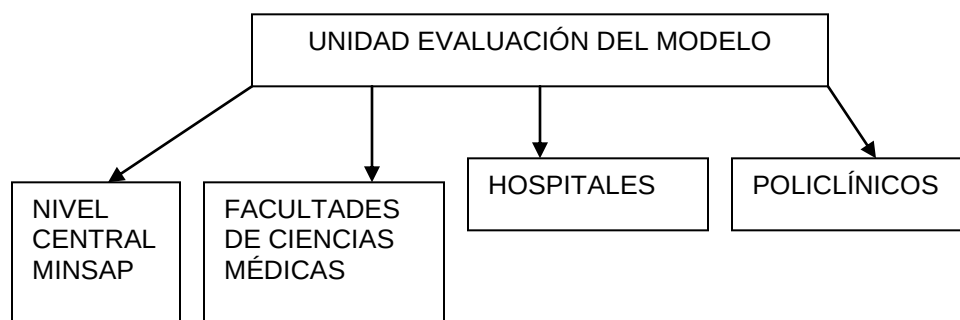
**Finalidad:** Consiste en medir las transformaciones experimentadas en los egresados de la maestría como resultado de la aplicación del programa.

**Contenido:** Se concreta en la variable desempeño profesional del Máster en Enfermería, en las dimensiones: ética, científico-investigativa, docente, gerencial, producción intelectual y humano, y en el sistema de indicadores propuesto, los cuales, por medio de

los instrumentos seleccionados permitirá la evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en los egresados.

**Unidad de evaluación:** Se refiere a los profesionales que directamente se beneficiaron con la formación académica. Conformada por los egresados de la Maestría en Enfermería que tienen la misión de demostrar en su desempeño las habilidades adquiridas, por ello resulta importante recoger su criterio y evaluar su desempeño. El siguiente esquema representa la dinámica de la unidad de evaluación.

Esquema No. 1: **Dinámica de la unidad de evaluación del modelo**



**Rol del evaluador:** Debe estar encaminado a la cooperación, la ayuda, a prevenir y a alertar para que se tomen las medidas necesarias en el proceso de perfeccionamiento. Se debe tener como punto de partida la correcta preparación de los evaluadores, para ello la autora elaboró un taller de capacitación para evaluadores. (Anexo # 12)

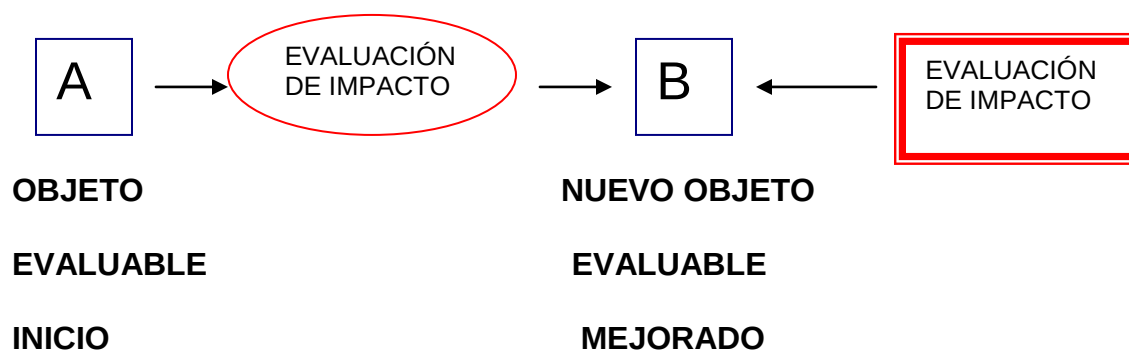
**Enfoque:** Este modelo evidencia un enfoque Dialéctico, cultural e histórico-lógico, que toma como referencia el enfoque histórico-cultural, característico del diseño curricular de la Educación Avanzada.

**Proceso metodológico:** Se caracteriza por ser dinámico, integrador y participativo, ya que toma en consideración a los egresados en sus diferentes contextos de actuación. La dinámica del modelo se concreta en la relación que se establece entre la variable,



dimensiones e indicadores y los instrumentos elaborados. Así como en las sucesivas aplicaciones del modelo al mismo objeto evaluable ya mejorado como se muestra en el siguiente esquema.

Esquema No. 2: **Dinámica del modelo**



Desde este proceso de abstracción logrado alrededor del proceso de evaluación de impacto de programas académicos y en particular la propuesta que se realiza para la maestría en Enfermería, desde la evaluación del desempeño profesional de sus egresados, la autora identifica como **características** del modelo las siguientes:

**Flexible:** Permite ser aplicado en una diversidad de contextos educativos donde se apliquen programas de formación académica. El modelo comprende una variable y seis dimensiones, pero puede realizarse la evaluación empleando solo algunas dimensiones según los intereses del solicitante.

**Participativo:** Para el proceso de evaluación de impacto el modelo exige la participación de los sujetos involucrados en el análisis de criterios, determinación de indicadores a utilizar, la utilización de métodos de consulta para la elaboración de juicios y resultados, así como la decisión de cómo utilizarlos.

**Sistémico:** El modelo se concibe de manera integral en el que todos los componentes se expresan a través del contenido. Todos los componentes se vinculan y tiene relación con

el contenido asociado con el modelo ideal del egresado expuesto en el capítulo anterior, con las funciones propias de sus modos de actuación como enfermeros y como investigadores de las Ciencias de la Enfermería, así como con los elementos identificados como exigencias actuales de los servicios de Enfermería en el PAE, todo ello se materializa a través de las fases del modelo.

**Transformador:** Por las posibilidades que brinda el modelo al análisis de la crítica del desempeño profesional del Máster en Enfermería en aras de su mejoramiento. El modelo de evaluación del impacto de la maestría en el desempeño profesional de sus egresados, constituye la vía idónea para evaluar el seguimiento del programa y retroalimentar el proceso de formación con nuevos contenidos (conocimientos, habilidades y valores), acercando al egresado, a las exigencias de la práctica de Enfermería, desde las áreas y especialidades que atienden y los servicios que ofrece.

Para el desarrollo del proceso de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados, se organiza el modelo en 4 fases que incluye los objetivos que se pretende alcanzar en cada una de ellas y las acciones concretas y ajustables, que condicionan la correcta preparación de los implicados y en especial, de los evaluadores.

La organización de la evaluación del impacto en fases corresponde a cuestiones metodológicas para el desarrollo de la misma. La dinámica de la aplicación del modelo presupone que dentro de una fase se gesten la otra o que se desarrollen sistémica y simultáneamente, en dependencia del tiempo de que se disponga para la evaluación, a pesar de que en la propuesta que se realiza se propone su realización en un año fiscal.

### **Objetivo general del modelo**

Establecer las relaciones objetivas y acciones para la valoración de los resultados en el desempeño de los egresados, en los efectos, en la calidad de los servicios y el impacto en el nivel de exigencias económicas, políticas y sociales que tiene el Programa de la Maestría en Enfermería.

### **Fases del modelo para la evaluación del impacto de la maestría en enfermería en el desempeño profesional de sus egresados**

#### **❖ Fase I: Planificación de la evaluación de impacto la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados**

Esta fase persigue el siguiente **objetivo** de planificar el desarrollo de la evaluación de los efectos que producen en el desempeño profesional de los enfermeros que egresan en el programa de la maestría para la toma de decisiones de los docentes y comité académico que posibiliten su acreditación en el beneficio que tiene en la calidad de los servicios y en la consolidación del Proceso de Atención de Enfermería como método científico.

Para cumplir este objetivo, se propone entre otras las siguientes **acciones** a acometer en esta fase:

- Análisis de los documentos que norman la formación del Máster en Enfermería (programa de la maestría, perfil del egresado, otros).
- Planificación de los recursos materiales y humanos.
- Caracterización de las condiciones para desarrollar la evaluación.
- Definición de los objetivos de la evaluación.
- Selección del equipo evaluador multidisciplinario.

- Preparación del equipo evaluador mediante la ejecución del taller de capacitación elaborado. (Anexo # 13)
- Identificación de los indicadores por dimensiones para desarrollar la evaluación del impacto. (Parametrización)
- Familiarización de los evaluadores con las dimensiones e indicadores propuestos.
- ❖ **Fase II: Diseño de la evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados**

Esta fase propone como **objetivo**, organizar el proceso de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería a partir de las fuentes de obtención de información y selección de los sujetos a evaluar, así como los métodos, técnicas e instrumentos que posibilitan el reconocimiento de los problemas, potencialidades, necesidades y exigencias del desempeño profesional de los egresados.

En esta fase se procede a desarrollar las siguientes **acciones**:

- Determinación de las fuentes de obtención de información y selección de los sujetos a evaluar.
- Identificación por parte del Comité Académico de las vías para lograr retroalimentarse desde el desempeño de los profesionales que posibilite determinar las áreas de actuación de los cuatro componentes del perfil que requieren ser estudiados.
- Delimitación de los métodos, técnicas e instrumentos para la recogida de la información.

- Elaboración de los instrumentos en correspondencia con el debate entre los evaluadores y la solicitud de las instituciones donde laboran estos profesionales de la Enfermería.
  - Identificación de los problemas y necesidades para la ejecución.
  - Identificación de las potencialidades y aciertos encontrados en el desempeño de los egresados para la ejecución.
  - Elaboración del cronograma de ejecución.
- ❖ **Fase III: Ejecución de la evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados:**

En esta fase el **objetivo** es desarrollar la evaluación de impacto previo cronograma y consenso con el Comité Académico, las instituciones de la salud que reciben la evaluación y los decidores que intervienen en la ejecución del proceso de evaluación y en la toma de decisiones a partir de sus resultados.

Para el logro de este objetivo, en esta fase se desarrollan las siguientes **acciones**:

- Reproducción y distribución de los instrumentos.
  - Ejecución del cronograma de aplicación de los instrumentos.
  - Aplicación de las técnicas grupales para la aplicación de los instrumentos.
  - Determinación de la metodología para procesar la información.
- ❖ **Fase IV: Interpretación, procesamiento de la información y elaboración del informe final de la evaluación de impacto del programa de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados:**

Esta última fase tiene como **objetivo** ofrecer los resultados de la evaluación de impacto.

Es fundamental en esta fase el desarrollo de las **acciones** siguientes:

- Selección del método apropiado para el procesamiento de la información.
- Procesamiento de la información.
- Análisis cuali y cuantitativo de la información obtenida.
- Elaboración del informe final.
- Debate de los resultados obtenidos entre los miembros del Comité Académico ampliado con los docentes y los directivos de las instituciones de la salud involucradas en el proceso de evaluación de impacto.
- Definición de las decisiones a tomar con los problemas y potencialidades encontradas sobre el proceso de diseño curricular del programa.
- Retroalimentación de la ejecución del programa para nuevas ediciones o las que estén en ejecución
- Valoración del proceso de generalización de los resultados obtenidos en la producción intelectual de sus egresados que refieran en sus tesis de maestrías, publicaciones o proyectos institucionales, entre otras vías de socialización de los resultados.
- Valoración de inclusión del programa en el proceso de acreditación del programa académico de excelencia o de su mejoramiento para proponerlo con posterioridad.

Otro de los componentes del modelo de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería desde la valoración del desempeño profesional de sus egresados, es la toma de decisiones, finalidad a la que se llega con este modelo.

**Toma de decisión:** El proceso de toma de decisiones no es un espacio inherente solo al Comité Académico o a la dirección de postgrado del Ministerio de Salud Pública, sino es un proceso democrático y participativo en el que intervienen todos los beneficiarios. No pueden quedar exonerados los directivos de las instituciones y servicios de salud del país donde se encuentren estos egresados. Además intervienen los facultativos que organizan los procesos de categorización docente o investigativa de las facultades de Ciencias Médicas, las instituciones del polo científico o las instancias de los tres niveles de atención en salud, donde laboran estos sujetos. Participan en la toma de decisiones además, los propios egresados para que de ellos emerja, la cantera científica de la Enfermería en el país, comunidad con la altísima responsabilidad de construir las Ciencias de la Enfermería.

El proceso de modelación desarrollado, tanto para su fundamentación desde las Ciencias Pedagógicas, como su estructuración en los componentes, fases y acciones antes argumentadas, posibilitó que la autora identificara las relaciones que se establecen entre el programa de la Maestría en Enfermería, el desempeño del Máster en Enfermería y la evaluación de su impacto, contribución que se incorpora a la teoría de la Educación Avanzada.

En el modelo que se propone se establecen las relaciones a partir de los presupuestos de Arrechea en el 2000<sup>106</sup> que posibilitan ofrecer coherencia lógica interna a esta teoría educativa, como parte de la pedagogía y para el mejoramiento profesional y humano de los sujetos que acceden a las alternativas que propone.

El establecer las relaciones posibilita que investigadores de las Ciencias Pedagógicas, de la Educación Avanzada y de la Educación de Postgrado, encuentren referentes para

parametrizar el proceso de evaluación del impacto de otros programas académicos, en beneficio de la calidad educativa en su ejecución y en la evaluación institucional desde el desempeño profesional de sus trabajadores.

En el proceso de sustentación de las relaciones la autora se encaminó a valorar cómo se manifiestan las leyes de la Educación Avanzada en el modelo de evaluación que se propone.

### **1. Ley intrínseca del proceso de Educación Avanzada, sobre la condicionalidad, entre la pertinencia social, motivación, la profesionalización y la calidad de vida**

Esta ley, en correspondencia con el modelo que se propone nos vincula la relación entre las demandas, las necesidades o pertinencia social y lo que realmente se debe evaluar.

En el modelo de evaluación de impacto se toma como punto de partida el encargo que la sociedad le da a las instituciones educacionales y cómo estos profesionales una vez egresados de esa figura académica son capaces de resolver estas exigencias sociales.

En la evaluación de la producción intelectual, de las capacidades, de las convicciones y del comportamiento humano del Máster en Enfermería se está evaluando su profesionalización que debe ser conducente a un desempeño profesional satisfactorio.

Es importante destacar que para el desarrollo de este modelo y la evaluación satisfactoria, es imprescindible garantizar, una motivación personal que conjugue a su vez los intereses personales, laborales y sociales. La triada de estos conceptos: pertinencia social, motivación profesional y profesionalización se tienen en cuenta para el desarrollo de las cuatro fases que contiene el modelo.



En lo intrínseco del proceso que se estudia, la evaluación del impacto de un programa académico, las relaciones que se establecen con el desempeño profesional del Máster en Enfermería, consolidan el proceso de evaluación de su impacto como el modelo de mayor alcance, que encuentra como procesos anteriores, evaluar los rendimientos de una institución o sujeto, la auto-evaluación o control interno desde los efectos que tiene el proceso formativo o la evaluación del desempeño profesional como la valoración del impacto a corto plazo, al manifestar la pertinencia o no del programa que se evalúe.

## **2. Ley externa estructural organizativa del proceso de Educación Avanzada de interdependencia entre racionalidad y la acreditabilidad**

Consecuente con esta ley, se hace necesario que en el modelo se tenga como premisa la racionalidad ya que se convierte en el aspecto de mayor repercusión para el desarrollo del proceso de la Educación Avanzada. A partir de este presupuesto la autora diseña un modelo sencillo, que en cuatro fases resume los elementos fundamentales que satisfacen el objetivo del mismo.

Para evaluar el desempeño profesional se determinan un sistema de dimensiones e indicadores que guardan relación con las funciones que se declaran en el perfil del egresado del programa de la maestría. La racionalidad se pone de manifiesto al utilizar un muestreo y estratificación, para la aplicación de los instrumentos en la fase número dos, según el cronograma consensuado entre las partes que intervienen en el proceso de evaluación en los que primen los criterios de factibilidad.

Los resultados obtenidos en la aplicación del modelo le aportan elementos al comité académico de la maestría en el proceso de auto-evaluación y evaluación externa y su posterior acreditación.

En el Modelo de Evaluación de Impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional del egresado se establecen las **relaciones** entre:

**1. Implicación de todos los sujetos y su carácter transformador**

Esta relación permite comprender la flexibilidad del modelo ante las situaciones cambiantes del contexto social dado por los problemas educativos, investigativos y de organización del trabajo que existen y su aplicabilidad a los distintos programas de formación académica de postgrado. Por la participación de todos los implicados y la interrelación entre sus componentes.

**2. El perfil del egresado, el desempeño profesional, la evaluación de impacto y su influencia sobre el programa**

Se manifiesta en la interacción que se establece entre las exigencias sociales en un momento histórico concreto, el perfil del egresado de la maestría en enfermería, el desempeño profesional del master y la evaluación de impacto. El desempeño del Máster en Enfermería tributa a las funciones que se declaran en el perfil, y debe mostrar en éste, su capacidad para la actividad docente, científica investigativa y gerencial en correspondencia con las exigencias sociales. De ahí la importancia de la evaluación de impacto que permite la retroalimentación de este proceso.

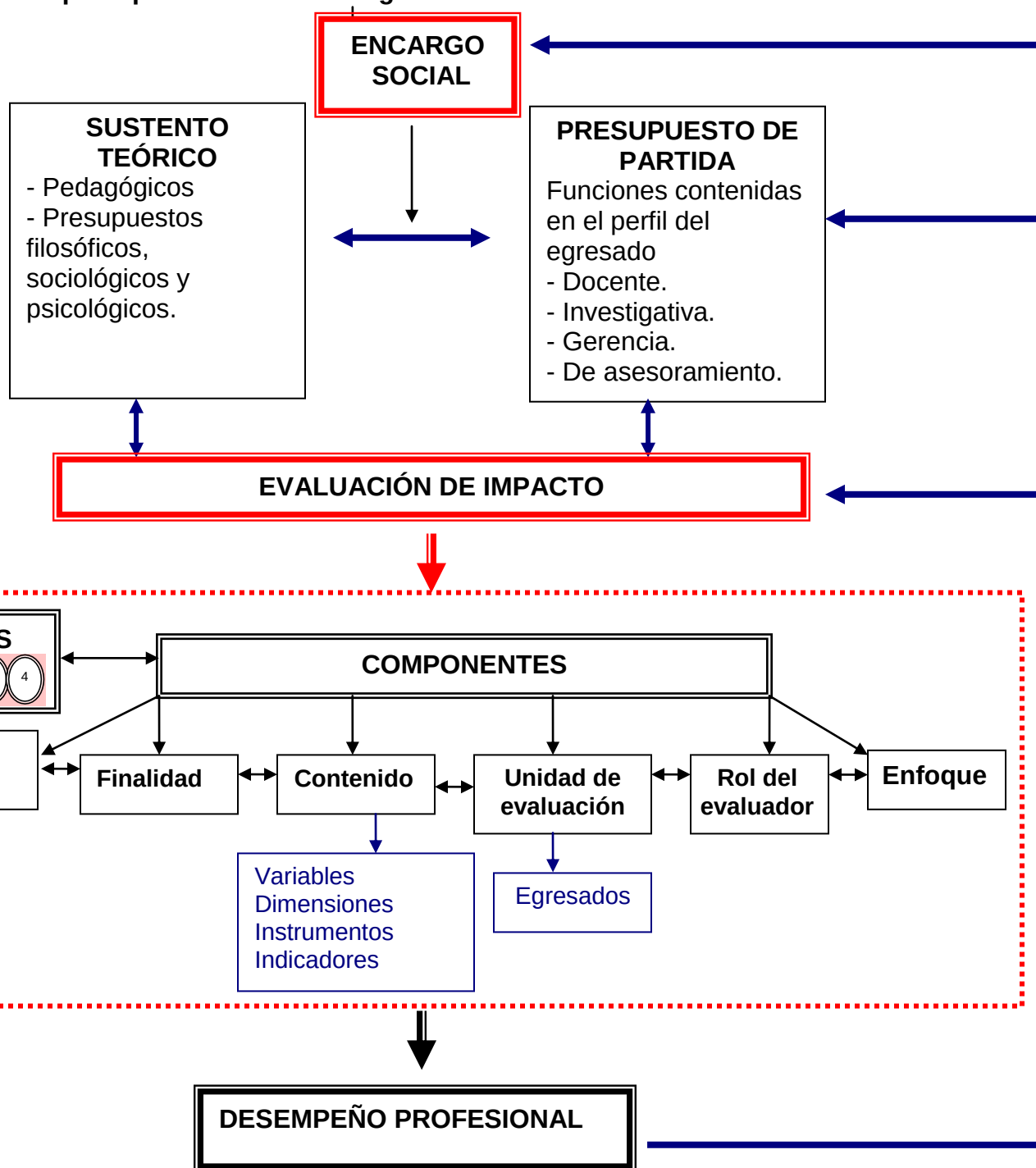
**3. La integración de la evaluación a partir de las funciones declaradas en el perfil del egresado**

Esta relación condiciona que el proceso de evaluación del desempeño profesional se desarrolle, para permitir la integración entre las funciones declaradas en el perfil y las transformaciones que han ocurrido en el desempeño.

Estas relaciones fortalecen la contribución que se realiza con la modelación realizada al proceso de evaluación que se establecen entre el programa de la Maestría en Enfermería, el desempeño del Máster en Enfermería y la evaluación de su impacto.

El Modelo de Evaluación de Impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de los egresados se concreta en el esquema que a continuación se muestra.

**Esquema: Modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de los egresados**



### **3.2.1. Normotipos e instrumentos empleados para evaluar el impacto de la Maestría en Enfermería. Niveles de impacto de la maestría**

Para evaluar el impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de los egresados la autora propone: una variable, seis dimensiones y 36 indicadores. Estos indicadores se enuncian en el capítulo dos y fueron concebidos como resultado de los métodos científicos tales como: enfoque de sistema, sistematización y la actividad práctica de la autora y otros investigadores, así como los procedimientos lógicos del pensamiento que se reflejan en los métodos. El equipo evaluador puede seleccionar los indicadores para la evaluación de impacto, adaptarlos y modificarlos de acuerdo con los objetivos de la evaluación y los criterios de los evaluadores.

Se proponen cinco instrumentos para la evaluación del impacto tales como: encuesta a egresados y directivos, guía de revisión de documentos, guía de observación del desempeño y prueba de desempeño. Se elaboró un taller de preparación de los evaluadores que ejecutarán la evaluación (Anexo #12)

#### **Instrumentos**

- Guía de revisión de documentos: Con este instrumento se revisan las normativas establecidas por el comité académico de la maestría para darle seguimiento al proceso académico, así como los instrumentos establecidos por la Junta de Acreditación Nacional (JAN) adscritas al Ministerio de Educación Superior (MES), que favorece el proceso de evaluación del seguimiento y acreditación de estos programas.

- **Guía de observación del desempeño:** Con este instrumento se observan todas aquellas actividades en las que el Máster en Enfermería es capaz de demostrar sus potencialidades hacia el trabajo científico–investigativo. Pueden ser observadas presentaciones de trabajos científicos, conferencias, defensa de proyectos de investigación, discusiones científicas, entre otras.
- **Encuestas:** Encuestas a directivos y egresados. Para el procesamiento de los resultados de este instrumento se sugieren escalas valorativas de 1 a 5 lo que permitirá el análisis de cada indicador según los niveles de impacto. Las pruebas de la estadística descriptiva e inferencial se aplicarán a partir de las características del instrumento y los criterios del equipo evaluador.
- **Prueba de desempeño:** Se utiliza este instrumento para a través del criterio de los directivos evaluar lo que saben y saben hacer los egresados.

Estos instrumentos permiten obtener información relacionada con el impacto de la maestría en el desempeño de los egresados.

El procesamiento de los datos obtenidos posterior a la aplicación de estos instrumentos permitirá determinar los niveles de impacto y clasificarlos como sigue: muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo.

### **Niveles de impacto de la Maestría en Enfermería:**

Los **niveles de impacto** serán determinados a nivel de los indicadores de manera independiente o de las dimensiones.

**Nivel 1: Impacto muy alto:** Expresa cambios positivos entre el 81% y 100% de las dimensiones e indicadores.

**Nivel 2:** Impacto **alto:** Expresa cambios positivos entre el 61% y el 80% de las dimensiones e indicadores.

**Nivel 3:** Impacto **medio:** Expresa cambios positivos entre el 41% y el 60% de las dimensiones e indicadores.

**Nivel 4:** Impacto **bajo:** Expresa cambios positivos entre el 21% y el 40% de las dimensiones e indicadores.

**Nivel 5:** Impacto **muy bajo:** Expresa cambios positivos entre el 1% y el 20% de las dimensiones e indicadores.

A partir de establecer las dimensiones curriculares que como marcos de referencia fundamentan el modelo de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería desde la valoración del desempeño profesional de sus egresados, así como los componentes, fases, acciones y relaciones que se identifican para su ejecución en la práctica pedagógica, la autora organizó el proceso de constatación de la viabilidad del modelo de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería a partir de la valoración de los resultados en el desempeño profesional de sus egresados y la consulta a expertos, sobre este particular se trata a continuación.

### **3.3. Análisis de la viabilidad del Modelo de Evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería**

Para acometer la valoración del grado de pertinencia, viabilidad del modelo para evaluar el impacto de la maestría en Enfermería en el desempeño profesional de los egresados fue aplicada la consulta a expertos y para la comprobación práctica se aplicaron determinadas -acciones de las fases del modelo, los instrumentos aplicados fueron la encuesta a egresados y la prueba de desempeño.

### **3.3.1. Evaluación del modelo por criterio de expertos**

Con la intención de obtener una valoración acerca de la pertinencia del modelo de evaluación de impacto propuesto, se aplicó el método de criterio de expertos, al tener en cuenta las potencialidades para obtener opiniones de consenso en relación con la propuesta. Para su concreción se procedió del siguiente modo.

Se seleccionaron los expertos a partir de la autovaloración que realiza cada profesional sobre su competencia en el tema y las fuentes que argumentan tal nivel de competencia. A tales efectos se elaboró una encuesta (Anexo # 9) y se aplicó a 30 profesores que debían poseer los requisitos siguientes:

- Profesionales con categoría docente de Profesor Auxiliar o Titular con más de 15 años de experiencia profesional.
- Profesionales conocedores de los procesos de evaluación y con título de Máster en Ciencias o Doctor en Ciencias.

Para conocer la opinión del posible experto sobre su competencia se realiza una escala que consta de diez categorías, donde el uno significa la ausencia de competencia sobre el problema objeto de investigación y el diez representa la máxima preparación.

Para determinar las fuentes que le permitieron argumentar sus criterios se solicita a cada encuestado que indique en una escala ordinal de tres categorías (alto, medio y bajo) el análisis teórico en el tema, trabajos de autores nacionales revisados, trabajos de autores extranjeros, investigaciones desarrolladas en relación con la temática de evaluación de impacto y su intuición.



Los resultados obtenidos de la consulta a expertos fueron procesados a través del método Delphy propio de la Estadística no paramétrica (Murray Siegel 1961), prueba de alto grado de fiabilidad (99.9%) y un margen de error mínimo 0.01.

El cuestionario (Anexo # 9) se estructuró en cinco preguntas y se estableció sobre la base del coeficiente de competencia a partir de la valoración que realizaron los expertos acerca de sus competencias y de las fuentes que le permitieron argumentar criterios, incluye además una pregunta abierta para propiciar se emitiera las sugerencias necesarias sobre la propuesta.

De los expertos seleccionados cinco son Doctores en Ciencias de la Salud, 10 son Doctores en Ciencias Pedagógicas, cuatro son Doctores en Ciencias de la Enfermería de la Universidad de Manitoba en Canadá y 11 son Máster en Educación Médica.

Los expertos recibieron a través de correo electrónico o mediante consultas individuales de forma impresa, los componentes y fases del modelo de evaluación de impacto, con el objetivo de constatar el grado de viabilidad del mismo.

La primera pregunta del cuestionario correspondió al grado de conocimiento o información que poseen sobre modelos de evaluación de impacto la cual se valora en una escala creciente de 1 a 10 donde los resultados de esta pregunta permitieron calcular el coeficiente de conocimiento o información (Kc), a través de la siguiente fórmula: (Anexo # 9)

$$Kc = n \times (0,1)$$

Donde: Kc: Coeficiente de Conocimiento o Información

n: Rango seleccionado por el experto

En la segunda pregunta se valoró un grupo de aspectos que influyen sobre el nivel de argumentación o fundamentación de los modelos de evaluación (Anexo # 9).

Esta pregunta es para apreciar los aspectos de mayor influencia en el nivel de argumentación o fundamentación. Aquí a partir de los valores reflejados por cada experto en la tabla se contrastan con los valores de una tabla patrón, los mismos se procesan a través de la expresión siguiente:

$$K_a = \sum n_i$$

Donde:  $K_a$ : Coeficiente de Argumentación

$n_i$ : Valor correspondiente a la fuente de argumentación  $i$

Una vez obtenido los valores del Coeficiente de Conocimiento ( $K_c$ ) y el Coeficiente de Argumentación ( $K_a$ ) se procede a obtener el valor del Coeficiente de Competencia ( $K$ ) que finalmente es el coeficiente que determina en realidad que experto se toma en consideración para trabajar en esta investigación.

Este coeficiente ( $K$ ) se calcula de la siguiente forma:

$$K = 0,5 \times (K_c + K_a)$$

Donde:  $K$ : Coeficiente de Competencia

$K_c$ : Coeficiente de Conocimiento

$K_a$ : Coeficiente de Argumentación

Posteriormente obtenido los resultados se valoran de la manera siguiente:

$0.75 \leq K < 1.0$  Coeficiente de Competencia Alto

$0.5 \leq K < 0.75$  Coeficiente de Competencia Medio

$0 \leq K < 0.5$  Coeficiente de Competencia Bajo

El análisis realizado de las dos primeras preguntas decidió que la autora continuara trabajando con los 30 expertos seleccionados inicialmente que poseen como coeficiente de competencia un nivel alto, a partir de los rangos establecidos con el Método Delphy. (Anexo # 9)

Los aspectos relacionados con el modelo y presentados como indicadores en la encuesta para la consulta a expertos son: contenido, finalidad, proceso operacional, objetivo, rol del evaluador, fases del Modelo (fase 1, fase 2, fase 3 y fase 4), toma de decisión, instrumentos y modelo en su conjunto.

En la mayoría de los estudios revisados se realizan entre dos y cuatro rondas, en dependencia del consenso. Se puede aplicar una primera ronda exploratoria, que permite agrupar los elementos comunes y el diseño del instrumento que se utilizará en la segunda ronda. A partir de la cual se calculan medidas de tendencia central y dispersión: Media, mediana, moda, máximo, mínimo y desviación típica, se ofrece la información al panel de expertos en la tercera ronda y si en esta no se llega a consenso se repite el procedimiento, hasta lograrlo.

En el caso de ésta investigación, no se realizó la ronda exploratoria, pues los resultados obtenidos en las técnicas aplicadas previamente permitieron obtener el producto que se utilizó en la confección del instrumento de la primera ronda. En la segunda ronda se utilizó el mismo instrumento y se incluyó en cada aspecto el valor del porcentaje de aprobación del grupo, obtenido en la primera ronda, así como los nuevos aportes. Lo cual se justifica en que según describe la literatura <sup>107</sup> se debe calcular el porcentaje de respuestas

recibidas para que el experto pueda reevaluar su opinión al conocer lo que opinan los restantes miembros del grupo.

### **Resultados de la consulta a expertos**

El comportamiento de las tendencias de opiniones se consideró en una escala categórica valorativa ordinal mediante la mediana y la prueba de Kolmogorov-Smirnov de bondad de ajuste para su confiabilidad con un nivel de significación del error de un 1%.

En el análisis del inciso número uno relacionado con la elaboración de un modelo de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados, los expertos lo consideraron como Bastante Adecuado con un nivel de significación de -0.171

En el análisis del inciso número dos relacionado con el carácter sistémico del modelo evaluación da respuesta a las exigencias sociales, los problemas en el desempeño actuales de los egresados de la Maestría en Enfermería los expertos lo consideraron como Bastante Adecuado con un nivel de significación de 0.497.

En el análisis del inciso número tres relacionado con el diagnóstico integral y sistematizado establecido en el modelo los expertos lo consideraron como Bastante adecuado con un nivel de significación de -0.01.

En el análisis del inciso número cuatro relacionado con la valoración de las posibilidades de los sujetos que egresan de la maestría en la variable y dimensiones identificadas, los expertos lo consideraron como Bastante adecuado con un nivel de significación de -0.191.

En el análisis del inciso número cinco relacionado con la definición del término de

desempeño profesional ofrecido por la autora, los expertos lo consideraron como Bastante adecuado con un nivel de significación de -0.465.

En el análisis del inciso número seis relacionado con los indicadores utilizados dentro de la evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería, los expertos lo consideraron como Bastante adecuado con un nivel de significación de -0.173.

En el análisis del inciso número siete relacionado con el modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería y con la relación entre lo individual y lo social, los expertos lo consideraron como Bastante adecuado con un nivel de significación de -0.111.

En el análisis del inciso número ocho relacionado con el carácter transformador, flexible y participativo de medir los efectos de los programas de maestría, los expertos lo consideraron como Bastante adecuado con un nivel de significación de 0.211.

En el análisis del inciso número nueve relacionado con la relación de los indicadores y los instrumentos utilizados para medir el impacto de la Maestría en Enfermería, los expertos lo consideraron como Bastante adecuado con un nivel de significación de -0.305.

En el análisis del inciso número diez relacionado con los sujetos utilizados como agentes a evaluar de los distintos instrumentos de evaluación de impacto (egresados y directivos), los expertos lo consideraron como Bastante adecuado con un nivel de significación de 0.719.

En la pregunta abierta aplicada en el cuestionario de los expertos, estos expresaron lo siguiente:

- El modelo es comprensible en su contenido.

- Está correctamente estructurado
- Tiene un adecuado carácter de sistema entre los componentes.
- Es factible su aplicación
- Propone una solución válida al problema planteado
- Están bien identificados los sujetos utilizados en la evaluación.
- El modelo de evaluación de impacto aporta la definición de desempeño profesional para estos sujetos y contexto de actuación.

Todos los indicadores fueron evaluados por los expertos como muy adecuados con lo cual se puede afirmar la utilidad, viabilidad, fiabilidad y pertinencia del modelo propuesto.

### **3.3.2. Resultados de la introducción en la práctica del Modelo de Evaluación de Impacto de la Maestría en Enfermería**

La autora después de construir el modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de los egresados, lo socializó con los profesores que conforman el claustro de la Maestría en Enfermería y con el consejo científico de la facultad de Enfermería “Lidia Doce”. Esta facultad es la que orienta metodológicamente las actividades de pre y postgrado en Enfermería y además donde radica la sede central de la maestría.

Para la **fase 1: Planificación de la evaluación de impacto la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados**, se realizó un estudio de los documentos que norman la formación del Máster en Enfermería, fundamentalmente el

perfil del egresado

Posteriormente se seleccionó el equipo evaluador, los que recibieron un taller para su capacitación con una duración de ocho horas clase, que incluía la familiarización con las dimensiones e indicadores. Este equipo lo conformaron maestrantes en Enfermería con temas de investigación afines a la evaluación de impacto de la maestría.

La **fase 2: Diseño de la evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados**, tiene como objetivo organizar el diseño de la evaluación. En esta fase la autora de la investigación decidió como sujetos a evaluar a los Máster en Enfermería graduados en cualquiera de las dos primeras ediciones, toda vez que ya hubiesen transcurrido cinco años o más de su graduación. Se determinaron los instrumentos de recogida de información que fueron la encuesta a los egresados y la prueba de desempeño. Se elaboró además el cronograma de aplicación de estos instrumentos.

En la **fase 3: Ejecución de la evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados**, se procedió a aplicar los instrumentos que se habían determinado en la fase anterior (prueba de desempeño y encuesta a egresados).

Los resultados que corresponden informar en la **fase 4** del modelo se exponen en el siguiente sub-epígrafe.

#### **3.3.2.1. Resultados de la encuesta a los egresados**

Los problemas más significativos se relacionan a continuación:

El 82,5% de los encuestados consideran como muy bueno el grado en que aplican la investigación como vía para la solución de los problemas que se derivan de su práctica.

El 60,2% de los egresados de la maestría ya han logrado socializar los resultados de las investigaciones.

La frecuencia con que se realizan acciones de tutoría y asesoría se incrementó en un 75% de los egresados.

Han incrementado a un 52,6% la participación de los máster como miembro de los tribunales de defensa de tesis.

En un 68% se encuentran las publicaciones en revistas indexadas y es significativo señalar el ascenso a un 85% la participación en eventos científicos.

Un 75,1% de los egresados evidencian elaborar nuevos materiales para la docencia que favorecen su desempeño en esta área de actuación.

En un 82,1%, los egresados trabajan e incorporan acciones para la formación vocacional de sus estudiantes de pregrado, reforzando los valores de amor por la profesión y humanismo que debe poseer todo profesional de la salud

Un 97,5% de los egresados de la maestría evidencian resolver los dilemas éticos, tanto en el componente gerencial, docente como investigativo.

### **3.3.2.2. Resultados de la prueba de desempeño**

Para el análisis comparativo de los resultados del diagnóstico a través de las pruebas de desempeño, la segunda de ellas cuando conocían que estaban sujetos al proceso de



evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería, la autora aplicó la prueba de Chi cuadrado propia del método Kolmogorov-Smirnov.

La valoración de la significación de los cambios que ocurren en el proceso de mejoramiento del desempeño profesional de los 27 enfermeros egresados de la maestría se muestra con los resultados de la utilización de la prueba de Chi cuadrado, con un nivel de significación de  $\alpha = 0,01$ , es decir, un 99 % de fiabilidad.

Para el análisis comparativo anteriormente descrito se considera que la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) es, que el modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería no contribuye al mejoramiento del desempeño profesional de los egresados del programa académico.

La Hipótesis de trabajo ( $H_1$ ) explica que el modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería si contribuye al mejoramiento del desempeño profesional de los egresados del programa académico, considerados estos últimos en escala nominal.

Se utiliza la fórmula para el cálculo de Chi cuadrado ( $\lambda_c^2$ ):

$$\lambda_c^2 = \frac{([A - D]) - 1}{A + D}$$

El valor de Chi cuadrado ( $\lambda_t^2$ ) en la tabla es de 6,634.

Donde:

A: es la cantidad de enfermeros egresados de la Maestría en Enfermería con cambios positivos ocurridos en el desempeño profesional a partir de la ejecución del modelo de evaluación de impacto de este programa académico.

D: es la cantidad de enfermeros egresados de la Maestría en Enfermería sin cambios positivos ocurridos en el desempeño profesional a partir de la ejecución del modelo de evaluación de impacto de este programa académico.

La comparación de los cambios en los resultados de la prueba de desempeño aplicada en dos ocasiones al mismo grupo de egresados, posibilitan la constatación de la viabilidad del referido modelo, para ello la autora agrupó los resultados de los indicadores en las seis dimensiones que parametrizan el desempeño profesional, que es la variable estudiada.

En esta agrupación de los resultados los criterios evaluados (anexo prueba de desempeño inicial) se identifican con la categoría de Bueno (B) aquellos que se marcaron con los normotipos “Muy Adecuados” y “Adecuados” y los que se evaluaron con la categoría de Malo (M) aquellos identificados con “Inadecuado” y “Poco adecuado” que a continuación se muestra:

**Tabla No 1:** Resultados por dimensiones de las pruebas de desempeño aplicadas

| <b>DIMENSIONES</b>           | <b>PRIMERA</b> | <b>SEGUNDA</b> | <b><math>\lambda_c^2</math></b> | <b>Cambio</b> |
|------------------------------|----------------|----------------|---------------------------------|---------------|
| 1.- Ética                    | 27             | 54             | 25,0                            | Positivo      |
| 2.- Científico-investigativa | 69             | 150            | 60.9                            | Positivo      |
| 3.- Docente                  | 99             | 161            | 58,1                            | Positivo      |
| 4.- Gerencial                | 64             | 161            | 95,6                            | Positivo      |
| 5.- Producción intelectual   | 57             | 104            | 43,6                            | Positivo      |
| 6.- Comportamiento humano    | 54             | 108            | 26.0                            | Positivo      |

Los indicadores relacionados con el desempeño profesional de los egresados de la maestría luego de estar involucrados con el proceso de evaluación del impacto de este programa académico, evidencian un cambio significativo en la preparación para el desempeño profesional de los enfermeros, en tanto que el valor de Chi cuadrado en estos es mayor que el valor de la tabla:  $\lambda_c^2 \geq \lambda_t^2$

En particular se destaca en la dimensión gerencial el indicador relacionado con la toma de decisiones ante situaciones propias de la práctica de Enfermería; en la dimensión producción intelectual se destaca en el cambio los indicadores relacionados con la participación en eventos científicos y la relacionada con la elaboración de publicaciones y en la dimensión docente se significa el mayor cambio en el indicador relacionado con el nivel de comunicación que se establece con los estudiantes.

Estos resultados indican que el modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería, si contribuye al mejoramiento del desempeño profesional de los egresados del programa académico.

Con la aplicación del modelo en la práctica se comprobó su viabilidad, factibilidad y pertinencia. Se mostraron de manera transparente todos los resultados con la aplicación de los principios éticos que deben caracterizar a toda investigación.

Los resultados debatidos en este epígrafe revelan la viabilidad del Modelo de Evaluación del Impacto de este programa de Maestría en Enfermería, así como las fases para su implementación en la práctica, al fortalecer las relaciones que se establecen entre el programa académico, el desempeño profesional de los Máster en Enfermería, elemento contentivo del impacto y la evaluación de impacto, que en el futuro deberá valorarse para

llevar hacia la excelencia los procesos de formación académica en beneficio de los resultados en las áreas investigativas, gerenciales y docentes identificadas en el perfil de este currículo, hacia esta dirección se encaminan las Ciencias Pedagógicas a favor de la Educación permanente y continua de los profesionales de la salud.

## CONCLUSIONES

1. Los resultados del análisis documental y del estudio histórico-lógico realizado al proceso de evaluación de impacto de programa académico posibilitaron la determinación de los fundamentos teóricos que sustentan la evaluación del desempeño profesional de sus egresados, como forma de evaluar su impacto expresado en las Ciencias Pedagógicas desde la teoría de la Educación Avanzada.
2. El análisis de los documentos que norman los programas académicos, la acreditación de los mismos y su evaluación de impacto, así como los resultados de los instrumentos aplicados permitieron la caracterización del estado actual del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería en La Habana, la que revela problemas educativos a resolver en la evaluación del impacto académico, en general y del desempeño profesional de los egresados, en particular.
3. La modelación realizada al proceso de evaluación del impacto favoreció la fundamentación en cuatro dimensiones curriculares, la estructuración del modelo en seis componentes, cuatro fases con sus objetivos y acciones para la evaluación del impacto la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados.
4. El análisis de los resultados de la consulta a expertos y de los instrumentos en la introducción de la propuesta, permiten la constatación de la viabilidad del modelo de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en la transformación del desempeño profesional de los egresados.

## RECOMENDACIONES

1. Sugerir al Comité Académico de la maestría que se capacite un número mayor de evaluadores para la introducción del modelo de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en todas las sedes del país y en las próximas ediciones.
2. Divulgar los resultados de esta investigación en la comunidad científica de estudiosos de la Educación de Postgrado, la Educación Avanzada y la Evaluación de los procesos formativos, mediante la publicación de artículos y ponencias en eventos.
3. Socializar estos resultados entre los directivos del MINSAP, en general y del departamento de Educación de Postgrado, en particular, para establecer procesos sistemáticos de evaluación sobre el programa académico y su acreditación hacia la excelencia del mismo, desde la evaluación realizada por la Junta de Acreditación Nacional.
4. Sugerir al equipo evaluador la elaboración, aplicación y análisis de los instrumentos que valoren el impacto de la Maestría en Enfermería en todos los componentes, de la calidad de los servicios de enfermería, de la gerencia en salud y de los procesos formativos de los Licenciados en Enfermería, tendientes a su especialización y profesionalización como investigadores de las Ciencias de la Enfermería.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Torres Esperón, J.M; Urbina Laza O. La Enfermería en la Salud Pública Cubana. Rev Cubana Salud Pública [revista en la Internet]. 2009 Mar [citado 2011 Mayo 13] ; 35(1):.
2. Zubizarreta Estévez, M; Fernández Vergel, C. y Sánchez Rodríguez, N. La Educación Avanzada en Enfermería. Realidad y desafíos. Rev. Cubana Educ. Med. Super, sep-dic 2000, vol.14, no.3, p.236-247.
3. Barazal Gutiérrez, A. La educación de enfermería en la Américas. Rev Enferm Hosp. Italiano. 2001; (14): 15.
4. Vega Saumell, B. Diseño curricular de la especialidad de postgrado Enfermería en Medicina Intensiva [Tesis de Mestría en Educación Avanzada]. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”; 2000.
5. Torres Esperón, J.M. Definición de funciones de enfermería por niveles de formación. Propuesta para el Sistema de Salud Cubano. [Tesis doctoral]. La Habana, Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública. 2006.
6. Berdayes Martínez, D. Gestión del Postgrado en Enfermería. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Vicerrectoría de Postgrado y Facultad de Enfermería. Informe al Consejo Académico. La Habana. Cuba. Marzo 2007.
7. Manzo Rodríguez, M; Rivera Michelena, N; Rodríguez Orozco, L.N; Rodríguez Alfaro, A. La educación de postgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano. Facultad de Ciencias Médicas y Biológicas. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba. 2007.

8. Barazal Gutiérrez, A. Maestría en Enfermería: una necesidad para el desarrollo de la profesión. Revista Habanera de Ciencias Médicas; 2009, Vol 8, No. 3. P 38-47
9. Zubizarreta Estévez, M. Diseño de investigación: Maestría en Enfermería. La Habana; 1997.
10. Informe de las autoevaluaciones realizadas al programa de la Maestría en Enfermería. Facultad de Enfermería "Lidia Doce". Universidad de Ciencias Médicas de la Habana. La Habana. Cuba; 2010.
11. Añorga Morales, J; Valcárcel Izquierdo, N. Modelo de evaluación de impacto de programas educativos. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José varona"; 1999-2004.
12. Guerra Román, J.Y. Modelo de evaluación de impacto del programa formativo televisivo en el mejoramiento profesional y humano del estudiante de la educación técnica y profesional. [Tesis doctoral]. La Habana, Cuba: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas; 2010.
13. Añorga, J; Valcárcel, N; Zambrana, M; Aliaga, A; El proceso de evaluación y la Educación Avanzada. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 2000.
14. Valiente P, Álvarez A. Metodología para evaluar el impacto de la superación de directivos educacionales. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico de Holguín; 2004.
15. Santos Baranda, J. Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los profesores de Agronomía de los institutos politécnicos agropecuarios. [Tesis doctoral]. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 2005.



16. Urbina Laza, O. Metodología para la evaluación de las competencias laborales de los profesionales de enfermería que laboran en servicios de neonatología. Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana. 2007.
17. Añorga Morales, J; Valcárcel Izquierdo, N. La relación entre la idea científica a defender y la visión horizontal. En documentos de Universidad 2004. Material Docente. Soporte Electrónico. Maestría y Doctorado. Sucre. Bolivia y el ISPEJV. Ciudad de la Habana. Cuba. 2004.
18. Añorga Morales, J; Díaz Mayans, C. La producción Intelectual, proceso organizativo y pedagógico. Editorial Universitaria. 1era Edición. MES. La Habana. Cuba. 2002.
19. Añorga Morales, J. El enfoque sistémico de la superación. Material Docente. En soporte digital. Doctorado Universidad de Sucre. CENESEDA. ISPEJV. C. Habana. Cuba. 1996.
20. Santiesteban Llerena, M L. Programa Educativo para la superación de los directivos de las escuelas primarias. Tesis Doctoral. ISPEJV. La Habana; Cuba. 2003.
21. Partido Comunista de Cuba. Informe del 1er Congreso. La Habana, Cuba; 1963.
22. Stolik, N; Añorga, J. Primer programa ramal sobre investigaciones en la Educación de Postgrado. MES. C. Habana. Cuba; 1990.
23. Añorga, J. El postgrado y las maestrías. DEP. La Habana. Cuba; 1991.
24. Añorga, J. Una tarea para el mejoramiento y humano. En Boletín Educación Avanzada. Mayo, 1995. CENESEDA. Conferencia impartida en Consejo Científico CENIC. 1995 y 1er. Taller Internacional de Educación Avanzada; 1995.

25. Añorga Morales, J; Aparicio, A. Desarrollo histórico del comportamiento de los estudios de postgrado y su vinculación con las especialidades de postgrado. MES. La Habana. Cuba; 1997.
26. Ministerio de Educación Superior. Reglamento de la Educación de Postgrado de la República de Cuba. No 132/2004.
27. Berdayes Martínez, D. La formación de Enfermería en el tercer milenio. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Facultad de Enfermería. La Habana. Cuba. 2009.
28. Reglamento del Reglamento del Régimen de Residencia. Resolución Ministerial No 26. Capítulo V. Del sistema de trabajo pedagógico. La Habana; 1994
29. Añorga, J. Aproximaciones metodológicas al diseño curricular de Maestrías y Doctorados. Hacia una propuesta de avanzada. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Libro2. Soporte magnético. 1996.
30. Barroso Z. La capacitación de Enfermería en Salud Pública en Cuba en el período 1993-2000. Rev. Cubana Educ. Med. Super, 2002;16(4)
31. Zubizarreta Estevez, M. Diseño curricular de la Maestría en Enfermería. [Tesis de Maestría en Educación Avanzada]. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 2000.
32. Ministerio de salud Pública de Cuba. Programa Maestría en Enfermería. La Habana, Cuba; 2000.
33. Liderazgo mediante negociación inicia fase V en Cuba. Rev. Cubana Enfermería, sep.-dic. 2001, vol.17, no.3, p.206-208.
34. Añorga, J. Hacia una teoría de " Educación Avanzada" en Educación Avanzada. Bolivia; 1994.

35. Añorga, J; Morejón, E. Un proyecto para el mejoramiento de los recursos humanos laborales en el sector agropecuario. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". Soporte magnético. 1996.
36. Añorga J. Resultados de la evaluación de impacto. Educación Avanzada. Soporte magnético. 2001.
37. \_\_\_\_\_. Paradigma Educativo Alternativo. Ediciones Centro de Postgrado. Universidad de Sucre. Bolivia. 1997. En internet: [www.gestiopales.com/organizacion-tocalbo](http://www.gestiopales.com/organizacion-tocalbo). y [www.cujae.edu.cu](http://www.cujae.edu.cu)
38. González, G. La concepción sistémica del proceso de organización y desarrollo de la superación de los recursos humanos. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". La Habana. Cuba; 1997.
39. Valcárcel, N. Estrategia interdisciplinaria de superación para profesores de Ciencias de la Enseñanza Media. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". La Habana. Cuba; 1998.
40. Martínez Quijano M. La competencia tutorial en la formación de profesores generales integrales en el contexto de la Universalización pedagógica. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". La Habana. Cuba; 2007
41. Chirino Ramos, V.: La formación inicial investigativa. Tesis Doctoral. ISPEJV. C. Habana. Cuba. 2002.
42. Cervantes Diccionario de la Lengua española. Editorial Oriente, Santiago de Cuba, 1979.
43. Álvarez de Zayas, Carlos. La Pedagogía Universitaria. Una experiencia cubana. Curso de Pedagogía. La Habana. Cuba; 1995.

44. Añorga, J; Valcárcel, N. Profesionalización y Educación Avanzada. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana, Cuba; 1995.
45. Añorga Morales, J. y Valcárcel Izquierdo N. Profesionalización y Educación Avanzada. En soporte electrónico. Material Docente. Maestría y Doctorado. Sucre. Bolivia. CENESEDA. ISPJEV. Cuba. 1996. En internet: [www.cujae.edu.cu](http://www.cujae.edu.cu)
46. Pérez, M. El entrenamiento metodológico conjunto para la profesionalización de los jefes de Departamentos de las secundarias básicas. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba; 2000.
47. Parra Vigo, I. Modelo didáctico para contribuir a la dirección del desarrollo de la competencia didáctica del profesional de la educación en formación inicial. Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba; 2002.
48. Valcárcel, N. [et.al.]. La profesionalización y la Educación Avanzada. La Habana. [Formato digital]. 11 págs. P 5.
49. Añorga, J. Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad: Educación Avanzada. Libro 5. Ciudad de la Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona. Formato digital. 1999.
50. Ferrer M.T. Modelo para la evaluación de las habilidades pedagógicas profesionales del maestro. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba; 2002.
51. Ponce, Z. Estrategia pedagógica para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico del tutor en la escuela primaria como micro universidad. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba; 2007.

52. Añorga Morales, J; Robau, D; Magaz, L; Caballero, Del Toro, A. Glosario de términos de Educación Avanzada. Ceneseda-ISPEJV, La Habana. Cuba; 1995.
53. Fernández Sacasas, J.A. Educación Médica Superior. Realidades y perspectivas a las puertas del nuevo siglo. Material Bibliográfico de la maestría en educación Médica. CENAPEM; 1999.
54. Añorga Morales, Julia, Oliva, Marisel: Estrategia de Evaluación. Material Impreso. ISPEJV. La Habana. Cuba. 1997: Pág. 36.
55. González, D. y Valcárcel, N. Evaluación y Acreditación Institucional. Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca. Centro de Estudios de Postgrado e Investigación. Sucre, Bolivia; 2001.
56. Tyler, R. Basic principles of currículum and instruction. Chicago, EEUU: University of Chicago; 1950.
57. Astin, W; Panos, J. La evaluación de programas educativos. Trad. Por DINA Bessoudo Salvo y Enrique Moreno y de los Arcos. Cuadernos del Colegio de Pedagogía México. Universidad Nacional Autónoma de México: Facultad de Filosofía y Letras; 1983.
58. Stufflebeam, D; L, Shinkfield, A.J. Evaluación sistemática, guía teórica y práctica. Barcelona, España;: editorial Paidós/México; 1987.
59. Scriven, M. Evaluation Thesaurus. Edition. Newbury Park, CA: Sage; 1991.
60. Castro, O. Evaluación integral. Del paradigma a la práctica. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación; 1999.
61. Añorga, J. El desempeño profesional y humano en los egresados de la Maestría en Educación Avanzada. Informe del Proyecto de Investigación sobre Evaluación de I. Resultado No. 3. ISPEJV. C. Habana. Cuba. 2001.

62. Torres, P. Algunas consideraciones acerca del estado actual de las investigaciones sobre evaluación educativa en Cuba. 2006. Ciencias Pedagógicas. La Habana, Cuba: Ministerio de educación. Disponible en: <http://cied.rimed.cu> Consultado marzo 28; 2009.
63. González, D. y Valcárcel N. Evaluación y Acreditación Institucional. Universidad de Sucre. Programa de Doctorado. Sucre. Bolivia; 2001.
64. Añorga, J y Soriano, M. Ingenio y creatividad. Educaciones proyecto. Sucre. Bolivia 2001.
65. Propuesta para un Programa de Automejoramiento universitario. CEUB. La Paz, 1991.
66. Iñigo, C. Proyecto de tesis de doctorado de CEPED. Universidad de La Habana. La Habana; 1990.
67. Pallán, C. Evaluación, Acreditación y Calidad de la Educación Superior en México. Hacia un sistema nacional de evaluación y acreditación. Monografía presentada en Reunión Preparatoria de la Conferencia Regional sobre Políticas y Estrategias para la transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. México; 1996.
68. Rojas, A.C. y Bringas L.J. La planificación y la evaluación en la dirección universitaria. En Varona, Revista Científico Metodológica No 26-27. ISPEJV, La Habana. Cuba; 1998.
69. Kirkpatrick, D.L. Evaluación de acciones formativas. Barcelona: Gestión; 2000.
70. Kirkpatrick, D.L. Avaluació d'accions formatives: els quatre nivells. Barcelona: Epise Gestión; 2000.

71. Socorro Rodríguez D, Prieto Díaz V. Criterios de salud en la evaluación de impacto ambiental de proyectos de desarrollo. Rev Cub Hig Epidemiol 1999; enero-abril [consultado 2011 Mayo 12]; 37. Disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php ? pid = 51561130031999000120005&script = sci\\_arttext&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=51561130031999000120005&script=sci_arttext&tlng=es)
72. Cabrera Rodríguez. En Revista Investigación sobre ciencia, tecnología y desarrollo humano en Cuba. Centro de de Investigaciones de la Economía Mundial PNUD, La Habana; 2004.
73. Añorga Morales, J; Valcárcel Izquierdo, N. Aproximaciones metodológicas al diseño curricular desde la Educación Avanzada. En. [www/http:iiicab.org.bo](http://iiicab.org.bo). 2004. [consultado con fecha de 2 de Mayo 2011]
74. Pérez Travieso, I. Modelo de evaluación de impacto social del proceso de habilitación pedagógica intensiva en el mejoramiento profesional y humano de los maestros primarios. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba; 2007
75. Junta de Acreditación Nacional. Sistema de Evaluación y Acreditación de Maestrías. (SEA-M). La Habana: Junta de acreditación nacional; 2009.
76. Borroto, C.R; Salas P.R. Acreditación y evaluación universitarias. Rev. Educ. Med. Super. 2004; 18(3).
77. Couturejuzón González, Lourdes. Impacto de la Maestría en Informática en Salud. [Tesis de Maestría]. La Habana, Cuba: Instituto Superior de Ciencias Médicas. 2004.
78. González Ochoa, Edilberto; Armas Pérez, Luisa; Cantelar Martínez, Beatriz; Cantelar de Francisco, Nereyda. Bases para la valoración del impacto social de un programa de Maestría en Epidemiología. Rev Cubana Hig Epidemiol [revista en la Internet]. 2008 Abr [citado 2011 Ago 6];46(1): Disponible en:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1561-30032008000100006&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032008000100006&lng=es).

79. Louro Bernal, Isabel; Perdomo Victoria, Irene; Gálvez González, Ana María; Sanabria Ramos Giselda. Estrategia de preparación para la evaluación externa de maestrías. Educ Med Super [revista en la Internet]. 2011 Jun [citado 2011 Ago 06] ; 25(2): 107-115. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412011000200008&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200008&lng=es).
80. Añorga Morales, J; Santiesteban, M.L. Conferencia sobre Evaluación de Impacto de los programas educativos. IPLAC. 2003.
81. Añorga Morales, J. Modelo de evaluación de impacto de los programas educativos”. Revista Varona No.38. La Habana, Cuba. Enero-Junio del 2004.
82. Ferrer, M.T. Modelo de evaluación de impacto en la formación emergente en los maestros primarios. Informe del proyecto de investigación. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”; 2005. p. 3
83. Solórzano González, R. Modelo de impacto de la Alfabetización. Tesis doctoral. La Habana, Cuba: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño; 2005.
84. Rodríguez González, M.A. Modelo de evaluación del Impacto Pedagógico del software educativo en el Proceso de Enseñanza - Aprendizaje de la Secundaria Básica. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba; 2009.
85. Añorga Morales, J. Paradigma Educativo Alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad: Educación Avanzada. En soporte digital; 1998:20.
86. Añorga Morales, J. El enfoque sistémico en la organización del mejoramiento de los



Recursos Humanos. Libro 3

87. Programa de la Maestría en Enfermería. MINSAP. 2000.
88. Bacallao, J. Alerm, A. Artiles, L. Texto básico de metodología de la investigación educacional. Material de la Maestría en Educación Médica, La Habana, 2002
89. González, G. Sobre el método de modelación. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba; 1999.
90. Arlegui de Pablo, J. La representación, modelización y simulación de fenómenos físico- naturales. Universidad Pública de Navarra. [Citado 2004 feb 16]: [20 pag]. Disponible en <http://www.xtec.es/logo/ponencia/javier 1.htm>
91. Añorga Morales, J. Los principios de la Educación Avanzada. En: Educación Avanzada ¿Mito o realidad?. UASB. Bolivia, Editorial Sucre; 1994.
92. Barazal Gutiérrez, A; Añorga Morales, J. El perfil del egresado de la Maestría en Enfermería y su vinculación con los principios de la Educación Avanzada. Rev .Cubana Enfermería [revista en la Internet]. 2011 Junio [citado 2011 Ago 6]46(1): Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1561-30032008000100006&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032008000100006&lng=es)
93. Colado, J y Añorga, J. Resultado del proyecto de investigación sobre gestión del mejoramiento profesional y humano. Centro de Postgrado. Cátedra Educación Avanzada. ISPEJV. La Habana. Cuba. 1997.
94. Quintero Silverio A. Propuesta de indicadores para la evaluación del impacto de la capacitación en las distintas figuras del postgrado. CIGET. Pinar del Río. Vol 9 no. 4. Octubre-diciembre; 2007.
95. Alvarez de Zayas, C.M. Educación Superior y sociedad. El diseño curricular en la Educación Superior Cubana. MES, 1996, p-1.

96. Valcárcel, N; (et al). Proyecto. "Estrategia de superación piramidal para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales del sector educacional de las provincias habaneras." ISPEJV. La Habana, Cuba; 1998- 2001.
97. Ruiz, A. Metodología de la investigación. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana, 2002.
98. Añorga Morales, J; Díaz Mayans, C. La producción intelectual. Proceso organizado y pedagógico. Editorial Universitaria. La Habana. 2002.
99. Bringas Linares, J. A. Propuesta de Modelo de planificación estratégica universitaria. Tesis en opción al título de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Ciudad de La Habana. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. 1999.
100. Valle Lima, A. y otros. Modelo de Escuela Secundaria Básica (versión 8) material en impresión ligera. ICCP. 2006.
101. Chávez Rodríguez, J. A. Aproximación a la Teoría Pedagógica Cubana. Curso 1. IPLAC. Cátedra UNESCO en Ciencias de la Educación. Pedagogía 2003. Ciudad de la Habana.
102. Blanco, A. Filosofía de la educación. Selección de lecturas. Editorial Pueblos y Educación. Ciudad Habana. Cuba. ISBN-959-13-1079-X. 2003.
103. Terrero, A. Modelo pedagógico para la alfabetización por radio. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. La Habana. Cuba: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño; 2006. p.21.
104. Vygotski, L. Interacción entre enseñanza y desarrollo. En: selección de lecturas de Psicología; 1998.

105. Añorga, J. Valcárcel, N y del Toro A.J. Modelo de evaluación de impacto de Programas Educativos. En Revista ASTRA. Pág. 15. Universidad de Sucre. Centro de Estudios. Sucre. Bolivia. 2005.
106. Arrechea, M. Modelo de evaluación para el sistema de superación de los Oficiales de cubierta de la rama marítima. [Tesis de Maestría en Educación Avanzada]. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”; 2000
107. Universidad de Deusto San Sebastián. El Método Delphi. [en línea] 2002/marzo/12 [Fecha de acceso 20 de marzo 2010] Disponible en: [http://www.codesyntax.com/Eneko/Metodo\\_delphi.doc](http://www.codesyntax.com/Eneko/Metodo_delphi.doc).

## **BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**

1. Álvarez de Zayas, R.M. Diseño curricular. IPLAC. Cátedra UNESCO en Ciencias de la Educación. Material impreso.
2. Álvarez de Zayas, C.M. La Pedagogía Universitaria. Una experiencia cubana. Curso de Pedagogía. La Habana. Cuba; 1995.
3. Alvarez de Zayas, C.M. Educación Superior y sociedad. El diseño curricular en la Educación Superior Cubana. MES, 1996, p-1.
4. Añorga Morales, J. Glosario de Términos de la Educación Avanzada. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Material en soporte magnético. 2000.
5. \_\_\_\_\_. El perfeccionamiento del sistema de superación de los profesores universitarios. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. La Habana. Cuba. 1989.
6. \_\_\_\_\_. La teoría de los sistemas de superación como parte integrante de la Educación Avanzada. Soporte electrónico. Ciudad de la Habana. 2002.
7. \_\_\_\_\_. Los principios de la Educación Avanzada en Educación Avanzada ¿mito o realidad? UASB. Bolivia, editorial Sucre; 1994.
8. \_\_\_\_\_. Modelo de evaluación de impacto: El objeto adecuado a la Evaluación de impacto. Ciudad de la Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique J Varona". Formato digital. 1999. 18p.
9. \_\_\_\_\_. El postgrado y las maestrías. DEP. La Habana. Cuba; 1991.
10. \_\_\_\_\_. Una tarea para el mejoramiento y humano. En Boletín Educación Avanzada. Mayo, 1995. CENESEDA. Conferencia impartida en Consejo Científico CENIC. 1995 y 1er. Taller Internacional de Educación Avanzada; 1995.

11. \_\_\_\_\_. Aproximaciones metodológicas al diseño curricular de Maestrías y Doctorados. Hacia una propuesta de avanzada. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Libro 2. Soporte magnético. 1996.
12. \_\_\_\_\_. Caracterización del proceso de evaluación de impacto. Cátedra de Educación Avanzada. Centro de Postgrado. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 2001.
13. \_\_\_\_\_. El mejoramiento sustentable. Ingenio y creatividad. Universidad de Sucre. Ciudad Universitaria. Material en soporte magnético; 2001.
14. \_\_\_\_\_. El enfoque sistémico en la organización del mejoramiento de los Recursos Humanos. Libro 3
15. \_\_\_\_\_. Hacia una teoría de " Educación Avanzada" en Educación Avanzada. Bolivia; 1994.
16. \_\_\_\_\_. Resultados de la evaluación de impacto. Educación Avanzada. Soporte magnético. 2001.
17. \_\_\_\_\_. Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad: Educación Avanzada. CENESEDA-ISPEJV; 1999.
18. \_\_\_\_\_. Paradigma Educativo Alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad: Educación Avanzada. En soporte digital; 1998:20.
19. \_\_\_\_\_. Modelo de evaluación de impacto de los programas educativos". Revista Varona No.38. La Habana, Cuba. Enero-Junio del 2004.
20. Añorga J, et al. Modelo para la evaluación de impacto de las actividades de postgrado. Informe de Investigación. La Habana, Cuba; 1999-20004.

21. Añorga Morales, J; Valcárcel Izquierdo, N. Aproximaciones metodológicas al diseño curricular desde la Educación Avanzada. En. [www/http:iiicab.org.bo](http://iiicab.org.bo). 2004. [consultado con fecha de 2 de Mayo 2011]
22. Añorga. J. Valcárcel N. Profesionalización y Educación Avanzada. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana, Cuba; 1995.
23. Añorga, Morales, J y Morejón Pérez, E. Un proyecto para el mejoramiento de los recursos humanos laborales en el sector agropecuario. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Libro 3. Soporte magnético. 1995.
24. Añorga Morales, J; Aparicio, A. Desarrollo histórico del comportamiento de los estudios de postgrado y su vinculación con las especialidades de postgrado. MES. La Habana. Cuba; 1997.
25. Añorga Morales, J; Robau, D; Magaz, G; Caballero, E.A. J De Toro. Glosario de términos de Educación Avanzada. Ceneseda-ISPEJV, La Habana. Cuba; 1995.
26. Añorga, Morales, J; Pérez, M. y García, W. La Educación Avanzada, la profesionalidad y la conducta ciudadana. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. La Habana. Cuba. 1995.
27. Añorga Morales, J; Santiesteban, M.L. y Solís, Rosa. Conferencia sobre Evaluación de Impacto de los programas educativos. IPLAC. 2003.
28. Añorga Morales, J; Norberto Varcárcel I y Josefina Piñón, G. Apuntes sobre el enfoque dialéctico en el modelo teórico de la investigación. Información para investigadores de la Educación Avanzada. Bolivia. Sucre. 1999.
29. Añorga Morales, J; Soriano Melgares, I; González Cancio, R y Norberto Varcárcel, I. Acerca de la pertinencia de las figuras: Diplomados, Especialidades, Maestrías y Doctorados. Bolivia. Sucre. 2002. 47p.

30. Añorga Morales, J; Valcárcel Izquierdo, N. Modelo de evaluación de impacto de programas educativos. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”; 1999-2004. p.3-4.
31. Añorga J, Morejón, E. Un proyecto para el mejoramiento de los recursos humanos laborales en el sector agropecuario. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. Soporte magnético. 1996.
32. Añorga Morales, J; Oliva M. Estrategia de Evaluación. Material Impreso. ISPEJV. La Habana. Cuba. 1997: Pág. 36.
33. Añorga, J; Valcárcel, N; Zambrana, M; Aliaga, A. El proceso de evaluación y la Educación Avanzada. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”; 2000.
34. Añorga Morales, J; Valcárcel Izquierdo, N. Relación idea a defender-visión horizontal de la tesis académica. Material digitalizado. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”; 2005.
35. Añorga Morales, J; Díaz Mayans, C. La producción Intelectual, proceso organizativo y pedagógico. Editorial Universitaria. 1era Edición. MES. La Habana. Cuba. 2002.
36. Arlegui de Pablo, J. La representación, modelización y simulación de fenómenos físico- naturales. Universidad Pública de Navarra. [Citado 2004 feb 16]: [20 pag]. Disponible en [http://www.xtec.es/logo/ponencia/javier\\_1.htm](http://www.xtec.es/logo/ponencia/javier_1.htm)
37. Arrechea, M. Modelo de evaluación para el sistema de superación de los Oficiales de cubierta de la rama marítima. [Tesis de maestría]. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”; 2000
38. Astin, W; Panos, J. La evaluación de programas educativos. Trad. Por DINA Bessoudo Salvo y Enrique Moreno y de los Arcos. Cuadernos del Colegio de Pedagogía

México. Universidad Nacional Autónoma de México: Facultad de Filosofía y Letras; 1983.

39. Bacallao Gallestey, G. Planteo y Diseño de la investigación Cualitativa. Maestría Educación Médica. Escuela Nacional de Salud Pública. Ministerio de Salud Pública. Material de Estudio. La Habana. Cuba. 2004.

40. Bacallao, J; Alerm, A; Artiles, L. Texto básico de metodología de la investigación educacional. Material de la Maestría en Educación Médica, La Habana, 2002

41. Barazal Gutiérrez, A. La educación de enfermería en la Américas. Rev. Enferm. Hosp. Italiano. 2001; (14): 15.

42. \_\_\_\_\_. Maestría en Enfermería: una necesidad para el desarrollo de la profesión. Revista Habanera de Ciencias Médicas; 2009, Vol 8, No. 3.

43. Barazal Gutiérrez, A; Añorga Morales, J. El perfil del egresado de la Maestría en Enfermería y su vinculación con los principios de la Educación Avanzada. Rev. Cubana Enfermería [revista en la Internet]. 2011 Junio [citado 2011 Ago 6]; 46(1): Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1561-30032008000100006&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032008000100006&lng=es)

44. Barroso, Z. La capacitación de Enfermería en Salud Pública en Cuba en el período 1993-2000. Rev. Cubana Edu. Med. Super, 2002;16(4)

45. Bayarre Vea, H. Estado actual y perspectivas de la investigación científica en la Atención Primaria de Salud. Educación Médica Superior. Ciudad de la Habana jul.-sep. 2006;20(3) 25-34. pdf/ [consultado con fecha 11 de enero 2011].

46. Berdayes Martínez, D. Gestión del Postgrado en Enfermería. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Vicerrectoría de Postgrado y Facultad de Enfermería. Informe al Consejo Académico. La Habana. Cuba. Marzo 2007.



47. Berdayes Martínez, D. La formación de Enfermería en el tercer milenio. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Facultad de Enfermería. La Habana. Cuba. 2009.
48. Bringas, L; José, A. Propuesta de Modelo de planificación estratégica universitaria. Tesis en opción al título de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Ciudad de La Habana. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. 1999.
49. Borroto C.R; Salas, P.R. Acreditación y evaluación universitarias. Rev. Educ. Med. Super. 2004; 18(3).
50. Cabrera, R. En Revista Investigación sobre ciencia, tecnología y desarrollo humano en Cuba. Centro de de Investigaciones de la Economía Mundial PNUD, La Habana; 2004.
51. Carbonell, J. Modelo para el perfeccionamiento de la labor de los directores de las escuelas secundarias básicas. [Tesis de doctoral]. Ciudad de la Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona; 2005.
52. Castellanos, A.V. El trabajo grupal en las tendencias y enfoques pedagógicos contemporáneos. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXI. No 1. 2001.
53. Castro Ruz, F. Las ideas Creadas y probadas por nuestro pueblo No podrán ser destruidas. [Discurso en la clausura del cuarto congreso de la Educación Superior]. La Habana, Cuba: Oficina de Publicaciones del Consejo de Estado 2004.22-23.p
54. Castellanos, B; Arencibia, V; Llivina, J. Hernández, R; Fernández, A.M. Esquema conceptual referencial y operativo sobre la investigación educativa. Ciudad de la Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación; 2005.
55. Castro, O. Evaluación integral. Del paradigma a la práctica. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación; 1999.

56. Capote Jiménez, B. A. Perfeccionamiento del modo de actuación profesional del licenciado en Educación Primaria. Tesis de maestría, ISPEJV, Facultad de Ciencias de la Educación, Ciudad de La Habana, 2005.
57. Chávez Rodríguez, J.A. Aproximación a la Teoría Pedagógica Cubana. Curso 1. IPLAC. Cátedra UNESCO en Ciencias de la Educación. Pedagogía 2003. Ciudad de la Habana.
58. Cervantes Diccionario de la Lengua española. Editorial Oriente, Santiago de Cuab, 1979.
59. CINTERFOR. Formación de los recursos humanos y competencia laboral. Boletín CINTERFOR. No 49. Mayo – Agosto. 2000.
60. Chávez, J. Tendencias actuales para transformar la educación en los países iberoamericanos. Editorial INAES. México. DF. 1996
61. Colectivo de autores del Grupo Pedagogía del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas: “Marco conceptual para la elaboración de una teoría pedagógica”. 1998.
62. Enciclopedia Encarta. Consulta Microsoft® Encarta®. Programa Manager 2006.
63. Fariñas León, G. Vygotski en la Educación Superior Contemporánea: perspectiva de aplicación. Universidad 2004. Curso 6. 200
64. Fernández, González, A.M. El desarrollo de la competencia comunicativa. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Soporte magnético. 2001.
65. Fernández Sacasas, J.A. Educación Médica Superior. Realidades y perspectivas a las puertas del nuevo siglo. Material Bibliográfico de la maestría en educación Médica. CENAPEM; 1999.

- 66.Ferrer Madrazo, M.T. Modelo de evaluación de impacto en la formación emergente en los maestros primarios. Informe del proyecto de investigación. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”; 2005. p. 3
- 67.Ferrer Madrazo, María Teresa. Modelo para la evaluación de las habilidades pedagógicas profesionales del maestro. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba; 2002.
- 68.Fiallo Rodríguez, J. La interdisciplinariedad en la escuela: un reto para la calidad de la educación. Soporte magnético. 2001.
- 69.Gálvez C. La formación humanista. Una propuesta de perfeccionamiento a través de la asignatura Marxismo Leninismo. Tesis de maestría. ISPEJV, Cuba, 2003.
- 70.García Aguilera, L.O. La articulación universidad–sociedad. Tesis para tratar el cambio en las Universidades. En Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XX. No 3. 2000. 47- 60 p.
- 71.García Batista, G y Addine Fernández, Fátima. Profesionalidad y actividad investigativa del docente. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Material en soporte magnético. 2003.
- 72.García Batista G. y otros: Temas de introducción a la Formación Pedagógica. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, Cuba. 2004.
- 73.Gimeno Sacristán, José. Los inventores de la educación y como nosotros lo aprendemos. Universidad de Valencia. 1998.
- 74.González, G. La concepción sistémica del proceso de organización y desarrollo de la superación de los recursos humanos. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba; 1997.

75. González, G. Sobre el método de modelación. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba; 19

76. González Ochoa, E; Armas Pérez, L; Cantelar Martínez, B; Cantelar de Francisco N. Bases para la valoración del impacto social de un programa de Maestría en Epidemiología. Rev Cubana Hig Epidemiol [revista en la Internet]. 2008 Abr [citado 2011 Ago 6]46(1): Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1561-30032008000100006&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032008000100006&lng=es).

77. González Serra, D.J. La concepción Marxista del hombre. Algunas ideas fundamentales. En Marx y la contemporaneidad. Tomo 2. Ciencias sociales. 1987. 169 – 176

78. González, D. y Valcárcel, N. Evaluación y Acreditación Institucional. Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca. Centro de Estudios de Postgrado e Investigación. Sucre, Bolivia; 2001.

79. Guerra Román, J.Y. Modelo de evaluación de impacto del programa formativo televisivo en el mejoramiento profesional y humano del estudiante de la educación técnica y profesional. [Tesis doctoral]. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”; 2010.

80. Informe de las autoevaluaciones realizadas al programa de la maestría en Enfermería. Facultad de Enfermería “Lidia Doce”. Universidad de Ciencias Médicas de la Habana. La Habana. Cuba; 2010.

81. Iñigo, C. Proyecto de tesis de doctorado de CEPED. Universidad de La Habana. La Habana; 1990.

82. Junta de Acreditación Nacional. Sistema de Evaluación y Acreditación de Maestrías. (SEA-M). La Habana: Junta de acreditación nacional; 2009.
83. Kirkpatrick, D.L. Evaluación de acciones formativas. Barcelona: Gestión; 2000.
84. Kirkpatrick, D.L. Avaluació d'accions formatives: els quatre nivells. Barcelona: Epise Gestión; 2000.
85. Leontiev, A.N. Actividad, conciencia y personalidad. Pueblo y Educación. La Habana. Cuba. 1981.
86. Liderazgo mediante negociación inicia fase V en Cuba. Rev Cubana Enfermería, sep.-dic. 2001, vol.17, no.3, p.206-208.
87. Louro Bernal, I; Perdomo Victoria, I; Gálvez González, A.M; Sanabria Ramos, G. Estrategia de preparación para la evaluación externa de maestrías. Educ Med Super [revista en la Internet]. 2011 Jun [citado 2011 Ago 06] ; 25(2): 107-115. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412011000200008&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200008&lng=es).
88. Manso Rodríguez, M; Rivera Michelena, N. Rodríguez Orozco, L.N, Rodríguez Alfaro, A. La educación de postgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano. Facultad de Ciencias Médicas y Biológicas. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba. 2007.
89. Martínez Quijano, M. La competencia tutorial en la formación de profesores generales integrales en el contexto de la Universalización pedagógica. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". La Habana. Cuba; 2007
90. Ministerio de Educación. Resolución Ministerial 10/349. Creación del Instituto Superior Educacional. Impresión Ligera. La Habana. Cuba. 1971.

91. Ministerio de Educación Superior. Reglamento de la Educación de Postgrado de la República de Cuba. No 132/2004.
92. Ministerio de salud Pública de Cuba. Programa Maestría en Enfermería. La Habana, Cuba; 2000.
93. Miranda, T. La universalización de la pedagógica en la formación de Profesores Generales Integrales de secundaria básica. [CD-ROM. Universidad 2006], FOR-029. La Habana, Cuba: Ministerio de Educación Superior; 2006.
94. Morles, Víctor y Neptalí Álvarez, B. Una alternativa a los estudios de postgrados: Los sistemas de Educación Avanzada. Conferencia Regional sobre Políticas y Estrategias para la transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Material en soporte magnético. 1996. 12p.
95. Morles, Víctor. La Universidad Latinoamericana actual: necesidad de replantear su misión. En Pedagogía. Numero especial. Universidad Central de Venezuela. Caracas. 1999.
96. Moreno Castañeda, M.J.: Psicología de la personalidad. Selección de lecturas. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de La Habana. 2003.
97. Normas de Vancouver 2002. Requisitos uniformes de los manuscritos enviados a Revistas Biomédicas mayo 2000. en Web ICMJE (Comité Internacional de Directores de Revistas Médicas)
98. Oliva, A. M. Aprehensión filosófica de la evaluación de impacto y su determinación en el postgrado: Diseño de un perfil de formación postgraduada de los profesores universitarios de las SUM. Monterrey, México. [Tesis doctoral]. La Habana, Cuba: Editorial Universitaria; 2008. p. 50-102. Disponible en: <http://www.cied.rimed.cu> Consultado Noviembre 15; 2009.

99. Oliva Calvo, M. Modelo de evaluación del docente en la Educación General y Politécnica. Tesis en opción al título de Master en Educación Avanzada. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Ciudad de la Habana. Cuba. 1996.
100. Otero Ceballos, M y colectivo de autores. Comunicación y Proceso Educativo. Módulo de la Maestría en Enfermería, Universidad JMS, Bolivia. ENSAP. La Habana. Cuba. 2002.
101. Pallán, C. Evaluación, Acreditación y Calidad de la Educación Superior en México. Hacia un sistema nacional de evaluación y acreditación. Monografía presentada en Reunión Preparatoria de la Conferencia Regional sobre Políticos y Estrategias para la transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. México; 1996.
102. Parra Vigo, I. Modelo didáctico para contribuir a la dirección del desarrollo de la competencia didáctica del profesional de la educación en formación inicial. Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". La Habana. Cuba; 2002.
103. Partido Comunista de Cuba. Informe del 1er Congreso. La Habana, Cuba; 1963.
104. Perera, F. La formación interdisciplinar de los profesores de ciencias: un ejemplo en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Física. Tesis de doctorado. Cuba. 2000.
105. Pérez Bejerano, M.F. Programa educativo para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes de los centros de educación de jóvenes y adultos. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. UCPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba. 2010.
106. Pérez, C. El papel del tutor desde la óptica de los estudiantes. [CD-ROM. Universidad 2006]-UNI-105. La Habana, Cuba: Ministerio de Educación Superior; 2006.

107. Pérez, M. El entrenamiento metodológico conjunto para la profesionalización de los jefes de Departamentos de las secundarias básicas. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba; 2000.
108. Pérez Roque, D. Aproximación a las características del adolescente que cursa la Formación Emergente de Maestros Primarios. Impresión Ligera. ISPEJV. La Habana, Cuba. 2006.
109. Pérez Travieso, I. Modelo de evaluación de impacto social del proceso de habilitación pedagógica intensiva en el mejoramiento profesional y humano de los maestros primarios. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba; 2007.
110. Programa de la Maestría en Enfermería. MINSAP. 2000.
111. Ponce, Z. Estrategia pedagógica para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico del tutor en la escuela primaria como micro universidad. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba; 2005.
112. Propuesta para un Programa de Automejoramiento universitario. CEUB. La Paz, 1991.
113. Quintero Silverio, A. Propuesta de indicadores para la evaluación del impacto de la capacitación en las distintas figuras del postgrado. CIGET. Pinar del Río. Vol 9 no. 4. octubre – diciembre; 2007.
114. Reglamento del Reglamento del Régimen de Residencia. Resolución Ministerial No 26. Capítulo V. Del sistema de trabajo pedagógico. La Habana; 1994
115. Remedios González, J. Desempeño profesional y evaluación de los docentes del ISP: propósitos y perspectivas. La Habana, editorial Academia; 2006.



116. Rionda Sánchez, H. Taller de investigación científica. Conferencia. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Ciudad de la Habana. Cuba. 2001.
117. Roca Serrano, A.R. Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la Educación Técnica y Profesional. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero. 2001.
118. Rodríguez González, M.A. Modelo de evaluación del Impacto Pedagógico del software educativo en el Proceso de Enseñanza - Aprendizaje de la Secundaria Básica. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". La Habana. Cuba; 2009.
119. Rodríguez, N. y Morles, V. La Educación de Postgrado en Ecuador: Propuestas para lograr su desarrollo y elevar su pertinencia y calidad. Seminario sobre el desarrollo de la Calidad Académica de las Universidades y Escuelas Politécnicas. Ecuador. Cuenca. 1994. 23 – 24p.
120. Rojas, A.C. y Bringas L.J. La planificación y la evaluación en la dirección universitaria. En Varona, Revista Científico Metodológica No 26-27. ISPEJV, La Habana. Cuba; 1998.
121. Ruiz, A. Metodología de la investigación. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana, 2002.
122. Santiesteban Llerena, M.L. Programa Educativo para la superación de los directivos de las escuelas primarias. Tesis Doctoral. ISPEJV. La Habana; Cuba. 2003.
123. Santos Baranda, J. Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los profesores de Agronomía de los institutos politécnicos agropecuarios. [Tesis doctoral]. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 2005.

124. Silvestre, M; Zilberstein, J. ¿Cómo hacer más eficiente el aprendizaje? Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Ciudad de la Habana, Cuba: Ediciones CEIDE. 2000.
125. Scriven, M. Evaluation Thesaurus. Edition. Newbury Park, CA: Sage; 1991.
126. Solórzano González, R. Modelo de impacto de la Alfabetización. Tesis doctoral. La Habana, Cuba: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño; 2005.
127. Stufflebeam, D.L; Shinkfield, A.J. Evaluación sistemática, guía teórica y práctica. Barcelona, España; editorial Paidós/México; 1987.
128. Stolik, N.D; Añorga, J. Primer programa ramal sobre investigaciones en la Educación de Postgrado. MES. La Habana. Cuba; 1990.
129. Terrero, A. Modelo pedagógico para la alfabetización por radio. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. La Habana. Cuba: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño; 2006. p.21.
130. Torres Esperón, J.M; Urbina Laza, O. La Enfermería en la Salud Pública Cubana. Rev Cubana Salud Pública [revista en la Internet]. 2009 Mar [citado 2011 Mayo 13] ; 35(1).
131. Torres Esperón, J.M. Definición de funciones de enfermería por niveles de formación. Propuesta para el Sistema de Salud Cubano. [Tesis doctoral]. La Habana, Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública. 2006.
132. Torres, P. Algunas consideraciones acerca del estado actual de las investigaciones sobre evaluación educativa en Cuba. 2006. Ciencias Pedagógicas. La Habana, Cuba: Ministerio de educación. Disponible en: <http://cied.rimed.cu> Consultado marzo 28; 2009.

133. Trujillo Barreto, N. La evaluación de la calidad del desempeño investigativo de los docentes de las universidades pedagógicas. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Félix Varela Morales”. Villa Clara; 2007.
134. Tyler, R. Basic principles of currículum and instruction. Chicago, EEUU: University of Chicago; 1950.
135. Universidad de Deusto San Sebastián. El Método Delphi. [en línea] 2002/marzo/12 [Fecha de acceso 20 de marzo 2010] Disponible en: [http://www.codesyntax.com/Eneko/Metodo\\_delphi.doc](http://www.codesyntax.com/Eneko/Metodo_delphi.doc),
136. Urbina Laza, O. Metodología para la evaluación de las competencias laborales de los profesionales de enfermería que laboran en servicios de neonatología. Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana. 2007.
137. Valcárcel, N. El proceso tutorial una alternativa para la atención a la diversidad en la educación superior. [CD-ROM. Universidad 2006], UNI-117. La Habana, Cuba: Ministerio de Educación Superior; 2006.
138. \_\_\_\_\_. Estrategia interdisciplinaria de superación para profesores de Ciencias de la Enseñanza Media. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba; 1998.
139. Valcárcel, N. [et.al.]. La profesionalización y la educación avanzada. La Habana. [Formato digital]. 11 págs. P 5.
140. Valcárcel, N. (et al). Proyecto. “Estrategia de superación piramidal para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales del sector educacional de las provincias habaneras.” ISPEJV. La Habana, Cuba; 1998-2001.

141. Valiente, P. Álvarez, A. Metodología para evaluar el impacto de la superación de directivos educacionales. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico de Holguín; 2004.
142. Valle Lima, A. y otros. Modelo de Escuela Secundaria Básica (versión 8) material en impresión ligera. ICCP. 2006.
143. Vega Saumell, B. Diseño curricular de la especialidad de postgrado Enfermería en Medicina Intensiva [Tesis de Maestría]. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 2000.
144. Vygotski, L. Interacción entre enseñanza y desarrollo. En: selección de lecturas de Psicología; 1998.
145. Zubizarreta Estévez, M. Diseño de investigación: Maestría en Enfermería. La Habana; 1997.
146. \_\_\_\_\_. Diseño curricular de la Maestría en Enfermería. [Tesis de maestría]. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 2000.
147. Zubizarreta Estévez, M; Fernández Vergel, C. y Sánchez Rodríguez, N. La Educación Avanzada en Enfermería. Realidad y desafíos. Revista Cubana de Educación Médica Superior, sep-dic 2000, vol.14, no.3, p.236-247.

## ANEXO 1: VISIÓN HORIZONTAL DE LA TESIS

### 1era pregunta científica:

¿Qué fundamentos teóricos sustentan el proceso de evaluación del impacto de programas académicos y del desempeño profesional de sus egresados?

| Tarea investigativa                                                                                                                                                | Indagaciones Teóricas                                                                                  | Capítulo-Epígrafe                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Determinación de los fundamentos teóricos que sustentan el proceso de evaluación del impacto de programas académicos y del desempeño profesional de sus egresados. | <p>Histórico-lógico</p> <p>Análisis bibliográfico</p> <p>Sistematización</p> <p>Enfoque de sistema</p> | <p><b>CAPÍTULO 1</b></p> <p><b>LA PROFESIONALIZACIÓN DEL MÁSTER EN ENFERMERÍA, EL DESEMPEÑO Y SU EVALUACIÓN</b></p> <p>1.1. Evolución histórica de la formación del Postgrado en Cuba.</p> <p>1.1.1. Características de la Educación de Postgrado en Enfermería.</p> <p>1.2. Evolución y desarrollo del Programa de la Maestría en Enfermería.</p> <p>1.2.1. La profesionalización y el desempeño del Máster en Enfermería.</p> <p>1.3. Referentes históricos acerca del desarrollo de los modelos de evaluación y de evaluación de impacto.</p> |

### 2da pregunta científica:

¿Cuál es el estado actual del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería en La Habana?

| Tarea investigativa                                                                                                     | Indagaciones Teóricas                                                          | Indagaciones Empíricas                                                                                                                                      | Capítulo-Epígrafe                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Caracterización del estado actual del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería en La Habana. | <p>Análisis bibliográfico</p> <p>Sistematización</p> <p>Enfoque de sistema</p> | <p>Entrevista grupal</p> <p>Encuesta a egresados, especialistas y directivos</p> <p>Observación participante</p> <p>Prueba de desempeño</p> <p>Revisión</p> | <p><b>CAPÍTULO II. CARACTERIZACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS MÁSTER EN ENFERMERÍA</b></p> <p>2.1. Procedimiento para el diagnóstico del estado actual del desempeño.</p> <p>2.1.1. Análisis del Modelo ideal del Máster en Enfermería.</p> <p>2.2. Parametrización de la variable, dimensiones e indicadores para evaluar el desempeño profesional del Máster en Enfermería.</p> <p>2.2.1. Resultados de la encuesta aplicada a especialistas para validar las dimensiones e indicadores para medir el impacto del desempeño profesional de los egresados de la maestría.</p> <p>2.3. Comportamiento del desempeño profesional del Máster en Enfermería</p> <p>2.3.1. Triangulación de los resultados entre el estado ideal y real.</p> |

|  |  |            |  |
|--|--|------------|--|
|  |  | documental |  |
|--|--|------------|--|

### 3ra y 4ta preguntas científicas:

¿Cómo modelar la evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de los egresados?

¿Qué resultados se obtienen en el desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería como parte de la aplicación del modelo de evaluación de impacto propuesto?

| Tarea investigativa                                                                                                            | Indagaciones                                                                                                                | Capítulo-epígrafe                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                | Teóricas                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 3. Elaboración del Modelo de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados. | <p>Sistematización</p> <p>Modelación</p> <p><b>Indagaciones Empíricas:</b></p> <p>Encuesta</p>                              | <p><b>CAPÍTULO III MODELO PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA MAESTRÍA EN ENFERMERÍA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS.</b></p> <p>3.1. La modelación de la evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de los egresados.</p> <p>3.1.1. Fundamentos asumidos en el modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de los egresados.</p> <p>3.2. Componentes del Modelo de Evaluación de Impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de los egresados.</p> <p>3.2.1. Normotipos e instrumentos empleados para evaluar el impacto de la Maestría en Enfermería. Niveles de impacto de la maestría.</p> <p>3.3. Análisis de la viabilidad del modelo de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería.</p> <p>3.3.1. Evaluación del modelo por criterio de expertos.</p> <p>3.3.2. Resultados de la introducción en la práctica del modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería.</p> <p>3.3.2.1. Resultados de la segunda encuesta aplicada a los egresados.</p> <p>3.3.2.2. Resultados de la segunda prueba de desempeño aplicada a los egresados.</p> |
| 4. Constatación de la viabilidad del modelo de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería.                            | <p>Criterio de expertos</p> <p><b>Nivel Estadístico</b></p> <p>Kolmogorov – Smirnov.</p> <p>Chi cuadrado.</p> <p>Delphy</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

## ANEXO 2: ENCUESTA APLICADA A LOS MÁSTER EN ENFERMERÍA

Máster: Lea con detenimiento cada una de las preguntas que aparecen en el cuestionario y respóndalas con sinceridad. Agradecemos de antemano su colaboración y le ratificamos el carácter anónimo que tendrá la información que proporciona.

### A: Características profesionales:

Marque con una X el espacio que corresponde a su selección:

1. Año en que fue graduado como profesional \_\_\_\_\_
2. Edición de la maestría de la que fue graduado 1ra\_\_\_\_ 2da\_\_\_\_
3. Categoría investigativa si: \_\_ no: \_\_\_\_ Cual: \_\_ Auxiliar, \_\_ Agregado, \_\_ Aspirante a investigador.

4. Cargo que ocupa en su institución

Enfermero (a) asistencial

Docente Asistencial

Jefe de sala

Supervisor

Vicedirector

Profesor

Vicedecano

Jefe de departamento

Otro cuál?

6. Categoría Docente alcanzada

Instructor

Asistente

Auxiliar

Titular

Consultante

Sin categoría

### B: Desempeño Profesional:

#### I. Científico-investigativa:

1. Evalúe en una escala de excelente E, muy bueno MB, bueno B, regular R y malo M, los siguientes aspectos relacionados con su desempeño científico investigativo. Marque con una cruz (x):

|   | Aspectos                                                                                                                  | E | MB | B | R | M |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|---|---|---|
| A | El grado en que aplica la investigación como vía para encontrar alternativas en la solución de problemas en su desempeño. |   |    |   |   |   |
| B | El grado en que expone los resultados de las investigaciones.                                                             |   |    |   |   |   |
| C | La frecuencia con que realiza acciones totales y de asesoría con otros profesionales.                                     |   |    |   |   |   |
| D | La frecuencia en que participa como tribunal de defensa de tesis                                                          |   |    |   |   |   |
| E | La frecuencia con que participa en proyectos de investigación                                                             |   |    |   |   |   |

2. Enumere la cantidad de asesorías y tutorías a investigaciones científicas que usted ha realizado al finalizar la maestría.

| Cantidad | Asesoría | Tutoría |
|----------|----------|---------|
| Ninguna  |          |         |
| De 1 a 5 |          |         |
| Más de 5 |          |         |
| TOTAL    |          |         |

3. Número de proyectos de investigación en los que ha trabajado después de culminada la maestría, como:

- a) Jefe del proyecto \_\_\_\_\_
- b) Colaborador \_\_\_\_\_
- c) Miembro del equipo del proyecto \_\_\_\_\_
- d) Tutor \_\_\_\_\_
- e) Asesor \_\_\_\_\_

## II. Docente:

1. Evalúe el dominio que según usted, posee como docente.

Debe tener en cuenta que la escala de valoración es descendente y cada valor representa el grado con el que usted aprecia el comportamiento de la característica que se le pregunta: (5) muy adecuado, (4) adecuado, (3) bastante adecuado, (2) poco adecuado y (1) inadecuado.

| Indicadores                                                         | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conocimiento y dominio de las tendencias pedagógicas contemporáneas |   |   |   |   |   |
| Dominio en el trabajo pedagógico y didáctico                        |   |   |   |   |   |
| Preparación para dirigir el trabajo de formación vocacional.        |   |   |   |   |   |
| Dominio para el trabajo docente metodológico                        |   |   |   |   |   |
| Dominio de las funciones del profesor tutor                         |   |   |   |   |   |

## III. Producción Intelectual:

1. Enumere la cantidad de eventos en los que usted ha participado, después de culminada la maestría.

| Tipo de evento                              | Menos de 1 | 1 a 5 | 6 a 10 | 10 a 15 | Más de 15 |
|---------------------------------------------|------------|-------|--------|---------|-----------|
| Eventos Nacionales                          |            |       |        |         |           |
| Eventos Internacionales                     |            |       |        |         |           |
| Jornada Científicas en el centro de trabajo |            |       |        |         |           |

2. Enumere la cantidad de programas de postgrado y pregrado en los que usted ha participado en su diseño:

Postgrado \_\_\_\_\_ Pregrado \_\_\_\_\_

\_\_\_ Módulo de Maestría

\_\_\_ Curso

\_\_\_ Taller

\_\_\_ Entrenamiento

\_\_\_ Diplomado



3. Enumere la cantidad de materiales diseñados por usted.

\_\_\_ Libros de Textos  
\_\_\_ Folletos  
\_\_\_ Materiales complementarios  
\_\_\_ Guías de estudio

4. Enumere la cantidad de publicaciones realizadas por usted (como autor o coautor) después de haber cursado la maestría.

| Lugar de la publicación  | Autor      |     |      | Coautor    |     |      | TOTAL      |     |      |
|--------------------------|------------|-----|------|------------|-----|------|------------|-----|------|
|                          | Menos de 1 | 1-5 | 6-10 | Menos de 1 | 1-5 | 6-10 | Menos de 1 | 1-5 | 6-10 |
| Revistas Nacionales      |            |     |      |            |     |      |            |     |      |
| Revistas Internacionales |            |     |      |            |     |      |            |     |      |

5. ¿Han sido aplicados en la práctica los resultados de sus investigaciones?

Si \_\_\_ No \_\_\_

Refiérase a qué nivel:

\_\_\_ Nacional                      \_\_\_ Regional                      \_\_\_ Local

#### IV. Comportamiento humano:

1. De la siguiente relación de cualidades, señale con signo positivo (+) los que considere que usted ha desarrollado y expresa más plenamente después de haber culminado la maestría y con signo negativo (-) los que se encuentren aún en vía de desarrollo.

- |                      |                                 |
|----------------------|---------------------------------|
| a) Independencia ___ | d) Honestidad científica ___    |
| b) Flexibilidad ___  | e) Motivación ___               |
| c) Colaboración ___  | f) Satisfacción profesional ___ |

2. Enumere, en orden jerárquico, las cinco principales cualidades personales que a su criterio deben caracterizar a un Máster en Enfermería.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

### **ANEXO 3: ENTREVISTA GRUPAL APLICADA A LOS MÁSTER EN ENFERMERÍA**

**Objetivo:** Obtener información sobre los criterios que poseen los Máster en Enfermería relacionados con su formación como máster y la influencia de la misma en su desempeño profesional.

#### **Preguntas**

1. ¿Cuál es la importancia que le atribuyen ustedes a la Maestría en Enfermería en su desempeño actual?
2. ¿Qué limitaciones prevalecen hoy en su desempeño que pudieron ser resueltas durante la maestría?
3. ¿Le han sido asignadas tareas importantes para el desarrollo de la profesión de Enfermería? De ser afirmativa su respuesta, refiérase a las mismas.
4. ¿Han tenido ustedes la posibilidad de solucionar algún problema de la práctica de Enfermería a través de la aplicación de los resultados de sus investigaciones? Argumente.
5. ¿Consideran ustedes que poseen prestigio profesional ante el resto de los profesionales? Argumente.
6. ¿Cuáles son las sugerencias para mejorar esta formación académica?

## ANEXO 4: ENCUESTA APLICADA A LOS DIRECTIVOS DE LOS EGRESADOS

Estimado Directivo:

La Maestría en Enfermería se encuentra desde su creación en un proceso de perfeccionamiento constante, en busca de la excelencia. Se está realizando una investigación con el objetivo de elaborar un modelo de evaluación de impacto de la maestría en el desempeño de sus egresados. La información que usted, como directivo de los egresados nos puede brindar es esencial para esta investigación, por lo que le solicitamos nos brinde la información requerida. Agradecemos por adelantado su cooperación.

1. Centro de trabajo \_\_\_\_\_
2. Cargo que usted ocupa \_\_\_\_\_
3. ¿Es usted el jefe inmediato superior desde antes de cursar la maestría? Si\_\_\_ No\_\_\_
4. Años que lleva dirigiendo al master en enfermería \_\_\_\_\_
5. El máster forma parte de la cantera de cuadros de la institución donde labora, como:  
 \_\_\_ Sustituto \_\_\_ Sustituto inmediato \_\_\_ Reserva \_\_\_ No es cantera de cuadros
6. ¿Cómo evalúa la participación del egresado de la Maestría en Enfermería que usted dirige en la identificación y solución de los problemas que se derivan de la práctica?  
 \_\_\_ Excelente \_\_\_ Muy bueno \_\_\_ Bueno \_\_\_ Regular \_\_\_ Malo
7. ¿Con qué frecuencia aprecia que el Máster en Enfermería que usted dirige, realiza las tareas que a continuación relacionamos? Escriba el número que corresponda.

|              |                     |                   |                    |            |
|--------------|---------------------|-------------------|--------------------|------------|
| Siempre<br>1 | Frecuentemente<br>2 | Casi siempre<br>3 | Algunas veces<br>4 | Nunca<br>5 |
|--------------|---------------------|-------------------|--------------------|------------|

- \_\_\_ Asesoría a otros profesionales en las investigaciones.
- \_\_\_ Utiliza el trabajo en equipo para favorecer el debate científico.
- \_\_\_ Exponer los resultados de las investigaciones científicas.
- \_\_\_ Participación en tribunales de defensa de tesis.
- \_\_\_ Participación en proyectos de investigación.
- \_\_\_ Discusión de soluciones posibles a los problemas derivados de la práctica.

8. Evalúe en una escala de Excelente (E), Muy Bueno (MB), Bueno (B), Regular (R) y Malo (M), los aspectos siguientes relacionados con el desempeño del Máster en Enfermería.

|   | Aspectos                                                                  | E | MB | B | R | M |
|---|---------------------------------------------------------------------------|---|----|---|---|---|
| A | Desarrollo alcanzado para el trabajo docente metodológico                 |   |    |   |   |   |
| B | Comunicación que establece con sus alumnos y compañeros y/o subordinados. |   |    |   |   |   |
| C | Preparación para dirigir el trabajo de formación vocacional.              |   |    |   |   |   |
| D | Trabajo educativo que realiza con los estudiantes.                        |   |    |   |   |   |
| E | Dominio de las funciones y tareas como profesor tutor.                    |   |    |   |   |   |
| F | Presencia personal                                                        |   |    |   |   |   |
| G | Asistencia y puntualidad                                                  |   |    |   |   |   |
| H | Toma de decisiones                                                        |   |    |   |   |   |
| I | Relaciones humanas y clima de trabajo en colectivo                        |   |    |   |   |   |

|   |                                                |  |  |  |  |  |
|---|------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| J | Exigencia y crítica                            |  |  |  |  |  |
| K | Organización del trabajo                       |  |  |  |  |  |
| L | Capacidades asertivas                          |  |  |  |  |  |
| M | Prestigio profesional                          |  |  |  |  |  |
| N | Independencia para la solución de problemas    |  |  |  |  |  |
| O | Flexibilidad                                   |  |  |  |  |  |
| P | Colaboración en el trabajo científico          |  |  |  |  |  |
| Q | Honestidad científica                          |  |  |  |  |  |
| R | Motivación al trabajo científico-investigativo |  |  |  |  |  |

## ANEXO 5: ENCUESTA APLICADA A LOS ESPECIALISTAS

Compañero(a):

Estamos mediante este cuestionario refiriéndonos al listado de las dimensiones e indicadores de la variable desempeño profesional de los graduados de la Maestría en Enfermería, propuestos para elaborar los instrumentos que permitan evaluar el impacto de este programa de maestría. Por lo que teniendo en cuenta su experiencia, le solicitamos su colaboración en responder la siguiente encuesta.

Muchas gracias.

Puesto de trabajo actual: \_\_\_\_\_  
 Categoría científica: Master \_\_\_\_\_ Doctor \_\_\_\_\_  
 Años de experiencia en la Formación de Postgrado: \_\_\_\_\_  
 Cargo que ocupa: \_\_\_\_\_ Años en el cargo: \_\_\_\_\_  
 Categoría Docente: P. Inst. \_\_\_\_\_ P. Asist. \_\_\_\_\_ P. Aux. \_\_\_\_\_ P. Tit. \_\_\_\_\_ P. Adj. \_\_\_\_\_

1. Valore lo imprescindible o no, que usted considera las dimensiones que aparecen a continuación. Para ello solo deberá marcar con una equis (x) en la columna que considere, para cada una de las dimensiones planteadas.

| DIMENSIONES                           | MI | BI | I | PI | NI |
|---------------------------------------|----|----|---|----|----|
| 1. Ética.                             |    |    |   |    |    |
| 2. Desempeño científico-investigativo |    |    |   |    |    |
| 3. Docente                            |    |    |   |    |    |
| 4. Gerencial                          |    |    |   |    |    |
| 5. Producción intelectual             |    |    |   |    |    |
| 6. Comportamiento humano              |    |    |   |    |    |

2. Valore lo imprescindible o no, que usted considera los indicadores que aparecen a continuación. Para ello solo deberá marcar con una equis (x) en la columna que considere, para cada uno de los indicadores planteados.

| INDICADORES                                                                  | MI | BI | I | PI | NI |
|------------------------------------------------------------------------------|----|----|---|----|----|
| 1.1 Nivel de aplicación de los principios éticos en su quehacer profesional. |    |    |   |    |    |
| 1.2 Grado en que resuelve los dilemas éticos que se le presentan.            |    |    |   |    |    |
| 2.1 Nivel para la solución de problemas.                                     |    |    |   |    |    |
| 2.2 Frecuencia con que utiliza el trabajo en equipo.                         |    |    |   |    |    |
| 2.3 Frecuencia con que socializa los resultados de las investigaciones.      |    |    |   |    |    |
| 2.4 Número de tutorías y asesorías.                                          |    |    |   |    |    |
| 2.5 Número de tribunales de defensa de tesis en los que participa.           |    |    |   |    |    |
| 2.6 Número de proyectos de investigación en los que participa.               |    |    |   |    |    |
| 2.7 Grado de sistematicidad para el trabajo científico-investigativo.        |    |    |   |    |    |
| 2.8 Nivel de actualización científica.                                       |    |    |   |    |    |
| 2.9 Nivel para conducir investigaciones                                      |    |    |   |    |    |
| 2.10 Grado de innovación y creación.                                         |    |    |   |    |    |
| 3.1 Nivel de dominio de las tendencias pedagógicas contemporáneas.           |    |    |   |    |    |

|                                                                                |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 3.2 Nivel de dominio para el trabajo docente-metodológico.                     |  |  |  |  |  |
| 3.3 Nivel para comunicarse.                                                    |  |  |  |  |  |
| 3.4 Nivel de preparación para dirigir el trabajo de formación vocacional.      |  |  |  |  |  |
| 3.5 Nivel de dominio en el trabajo pedagógico y didáctico.                     |  |  |  |  |  |
| 3.6 Nivel de dominio de las funciones como profesor-tutor.                     |  |  |  |  |  |
| 3.7 Nivel de potencialidades en la superación.                                 |  |  |  |  |  |
| 4.1 Estado de presencia personal.                                              |  |  |  |  |  |
| 4.2 Frecuencia con que asiste y llega puntual.                                 |  |  |  |  |  |
| 4.3 Nivel para la toma de decisiones.                                          |  |  |  |  |  |
| 4.4 Nivel de desarrollo de relaciones humanas y clima de trabajo en colectivo. |  |  |  |  |  |
| 4.5 Nivel de exigencia y crítica.                                              |  |  |  |  |  |
| 4.6 Nivel de organización del trabajo.                                         |  |  |  |  |  |
| 4.7 Nivel de asertividad.                                                      |  |  |  |  |  |
| 4.8 Nivel de prestigio profesional                                             |  |  |  |  |  |
| 5.1 Número de eventos en los que participa.                                    |  |  |  |  |  |
| 5.2 Cantidad de publicaciones.                                                 |  |  |  |  |  |
| 5.3 Número de materiales complementarios diseñados.                            |  |  |  |  |  |
| 5.4 Nivel de motivación por el trabajo científico investigativo.               |  |  |  |  |  |
| 5.5 Promoción de categoría científica.                                         |  |  |  |  |  |
| 5.6 Frecuencia con que realiza trabajos científicos.                           |  |  |  |  |  |
| 5.7 Nivel en que aplica los resultados de sus investigaciones.                 |  |  |  |  |  |
| 6.1 Nivel de independencia.                                                    |  |  |  |  |  |
| 6.2 Nivel de flexibilidad.                                                     |  |  |  |  |  |
| 6.3 Frecuencia con que colabora con otros profesionales.                       |  |  |  |  |  |
| 6.4 Nivel de honestidad científica.                                            |  |  |  |  |  |
| 6.5 Nivel de satisfacción profesional                                          |  |  |  |  |  |

NOTA: Si desea hacer alguna sugerencia sobre cualquiera de los indicadores propuestos, puede hacerlo a continuación.

---



---



---

Leyenda: MI: muy imprescindible. BI: bastante imprescindible. I: imprescindible. PI: poco imprescindible. NI: nada imprescindible.

Regla de decisión:

1. Se mantendrán las dimensiones e indicadores que el 70% y más de los especialistas lo consideren desde muy imprescindible hasta imprescindible.
2. No se considerarán las dimensiones e indicadores aquellos en los que menos del 70% de los especialistas lo consideren como poco imprescindible o nada imprescindible.

## ANEXO 6: GUÍA PARA LA REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN PROFESORAL

Profesor: \_\_\_\_\_

Asignatura que imparte: \_\_\_\_\_

Actividades que se evalúan.

Administrativas. \_\_\_\_\_

Pedagógicas \_\_\_\_\_

Investigativas \_\_\_\_\_

Otras \_\_\_\_\_ ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

Evaluación: \_\_ Excelente      \_\_ Bien      \_\_ Regular      \_\_ Mal

Principales señalamientos:

Recomendaciones:

## ANEXO 7: GUÍA PARA LA OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS.

**Objetivo:** Precisar los principales logros y dificultades que se presentan en la defensa de trabajos científicos.

La observación se realiza a partir de los aspectos que se expresan a continuación, cuyo comportamiento durante la actividad se enmarcará en las siguientes categorías:

**S:** Sí, se cumple plenamente. **GM:** En gran medida. **AM:** En alguna medida.

**N:** No se aprecia su cumplimiento durante el desarrollo de la actividad.

|   | INDICADORES                                                                  | S | GM | AM | N |
|---|------------------------------------------------------------------------------|---|----|----|---|
| A | Nivel de potencialidades en el trabajo científico-investigativo.             |   |    |    |   |
| B | Demuestra elevado nivel de actualización científica                          |   |    |    |   |
| C | Se muestra independiente al exponer los resultados de la investigación.      |   |    |    |   |
| D | Demuestra flexibilidad y tolerancia ante el criterio de otros especialistas. |   |    |    |   |
| E | Creatividad en las respuestas que surgen de su presentación                  |   |    |    |   |
| F | Demuestra honestidad científica, no falseando la información                 |   |    |    |   |
| G | Demuestra la capacidad para la buena escucha                                 |   |    |    |   |
| H | Mantiene un estilo formal en la comunicación                                 |   |    |    |   |
| I | Cuida su aspecto personal por lo que tiene muy buena presencia personal.     |   |    |    |   |



## ANEXO 8: PRUEBA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL A LOS EGRESADOS DE LA MAESTRÍA EN ENFERMERÍA.

DESEMPEÑO PROFESIONAL: ESTE TÉRMINO DESIGNA LO QUE EL PROFESIONAL EN REALIDAD HACE Y NO SÓLO LO QUE SABE HACER.

Centro de trabajo: \_\_\_\_\_

Evaluated: \_\_\_\_\_

Evaluador: \_\_\_\_\_

| Dimensión 1: ÉTICA                                                          |                                                                                                                             |     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Indicadores                                                                 |                                                                                                                             | 1ra | 2da |
| 1.1 Capacidad para aplicar los principios éticos en su quehacer profesional | Tiene excelente capacidad para aplicar los principios éticos en su quehacer con excelentes resultados.                      |     |     |
|                                                                             | Tiene muy buena capacidad para aplicar los principios éticos en su quehacer con resultados satisfactorios.                  |     |     |
|                                                                             | A menudo demuestra capacidad para aplicar los principios éticos en su quehacer y cuando lo hace obtienen buenos resultados. |     |     |
|                                                                             | Presenta dificultades para aplicar los principios éticos y no obtiene buenos resultados.                                    |     |     |
|                                                                             | No aplica los principios éticos.                                                                                            |     |     |
| 1.2 Grado en que resuelve los dilemas éticos que se le presentan.           | Tiene excelente capacidad para resolver los problemas éticos que se le presentan y obtiene excelentes resultados.           |     |     |
|                                                                             | Tiene muy buena capacidad para resolver los problemas éticos que se le presentan y obtiene buenos resultados.               |     |     |
|                                                                             | A menudo resuelve los dilemas éticos que se le presentan y obtiene buenos resultados.                                       |     |     |
|                                                                             | En ocasiones no resuelve los dilemas éticos que le presentan.                                                               |     |     |
|                                                                             | No resuelve los dilemas éticos que se le presentan.                                                                         |     |     |

Total de puntos \_\_\_\_

| Dimensión 2: Científica investigativa                                               |                                                                                                                                   |     |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Indicadores                                                                         |                                                                                                                                   | 1ra | 2da |
| 2.1 Aplica la investigación como vía para la solución de problemas en su desempeño. | Tiene muy buena capacidad para analizar, resolver problemas a través de la investigación científica con buenos resultados.        |     |     |
|                                                                                     | Localiza los problemas y acciones para resolverlos, logra independencia en situaciones difíciles y los resultados son favorables. |     |     |
|                                                                                     | Generalmente capta los problemas, pero no logra acciones efectivas para resolverlos. Toma decisiones acertadamente.               |     |     |

|                                                                       |                                                                                                                                                                        |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|                                                                       | Es superficial en el análisis de los problemas y la toma de decisiones es deficiente.                                                                                  |  |  |
|                                                                       | No logra detectar los problemas y no sabe actuar sin instrucciones.                                                                                                    |  |  |
| 2.2 Utiliza el trabajo en equipo para favorecer el debate científico. | Emprende acciones en el trabajo en equipo y de forma sistemática favorece el debate científico con excelentes resultados.                                              |  |  |
|                                                                       | Con frecuencia realiza acciones de trabajo en equipo favoreciendo el debate científico con resultados satisfactorios.                                                  |  |  |
|                                                                       | Con frecuencia realiza acciones de trabajo en equipo pero debe perfeccionar las estrategias para favorecer el debate científico con buenos resultados.                 |  |  |
|                                                                       | Ocasionalmente realiza acciones de trabajo en equipo y sus resultados no son satisfactorios.                                                                           |  |  |
|                                                                       | No realiza acciones de trabajo en equipo, ni favorece el debate científico.                                                                                            |  |  |
| 2.3 Socialización de los resultados de las investigaciones            | Socializa sistemáticamente los resultados de las investigaciones con resultados satisfactorios.                                                                        |  |  |
|                                                                       | Generalmente socializa los resultados de las investigaciones con resultados satisfactorios.                                                                            |  |  |
|                                                                       | Presenta en ocasiones algunos problemas con la socialización de los resultados de las investigaciones.                                                                 |  |  |
|                                                                       | Generalmente presenta problemas con la socialización de los resultados de las investigaciones.                                                                         |  |  |
|                                                                       | No socializa los resultados de las investigaciones.                                                                                                                    |  |  |
| 2.4 Potencialidades para el trabajo científico - investigativo        | Evidencia muy buen dominio de la metodología de la investigación, realiza trabajos científico-investigativos y tutorea trabajos científicos con excelentes resultados. |  |  |
|                                                                       | Evidencia buen dominio de la investigación, realiza trabajos científico - investigativos y tutorea trabajos con buenos resultados.                                     |  |  |
|                                                                       | El dominio de la investigación es medio y solo en ocasiones realiza y tutorea trabajos científicos.                                                                    |  |  |
|                                                                       | El dominio de la metodología de la investigación es insuficiente y solo en ocasiones realiza y tutorea trabajos científico-investigativos.                             |  |  |
|                                                                       | Es insuficiente el dominio de la metodología de la investigación, impide la realización de trabajos y tutoría de trabajos científico-investigativos.                   |  |  |
| 2.5 Nivel de actualización científica                                 | Mantiene una estable y excelente producción intelectual, aplicando las TICs en su quehacer científico y profesional.                                                   |  |  |
|                                                                       | Mantiene una estable y su producción intelectual es buena, aplicando las TICs en su quehacer científico y profesional.                                                 |  |  |

|                                             |                                                                                                                                                                 |  |  |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|                                             | Mantiene una estable y su producción intelectual es regular, aplicando las TICs en su quehacer científico y profesional.                                        |  |  |
|                                             | Su producción intelectual es pobre pero no aplica las TICs en su quehacer científico y profesional.                                                             |  |  |
|                                             | No tiene producción intelectual y no está actualizado en el uso de las TICs en su quehacer profesional.                                                         |  |  |
| 2.6 Capacidad para conducir investigaciones | Proyecta y planifica investigaciones con la aplicación correcta del método científico y proyecta con éxito nuevas líneas de investigación.                      |  |  |
|                                             | Proyecta y planifica investigaciones con la aplicación correcta del método científico y proyecta con poco éxito nuevas líneas de investigación.                 |  |  |
|                                             | Proyecta y planifica investigaciones con deficiencias en la aplicación correcta del método científico, no tiene en cuenta nuevas líneas de investigación.       |  |  |
|                                             | Proyecta y planifica investigaciones con deficiencias en la aplicación correcta del método científico y proyecta con poco éxito nuevas líneas de investigación. |  |  |
|                                             | No logra proyectar ni conducir investigaciones                                                                                                                  |  |  |

Total de puntos \_\_\_\_

| Dimensión 3: Docente                                                     |                                                                                                                                                 |     |     |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Indicadores:                                                             |                                                                                                                                                 | 1ra | 2da |
| 3.1 Conocimiento y dominio de las tendencias pedagógicas contemporáneas. | Conoce y aplica las tendencias pedagógicas contemporáneas, obtiene excelentes resultados.                                                       |     |     |
|                                                                          | Conoce y aplica las tendencias pedagógicas contemporáneas, obtiene buenos resultados.                                                           |     |     |
|                                                                          | Conoce las tendencias pedagógicas, pero debe perfeccionar su aplicación.                                                                        |     |     |
|                                                                          | Conoce y aplica las tendencias pedagógicas pero con deficiencias en sus resultados.                                                             |     |     |
|                                                                          | No conoce ni aplica las tendencias pedagógicas contemporáneas.                                                                                  |     |     |
| 3.2 Dominio para el trabajo docente metodológico                         | Emprende acciones sistemáticas en el trabajo metodológico para el desarrollo de los profesores, con muy buenos resultados en su preparación.    |     |     |
|                                                                          | Emprende acciones sistemáticas para el desarrollo del trabajo metodológico con los profesores, con buenos resultados en su preparación.         |     |     |
|                                                                          | Realiza acciones para el desarrollo del trabajo metodológico con el claustro pero no logra elevar sus resultados, debe ganar en sistematicidad. |     |     |
|                                                                          | No logra un trabajo metodológico que proporcione el crecimiento profesional de los profesores.                                                  |     |     |
|                                                                          | No realiza trabajo metodológico con sus recursos humanos.                                                                                       |     |     |

|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| 3.3 Comunicación que establece con sus superiores, subordinados y alumnos. | Manifiesta muy buena comunicación con sus superiores y subordinados, tiene habilidad para mantener un clima favorable, es ejemplo en su colectivo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |
|                                                                            | Su comunicación es buena, sabe escuchar, mantiene buenas relaciones a todos los niveles, es ejemplo en su colectivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |  |
|                                                                            | Aunque escucha no logra una comunicación eficiente, sus relaciones son positivas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |  |
|                                                                            | Presenta problemas en su comunicación y no tiene habilidad para escuchar, tiene un trato frío.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |  |
|                                                                            | Su comunicación es deficiente y no escucha, sus relaciones son conflictivas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  |  |
| 3.4 Preparación para dirigir el trabajo de formación vocacional            | Logra cumplir con la estrategia a largo, corto y mediano plazo, al realizar un buen trabajo con los estudiantes y la práctica docente.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |  |
|                                                                            | Presenta algunas imprecisiones en el cumplimiento de las estrategias, pero obtiene buenos resultados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |  |
|                                                                            | Debe perfeccionar su estrategia de trabajo en alguna de las dimensiones, pues no obtiene los resultados esperados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |
|                                                                            | No es sistemática en el cumplimiento de las estrategias de trabajo y no realizan control efectivo, sus resultados son insatisfactorios                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |  |
|                                                                            | Incumple con las acciones de la estrategia y no logra resultados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |  |
| 3.5 Dominio en el trabajo pedagógico y didáctico                           | Aplica sistemáticamente los conocimientos y habilidades para el trabajo pedagógico y didáctico con resultados satisfactorios.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |
|                                                                            | Generalmente aplica los conocimientos y habilidades para el trabajo pedagógico y didáctico con resultados satisfactorios                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |  |
|                                                                            | Presenta en ocasiones algunos problemas con la aplicación de los conocimientos y habilidades para el trabajo pedagógico y didáctico.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |  |
|                                                                            | Generalmente presenta problemas con la aplicación de los conocimientos y habilidades para el trabajo pedagógico y didáctico.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  |  |
|                                                                            | Presenta problemas con la aplicación de los conocimientos y habilidades para el trabajo pedagógico y didáctico.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |
| 3.6 Funciones como profesor tutor                                          | Imparte clases con muy buena calidad. Orienta metodológicamente y ofrece el asesoramiento necesario para desarrollar con calidad su labor. Promueve actividades para reforzar la motivación profesional en los estudiantes. Es modelo ideal a seguir sobre los modos de actuación que queremos potenciar en los estudiantes. Los asesora en las actividades investigativas y de ser necesario les sirve de tutor en el desarrollo de los trabajos científicos. Es tutor de la formación de postgrado. |  |  |
|                                                                            | Imparte clases con calidad. Orienta metodológicamente y ofrece el asesoramiento necesario para desarrollar con calidad su labor. Promueve actividades para reforzar la motivación profesional en los estudiantes pero no es sistemático. Necesita preparación para asesorar a los estudiantes en las actividades investigativas. En ocasiones realiza acciones de tutoría a la                                                                                                                        |  |  |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  | formación de postgrado.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |  |
|  | Presenta dificultades para impartir sus clases, en ocasiones orienta metodológicamente al colectivo, no es sistemático en promover y reforzar la motivación profesional en los estudiantes, no demuestra preparación para asesorar a sus estudiantes en las actividades investigativas. No es tutor de la formación de postgrado pero realiza acciones de asesoría. |  |  |
|  | Sus clases carecen de calidad, no muestra interés por orientar metodológicamente al colectivo. Necesita preparación para asesorar científicamente a los estudiantes de pre y postgrado.                                                                                                                                                                             |  |  |
|  | Su trabajo es insuficiente, no transmite conocimientos, ni experiencias, a pesar de que los posee.                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |  |

Total de puntos: \_\_\_\_\_

| Dimensión 4: Gerencial                                 |                                                                                                                                               |     |     |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Indicadores                                            |                                                                                                                                               | 1ra | 2da |
| 4.1 Presencia personal                                 | Muy buena presencia personal                                                                                                                  |     |     |
|                                                        | Buena presencia personal                                                                                                                      |     |     |
|                                                        | Viste adecuadamente, aunque en ocasiones descuida su presencia personal                                                                       |     |     |
|                                                        | Algo descuidado en su apariencia y modo de vestir                                                                                             |     |     |
|                                                        | No mantiene una buena presencia personal                                                                                                      |     |     |
| 4.3 Desarrollo en la toma de decisiones.               | Resuelve excelentemente situaciones complejas y emprende acciones difíciles por iniciativa, con buenos resultados.                            |     |     |
|                                                        | Logra independencia en situaciones difíciles, toma iniciativas y los resultados son favorables.                                               |     |     |
|                                                        | Actúa en casos normales sin instrucciones y toma dediciones acertadamente                                                                     |     |     |
|                                                        | La toma de decisiones es deficiente y no actúa con la madurez necesaria.                                                                      |     |     |
|                                                        | No sabe actuar sin instrucciones.                                                                                                             |     |     |
| 4.4 Relaciones humanas y clima de trabajo en colectivo | Manifiesta muy buena comunicación con sus jefes y subordinados, tiene habilidad para mantener un clima favorable, es ejemplo en su colectivo. |     |     |
|                                                        | Su comunicación es buena, sabe escuchar, mantiene buenas relaciones a todos los niveles, es ejemplo en su colectivo                           |     |     |
|                                                        | Aunque escucha no logra una comunicación eficiente, sus relaciones son positivas.                                                             |     |     |
|                                                        | Presenta problemas en su comunicación y no tiene habilidad para escuchar, tiene un trato frío.                                                |     |     |
|                                                        | Su comunicación es deficiente y no escucha, relaciones conflictivas                                                                           |     |     |
| 4.5 Exigencia y crítica                                | Tiene un elevado espíritu crítico y autocrítico, es exigente consigo mismo y con su colectivo                                                 |     |     |
|                                                        | Es crítico y autocrítico, es exigente consigo mismo y con su colectivo.                                                                       |     |     |
|                                                        | Es crítico, pero no siempre reconoce los señalamientos que se le hacen, es exigente consigo mismo y con su colectivo                          |     |     |
|                                                        | No siempre reconoce los señalamientos que se le hacen y debe                                                                                  |     |     |

|                              |                                                                                                                                                                                                        |  |  |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|                              | ser más exigente consigo mismo y con su colectivo.                                                                                                                                                     |  |  |
|                              | No reconoce los señalamientos que se le hacen y no es exigente consigo mismo y ni con su colectivo.                                                                                                    |  |  |
| 4.6 Organización del trabajo | Magnifica asignación y coordinación de tareas con sus subordinados.                                                                                                                                    |  |  |
|                              | Asigna tareas adecuadamente y coordina las relaciones necesarias.                                                                                                                                      |  |  |
|                              | Distribuye las tareas y cumple con los objetivos.                                                                                                                                                      |  |  |
|                              | Aunque distribuye las tareas no logra definir responsabilidades.                                                                                                                                       |  |  |
|                              | No asigna adecuadamente las tareas, ni define las responsabilidades.                                                                                                                                   |  |  |
| 4.7 Capacidades asertivas    | Escucha con atención y respeto, imprime confianza, mostrando flexibilidad en los análisis, logrando niveles excelentes de relación con los subordinados.                                               |  |  |
|                              | Escucha con atención respeto e imprime confianza, mostrando flexibilidad en los análisis, logrando buenos niveles de relación con los subordinados.                                                    |  |  |
|                              | Escucha con atención y respeto, pero crea poca confianza, al mostrar poca flexibilidad en los análisis, afectándose la relación con los subordinados.                                                  |  |  |
|                              | No siempre escucha con atención y respeto creando poca confianza, y dando pocas posibilidades de demostrar flexibilidad en los análisis, afectándose ostensiblemente la relación con los subordinados. |  |  |
|                              | No se producen relaciones mínimas con los subordinados, al no escuchar con respeto, no imprime confianza ni flexibilidad.                                                                              |  |  |

Total de puntos: \_\_\_\_

| Dimensión 5: Producción intelectual                              |                                                                                                                                                                                  |     |     |
|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Indicadores                                                      |                                                                                                                                                                                  | 1ra | 2da |
| 5.1 Participación en eventos científicos                         | Participa sistemáticamente en eventos científicos como ponente, coautor con excelentes resultados.                                                                               |     |     |
|                                                                  | Participa con frecuencia en algún evento científico como ponente, coautor, tutor con resultados satisfactorios.                                                                  |     |     |
|                                                                  | Participa ocasionalmente en eventos científicos con resultados satisfactorios.                                                                                                   |     |     |
|                                                                  | Su participación en eventos científicos es ocasional y sus resultados no son satisfactorios.                                                                                     |     |     |
|                                                                  | No participa en eventos científicos.                                                                                                                                             |     |     |
| 5.2 Publicaciones                                                | Publica todos los años en revistas indexadas nacionales e internacionales los resultados de su investigación                                                                     |     |     |
|                                                                  | Publica todos los años en revistas indexadas nacionales los resultados de su investigación                                                                                       |     |     |
|                                                                  | Posee escasas publicaciones.                                                                                                                                                     |     |     |
|                                                                  | Su publicación en revistas es ocasional.                                                                                                                                         |     |     |
|                                                                  | No publica                                                                                                                                                                       |     |     |
| 5.3 Diseño de materiales complementarios                         | Confecciona materiales, folletos y artículos derivados de su quehacer profesional de forma sistemática y los utiliza en el con excelentes resultados.                            |     |     |
|                                                                  | Confecciona materiales, folletos y artículos derivados de su quehacer profesional de forma sistemática y los utiliza con resultados satisfactorios                               |     |     |
|                                                                  | Ocasionalmente confecciona materiales, folletos y artículos derivados de su quehacer profesional y los utiliza con resultados satisfactorios.                                    |     |     |
|                                                                  | La confección de materiales, folletos y artículos es escasa y sus resultados son deficientes.                                                                                    |     |     |
|                                                                  | No confecciona materiales, folletos ni artículos.                                                                                                                                |     |     |
| 5.4 Dominio y presentación de trabajos científico-investigativos | Manifiesta muy buen dominio de la metodología de la investigación, realiza trabajos científico-investigativos y los presenta con mucha frecuencia.                               |     |     |
|                                                                  | Posee buen dominio de la metodología de la investigación, realiza trabajos científico-investigativos, pero no aprovecha todos los escenarios para la presentación de los mismos. |     |     |
|                                                                  | El dominio de la metodología de la investigación es medio y solo en ocasiones realiza y presenta trabajos científico-investigativos.                                             |     |     |
|                                                                  | El dominio de la metodología de la investigación es insuficiente y solo en ocasiones realiza y presenta trabajos científico-                                                     |     |     |

|  |                                                                                                                             |  |  |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  | investigativos.                                                                                                             |  |  |
|  | Es deficiente el dominio de la metodología de la investigación y no realiza ni presenta trabajos científico-investigativos. |  |  |

Total de puntos: \_\_\_\_

| Dimensión 6: Comportamiento humano                                                       |                                                                                                                                            |     |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Indicadores                                                                              |                                                                                                                                            | 1ra | 2da |
| 6.1 Independencia para solucionar los problemas que tributen a la ciencia de enfermería. | Resuelve de manera excelente y con independencia situaciones complejas y emprende acciones complejas por iniciativa con buenos resultados. |     |     |
|                                                                                          | Logra independencia en la solución de problemas en situaciones difíciles, toma iniciativas y los resultados son favorables.                |     |     |
|                                                                                          | Actúa ante situaciones normales sin instrucciones y toma decisiones acertadamente.                                                         |     |     |
|                                                                                          | La toma de decisiones es deficiente y no actúa con la independencia necesaria.                                                             |     |     |
|                                                                                          | No sabe actuar sin instrucciones.                                                                                                          |     |     |

Total de puntos \_\_\_\_

| Evaluación General por Dimensiones del desempeño profesional |                          |            |    |     |    |    |            |    |       |   |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------|------------|----|-----|----|----|------------|----|-------|---|
|                                                              |                          | 1ra prueba |    |     |    |    | 2da prueba |    |       |   |
| Dimensiones                                                  |                          | MA         | A  | M A | PA | I  | MA         | A  | Med A | I |
| A                                                            | Ética                    | 18         | 19 | 9   | 7  | 0  | 32         | 22 | 0     | 0 |
| B                                                            | Científico-investigativa | 29         | 41 | 47  | 31 | 14 | 85         | 77 | 0     | 0 |
| C                                                            | Docente                  | 37         | 52 | 48  | 17 | 8  | 74         | 88 | 4     | 0 |
| D                                                            | Gerencial                | 39         | 60 | 40  | 18 | 5  | 75         | 82 | 5     | 0 |
| E                                                            | Producción intelectual   | 29         | 33 | 31  | 12 | 3  | 46         | 56 | 2     | 0 |
| F                                                            | Comportamiento humano    | 8          | 9  | 6   | 4  | 0  | 16         | 11 | 0     | 0 |

| PERÍODOS DE EVALUACIÓN |   |   |   |   |
|------------------------|---|---|---|---|
| Principales            | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Logros                 |   |   |   |   |
| Dificultades           |   |   |   |   |

**Otras observaciones y Recomendaciones:**

- Cualidades y/o habilidades a desarrollar en el Máster en Enfermería.

---



---

- Acciones que se sugieren para mejorar:

---



---



- Iniciativa, creatividad e innovación científica o técnica:

---

---

---

Breve valoración:

---

---

---

---

---

---

---

Evaluable: \_\_\_\_\_

Evaluable: \_\_\_\_\_

## ANEXO 9: CONSULTA A EXPERTOS

Estimado compañero, en aras de evaluar el impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de los egresados que laboran en La Habana, se ha elaborado un Modelo de evaluación de impacto que se caracteriza por su carácter sistémico y sistemático. A continuación se pone a su consideración la propuesta para su validación teórica. Gracias por su calificada ayuda

1. ¿Qué conocimientos usted posee sobre modelos de evaluación de impacto?

**Indicación:** Marque con una equis (X) en la siguiente **escala creciente** del 1 al 10 el valor que corresponda a su grado de conocimiento o información sobre el tema.

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

2. ¿Qué fuentes de información usted utilizó para conocer sobre los modelos de evaluación de impacto de los programas?

**Indicación:** Marque con una equis (X) la valoración que mas se acerque a la suya.

| Fuentes de argumentación                                                  | Alto | Medio | Bajo |
|---------------------------------------------------------------------------|------|-------|------|
| Análisis teórico en el tema                                               |      |       |      |
| Trabajos de autores nacionales                                            |      |       |      |
| Trabajos de autores extranjeros                                           |      |       |      |
| Investigaciones realizadas sobre la temática de evaluación del desempeño. |      |       |      |
| Estudios realizados sobre evaluación de impacto                           |      |       |      |
| Su intuición                                                              |      |       |      |

3. A continuación ponemos a su consideración un grupo de frases que valoran diferentes indicadores del modelo de evaluación propuesto.

**Leyenda:** I: Inadecuado PA: Poco adecuado A: Adecuado BA: Bastante adecuado MA: Muy adecuado

### Instrucciones

Para la recopilación de su opinión marque con una equis (X) el juicio o valoración que más se acerque a la suya.

| No | Aspectos a evaluar                                                                                                                                                                   | I | PA | A | BA | MA |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|---|----|----|
| 1  | La elaboración de un modelo de evaluación del impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados es una actividad que considero.....                  |   |    |   |    |    |
| 2  | El carácter sistémico del modelo evaluación da respuesta a las exigencias sociales, los problemas en el desempeño actuales de los egresados de la Maestría en Enfermería de forma... |   |    |   |    |    |
| 3  | El diagnóstico integral y sistematizado establecido en el modelo lo considero como...                                                                                                |   |    |   |    |    |
| 4  | La valoración de las posibilidades de los                                                                                                                                            |   |    |   |    |    |

|    |                                                                                                                                                             |  |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|    | sujetos que egresan de la maestría en la variable y sus dimensiones a mi juicio es.....                                                                     |  |  |  |  |  |
| 5  | La definición del término de desempeño profesional lo califico como...                                                                                      |  |  |  |  |  |
| 6  | Los indicadores utilizados dentro de la evaluación del impacto de la maestría en enfermería, valoran el efecto de manera.....                               |  |  |  |  |  |
| 7  | El modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería, valora la relación entre lo individual y lo social de manera.....                          |  |  |  |  |  |
| 8  | El carácter transformador, flexible y participativo de medir los efectos de los programas de maestría a mi juicio se logra.....                             |  |  |  |  |  |
| 9  | La relación de los dimensiones e indicadores, con los instrumentos utilizados para medir el impacto de de la Maestría en Enfermería, se logra de manera.... |  |  |  |  |  |
| 10 | Los sujetos utilizados como agentes a evaluar de los distintos instrumentos de evaluación de impacto (egresados y directivos) considero que son.....        |  |  |  |  |  |

4. A continuación solicitamos cualquier idea, señalamiento o reflexión que usted tenga a bien de considerar cada uno de los siguientes aspectos.

- a) Si el modelo de evaluación de impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de los egresados, es comprensible en su contenido.
- b) Si está correctamente estructurado.
- c) Si se aprecia el carácter de sistema entre sus componentes.
- d) Si su aplicación es factible.
- e) Si el modelo propone una solución al problema planteado.
- f) Si se identifican los sujetos utilizados en la evaluación.

¡Gracias!

### COFICIENTE DE COMPETENCIA DE LOS EXPERTOS

| Experto | Coeficiente de conocimiento (Kc) | Coeficiente de Argumentación (Ka) | Coeficiente de competencia (K) |
|---------|----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| 1.      | 0.8                              | 0.90                              | 0.85                           |
| 2.      | 0.7                              | 0.80                              | 0.75                           |
| 3.      | 0.9                              | 0.80                              | 0.85                           |
| 4.      | 0.9                              | 0.90                              | 0.90                           |
| 5.      | 0.9                              | 0.80                              | 0.85                           |
| 6.      | 1                                | 0.70                              | 0.85                           |
| 7.      | 0.8                              | 0.80                              | 0.80                           |
| 8.      | 1                                | 0.80                              | 0.90                           |
| 9.      | 0.9                              | 0.80                              | 0.85                           |
| 10.     | 0.8                              | 0.70                              | 0.75                           |
| 11.     | 0.9                              | 0.70                              | 0.80                           |
| 12.     | 0.9                              | 0.80                              | 0.85                           |
| 13.     | 0.7                              | 0.80                              | 0.75                           |
| 14.     | 0.9                              | 0.80                              | 0.85                           |
| 15.     | 1                                | 0.70                              | 0.85                           |
| 16.     | 0.9                              | 0.80                              | 0.85                           |
| 17.     | 1                                | 0.70                              | 0.85                           |
| 18.     | 0.8                              | 0.80                              | 0.80                           |
| 19.     | 1                                | 0.80                              | 0.90                           |
| 20.     | 0.9                              | 0.80                              | 0.85                           |
| 21.     | 0.8                              | 0.70                              | 0.75                           |
| 22.     | 0.9                              | 0.70                              | 0.80                           |
| 23.     | 0.9                              | 0.80                              | 0.85                           |
| 24.     | 0.7                              | 0.80                              | 0.75                           |
| 25.     | 0.8                              | 0.80                              | 0.80                           |
| 26.     | 1                                | 0.80                              | 0.90                           |
| 27.     | 0.9                              | 0.80                              | 0.85                           |
| 28.     | 0.8                              | 0.70                              | 0.75                           |
| 29.     | 0.9                              | 0.70                              | 0.80                           |
| 30.     | 0.9                              | 0.80                              | 0.85                           |

## RESULTADOS DEL DELPHY

### TABLA DE FRECUENCIAS ACUMULATIVAS

| Items | I | PA | A | BA | MA |
|-------|---|----|---|----|----|
| 1     | - | -  | 7 | 4  | 3  |
| 2     | - | -  | - | 10 | 4  |
| 3     | - | -  | 2 | 10 | 2  |
| 4     | - | -  | 6 | 6  | 2  |
| 5     | - | 1  | 2 | 4  | 7  |
| 6     | - | 2  | 2 | 7  | 3  |
| 7     | - | 1  | - | 8  | 5  |
| 8     | - | -  | 4 | -  | 10 |
| 9     | - | -  | 7 | 6  | 1  |
| 10    | - | -  | - | 4  | 10 |

### TABLA DE FRECUENCIA ACUMULATIVA SUMATIVA

| Items | I | PA | A | BA | MA |
|-------|---|----|---|----|----|
| 1     | 0 | 0  | 7 | 11 | 14 |
| 2     | 0 | 0  | 0 | 10 | 14 |
| 3     | 0 | 0  | 2 | 12 | 14 |
| 4     | 0 | 0  | 6 | 12 | 14 |
| 5     | 0 | 1  | 2 | 7  | 14 |
| 6     | 0 | 2  | 2 | 11 | 14 |
| 7     | 0 | 1  | 1 | 9  | 14 |
| 8     | 0 | 0  | 4 | 4  | 14 |
| 9     | 0 | 0  | 7 | 13 | 14 |
| 10    | 0 | 0  | 0 | 4  | 14 |

### TABLA DE FRECUENCIA ACUMULATIVA RELATIVA

| Items | I | PA    | A     | BA   | MA |
|-------|---|-------|-------|------|----|
| 1     | 0 | 0     | 0.5   | 0.79 | 1  |
| 2     | 0 | 0     | 0     | 0.71 | 1  |
| 3     | 0 | 0     | 0.143 | 0.86 | 1  |
| 4     | 0 | 0     | 0.43  | 0.86 | 1  |
| 5     | 0 | 0.071 | 0.214 | 0.5  | 1  |
| 6     | 0 | 0.143 | 0.29  | 0.79 | 1  |
| 7     | 0 | 0.071 | 0.071 | 0.64 | 1  |
| 8     | 0 | 0     | 0.29  | 0.29 | 1  |
| 9     | 0 | 0     | 0.5   | 0.93 | 1  |
| 10    | 0 | 0     | 0     | 0.29 | 1  |

**TABLA DE IMÁGENES DE LAS FRECUENCIAS RELATIVAS EN LA FUNCION DE DISTRIBUCION NORMAL**

| Items | PA     | A      | BA    | MA   | Suma  | Prom.  | N - P  | Valoración     |
|-------|--------|--------|-------|------|-------|--------|--------|----------------|
| 1     | -3.09  | 0      | 0.81  | 3.09 | 0.81  | 0.162  | -0.171 | Bastante Adec. |
| 2     | -3.09  | -3.09  | 0.56  | 3.09 | -2.53 | -0.506 | 0.497  | Bastante Adec. |
| 3     | -3.09  | -1.07  | 1.08  | 3.09 | 0.01  | 0.002  | -0.011 | Bastante Adec. |
| 4     | -3.09  | -0.17  | 1.08  | 3.09 | 0.91  | 0.182  | -0.191 | Bastante Adec. |
| 5     | -1.47  | -0.8   | 0     | 3.09 | 0.82  | 0.164  | -0.173 | Bastante Adec. |
| 6     | -1.07  | -0.55  | 0.81  | 3.09 | 2.28  | 0.456  | -0.465 | Bastante Adec. |
| 7     | -1.47  | -1.47  | 0.36  | 3.09 | 0.51  | 0.102  | -0.111 | Bastante Adec. |
| 8     | -3.09  | -0.55  | -0.55 | 3.09 | -1.1  | -0.22  | 0.211  | Bastante Adec. |
| 9     | -3.09  | 0      | 1.48  | 3.09 | 1.48  | 0.296  | -0.305 | Bastante Adec. |
| 10    | -3.09  | -3.09  | -0.55 | 3.09 | -3.64 | -0.728 | 0.719  | Bastante Adec. |
| Suma  | -25.64 | -10.79 | 5.08  | 3.09 | -0.45 |        |        |                |

## ANEXO 10: PARAMETRIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL MÁSTER EN ENFERMERÍA

| DIMENSIONES                 | INDICADORES                                                                    | INSTRUMENTOS       |                     |             |     |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------|-------------|-----|
|                             |                                                                                | Encuesta egresados | Encuesta directivos | Observación | F.D |
| 1. Ética                    | 1.1 Nivel de aplicación de los principios éticos en su quehacer profesional.   |                    |                     |             |     |
|                             | 1.2 Grado en que resuelve los dilemas éticos que se le presentan.              |                    |                     |             |     |
| 2. Científico-Investigativa | 2.1 Nivel para la solución de problemas.                                       | X                  | X                   |             |     |
|                             | 2.2 Frecuencia con que utiliza el trabajo en equipo.                           |                    | X                   |             |     |
|                             | 2.3 Frecuencia con que expone los resultados de las investigaciones.           | X                  | X                   |             |     |
|                             | 2.4 Número de tutorías y asesorías.                                            | X                  | X                   |             |     |
|                             | 2.5 Número de tribunales de defensa de tesis en los que participa.             | X                  | X                   |             |     |
|                             | 2.6 Número de proyectos de investigación en los que participa.                 | X                  | X                   |             |     |
|                             | 2.7 Grado de sistematicidad para el trabajo científico-investigativo.          |                    |                     |             |     |
|                             | 2.8 Nivel de actualización científica.                                         |                    |                     |             |     |
|                             | 2.9 Nivel para conducir investigaciones.                                       |                    |                     |             |     |
|                             | 2.10 Grado de innovación y creación.                                           |                    | X                   |             |     |
| 3. Docente                  | 3.1 Nivel de dominio de las tendencias pedagógicas contemporáneas.             | X                  |                     |             |     |
|                             | 3.2 Nivel de dominio para el trabajo docente-metodológico                      | X                  | X                   |             |     |
|                             | 3.3 Nivel para comunicarse.                                                    |                    |                     |             |     |
|                             | 3.4 Nivel de preparación para dirigir el trabajo de formación vocacional.      | X                  |                     |             |     |
|                             | 3.5 Nivel de dominio en el trabajo pedagógico y didáctico                      | X                  |                     |             |     |
|                             | 3.6 Nivel de dominio de las funciones como profesor-tutor                      | X                  | X                   |             |     |
| 4. Gerencial                | 4.1 Estado de presencia personal.                                              |                    | X                   |             |     |
|                             | 4.2 Frecuencia con que asiste y llega puntual.                                 |                    | X                   |             |     |
|                             | 4.3 Nivel para la toma de decisiones.                                          |                    | X                   |             |     |
|                             | 4.4 Nivel de desarrollo de relaciones humanas y clima de trabajo en colectivo. |                    | X                   |             |     |
|                             | 4.5 Nivel de exigencia y crítica.                                              |                    | X                   |             |     |
|                             | 4.6 Nivel de organización del trabajo.                                         |                    | X                   |             |     |
|                             | 4.7 Nivel de asertividad.                                                      |                    | X                   |             |     |
|                             | 4.8 Nivel de prestigio profesional                                             |                    | X                   |             |     |
| 5. Producción               | 5.1 Número de eventos en los que participa.                                    | X                  |                     |             |     |

|                         |                                                                |   |   |  |  |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------|---|---|--|--|
| Intelectual             | 5.2 Cantidad de publicaciones.                                 | X |   |  |  |
|                         | 5.3 Número de materiales complementarios diseñados.            | X |   |  |  |
|                         | 5.4 Promoción de categoría científica.                         | X |   |  |  |
|                         | 5.5 Nivel en que aplica los resultados de sus investigaciones. | X |   |  |  |
|                         | 5.6 Frecuencia con que presenta trabajos científicos.          | X |   |  |  |
| 6.Comportamiento humano | 6.1 Nivel de independencia.                                    | X | X |  |  |
|                         | 6.2 Nivel de flexibilidad.                                     | X | X |  |  |
|                         | 6.3 Frecuencia con que colabora con otros profesionales.       | X | X |  |  |
|                         | 6.4 Nivel de honestidad científica.                            | X | X |  |  |



## **ANEXO 11: METODOLOGÍA SEGUIDA EN LOS TALLERES DE REFLEXIÓN CRÍTICA Y CONSTRUCCIÓN COLECTIVA**

### **Etapas 1: Preparación**

Constituyó una etapa previa al desarrollo de los talleres, con el objetivo de seleccionar los recursos humanos participantes y realizar la planificación de las diferentes sesiones de trabajo. Sus tareas fueron:

- Determinación de los posibles grupos a participar en cada taller, según los criterios: profesionales con experiencia en la formación de máster, afinidad y conocimientos profesionales sobre el tema a tratar y posibilidades de intercambio sistemático con el investigador.
- Determinación y planificación de los talleres a realizar; el primero con el objetivo de socializar la propuesta y sus fundamentos, propiciar el debate y registrar las principales ideas objeto de reflexión y las sugerencias propuestas. El segundo con el objetivo de exponer las transformaciones realizadas.

### **Etapas 2: Ejecución**

En ella aconteció la realización de los talleres, con las siguientes tareas en cada uno de ellos:

#### **TALLER 1**

##### **INTRODUCCIÓN**

- Exposición por la investigadora de los fundamentos teóricos esenciales que sustentan la propuesta de dimensiones e indicadores.

##### **DESARROLLLO**

- Invitación al debate, conducido por la investigadora, fomentando el intercambio para el análisis y valoración de la propuesta que se presenta.
- Registro de las ideas, sugerencias y recomendaciones aportadas por los participantes.

##### **CONCLUSIONES:**

- Resumen por parte de la investigadora de aquellos elementos que por su argumentación se consideren incluir en la propuesta para su perfeccionamiento.
- Se determinan los aspectos que se tendrán en cuenta para un posterior análisis.

#### **TALLER 2**

##### **INTRODUCCIÓN**

- Presentación por el investigador de los cambios realizados, a partir de las sugerencias y recomendaciones realizadas en el taller anterior y que a su criterio enriquecen la propuesta.

##### **DESARROLLLO**

- Invitación al debate, conducido por la investigadora, fomentando el análisis y valoración de los resultados producto del rediseño de la propuesta.
- Registro y lectura oral de las ideas nuevas aportadas.

## CONCLUSIONES

- Se determinan los aspectos nuevos que se tendrán en cuenta para un posterior análisis.
- Evaluación escrita por los participantes a partir del llenado de una escala valorativa.
- Exposición de los elementos que aportó cada taller a la propuesta que evidencie el cambio que se produjo para su perfeccionamiento.

La escala valorativa a la que se hace referencia es la siguiente: MI muy imprescindible, BI bastante imprescindible, I imprescindible, PI poco imprescindible, NI imprescindible. Se le pide a los especialistas que, sobre la propuesta de dimensiones e indicadores del desempeño profesional que se presentan, marque la alternativa que corresponda a su opinión.

| INDICADOR | MI | BI | I | PI | NI |
|-----------|----|----|---|----|----|
|           |    |    |   |    |    |

## Etapas 3: Análisis posterior

Al terminar cada taller, la investigadora realizó las siguientes tareas:

1. Análisis detallado de las sugerencias y recomendaciones realizadas para el perfeccionamiento de la propuesta.
2. Reelaboración de la propuesta incorporando los elementos que a juicio de la autora contribuyen al perfeccionamiento.
3. Elaboración de la propuesta para la presentación en próximo taller.
4. Preparación del próximo taller.
5. Elaboración de la propuesta perfeccionada (después del último taller)

**Participantes:**

**Resultados:**

## ANEXO 12: RESULTADOS DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS

**Tabla 1:** Edición de la que fue graduado y categoría docente al iniciar la maestría

| Edición | Sin categoría |      | Instructor |      | Asistente |      | Auxiliar |      |
|---------|---------------|------|------------|------|-----------|------|----------|------|
|         | N             | %    | N          | %    | N         | %    | N        | %    |
| 1ra     | 6             | 33,3 | 8          | 44,4 | 2         | 11,1 | 2        | 11,1 |
| 2da     | 5             | 55,4 | 4          | 44,4 | 0         | 0    | 0        | 0    |
| Total   | 11            | 40,7 | 12         | 44,4 | 2         | 7,4  | 2        | 7,7  |

**Fuente:** Encuesta a egresados

**Tabla 2:** Edición de la que fue graduado y categoría docente.

| Edición | Sin categoría |      | Instructor |      | Asistente |      | Auxiliar |      |
|---------|---------------|------|------------|------|-----------|------|----------|------|
|         | N             | %    | N          | %    | N         | %    | N        | %    |
| 1ra     | 0             | 0    | 1          | 5,5  | 6         | 3,3  | 11       | 61,1 |
| 2da     | 1             | 11,1 | 3          | 33,3 | 5         | 55,5 | 0        | 0    |
| Total   | 1             | 11,1 | 4          | 44,4 | 11        | 40,7 | 11       | 40,7 |

**Fuente:** Encuesta a egresados

**Tabla 3:** Área de desempeño de los egresados

| Desempeño      | Cantidad | %    |
|----------------|----------|------|
| Docente        | 12       | 44,4 |
| Asitencial     | 9        | 33,4 |
| Adminsitrativo | 6        | 22,2 |

**Fuente:** Encuesta a egresados

**Tabla 4:** Resultados obtenidos en la primera prueba de desempeño aplicada.

| Dimensiones              | Resultados   |      |          |      |                       |      |               |      |            |     |
|--------------------------|--------------|------|----------|------|-----------------------|------|---------------|------|------------|-----|
|                          | Muy adecuado |      | Adecuado |      | Medianamente Adecuado |      | Poco Adecuado |      | Inadecuado |     |
|                          | No.          | %    | No.      | %    | No.                   | %    | No.           | %    | No.        | %   |
| Ética                    | 18           | 33,3 | 19       | 31,5 | 9                     | 11,1 | 7             | 18,5 | 0          | 0   |
| Científico-investigativa | 29           | 17,9 | 41       | 25,3 | 47                    | 29,0 | 31            | 19,1 | 14         | 8,6 |
| Docente                  | 37           | 22,8 | 52       | 32,1 | 48                    | 29,7 | 17            | 10,5 | 8          | 4,9 |
| Gerencial                | 39           | 24,0 | 60       | 37,0 | 40                    | 24,6 | 18            | 11,4 | 5          | 3,0 |
| Producción intelectual   | 29           | 26,9 | 33       | 30,5 | 31                    | 28,7 | 12            | 11,2 | 3          | 2,7 |
| Comportamiento humano    | 8            | 29,6 | 9        | 33,4 | 6                     | 22,2 | 4             | 14,8 | 0          | 0   |

**Fuente:** Primera prueba de desempeño aplicada.

**Tabla 5:** Resultados obtenidos en la segunda prueba de desempeño aplicada.

| Dimensiones              | Resultados   |      |          |      |                       |     |               |   |            |   |
|--------------------------|--------------|------|----------|------|-----------------------|-----|---------------|---|------------|---|
|                          | Muy adecuado |      | Adecuado |      | Medianamente Adecuado |     | Poco Adecuado |   | Inadecuado |   |
|                          | No.          | %    | No.      | %    | No.                   | %   | No.           | % | No.        | % |
| Ética                    | 32           | 59,2 | 22       | 40,7 | 0                     | 0   | 0             | 0 | 0          | 0 |
| Científico-investigativa | 85           | 52,4 | 77       | 47,5 | 0                     | 0   | 0             | 0 | 0          | 0 |
| Docente                  | 74           | 45,6 | 88       | 54,4 | 0                     | 0   | 0             | 0 | 0          | 0 |
| Gerencial                | 75           | 46,2 | 82       | 50,6 | 5                     | 3,2 | 0             | 0 | 0          | 0 |
| Producción intelectual   | 46           | 42,5 | 56       | 51,8 | 2                     | 1,9 | 0             | 0 | 0          | 0 |
| Comportamiento humano    | 16           | 59,2 | 11       | 40,7 | 0                     | 0   | 0             | 0 | 0          | 0 |

**Fuente:** Segunda prueba de desempeño aplicada.

## **ANEXO 13: TALLER PARA LA PREPARACIÓN DE LOS EVALUADORES DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA MAESTRÍA EN ENFERMERÍA**

**Título:** Preparación de los evaluadores del impacto de la Maestría en Enfermería en el desempeño profesional de los egresados.

**Forma de Organización de la Enseñanza:** Taller

**Objetivo:** Capacitar a los evaluadores del impacto de la Maestría en Enfermería para la elaboración, aplicación y procesamiento de los instrumentos y herramientas que valoran los objetos evaluables.

**Duración:** 8 horas

**Modalidad:** Presencial

**Participantes:** Evaluadores

**Sistema de Contenidos:**

1. La evaluación de Impacto. Etapas fases, relaciones del proceso de evaluación de impacto de la maestría en Enfermería.
2. Indagaciones empíricas para realizar la evaluación.
3. Socialización de los instrumentos.
4. Conclusiones y evaluación del taller.

**Sistema de habilidades:**

1. Elaborar instrumentos para la evaluación del impacto.
2. Aplicar instrumentos para la evaluación del impacto.
3. Seleccionar los objetos evaluables.
4. Elaborar los informes de evaluación
5. Debater los resultados del impacto de la evaluación del impacto y la toma de decisiones para perfeccionar el programa académico.

**Sistema de Evaluación:**

De forma sistemática la evaluación del taller se realiza mediante la participación de los evaluadores seleccionados.

Se realizará la simulación y demostración de la aplicación de una prueba de desempeño que posibilite demostrar el desarrollo alcanzado por los participantes en el taller de capacitación.

**Bibliografía básica:**

1. Añorga Morales, J, Valcárcel Izquierdo, N. Modelo de evaluación de impacto de programas educativos. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 1999-2004. p.3-4.
2. Añorga J, Valcárcel N, Zambrana M, Aliaga A. El proceso de evaluación y la Educación Avanzada. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 2000.

