



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ZARAGOZA

## OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES SOBRE EL PERFIL DEL LICENCIADO EN ENFERMERÍA DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA - UNAM

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA  
P R E S E N T A N :  
**LETICIA DOMÍNGUEZ VILLANUEVA**  
**LUCÍA IVONNE GONZÁLEZ NILA**

ASESORÓ: DRA. MA. TERESA CUAMATZI PEÑA



MÉXICO, D.F.

2008



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## **AGRADECIMIENTOS**

### **Leticia Domínguez Villanueva**

**A DIOS**, por darme la fuerza y coraje para seguir adelante.

**A mi hermana Coco y mi abue Mary**, porque donde quiera que se encuentren ahora, son testigos de este gran logro en mi vida. Las recuerdo con mucho cariño

**A mis padres** por su infinito cariño y por ser el impulso que me ha puesto donde ahora estoy. Este logro también es de ustedes.

**A mis hermanas** por quererme tanto y aguantarme todo este tiempo... Y el que falta.

**A mi tía y tíos** y sus familias, por ese apoyo y aliento que me brindaron siempre, y que fue el que me ayudó a salir adelante hasta en los momentos más difíciles, en especial a mis tíos: **Rafa, Luis y Sergio**, porque sin su ayuda, muchas cosas no hubieran sido posibles.

**A las Dras. Silvia Crespo Knopfler y Ma. Susana González Velázquez** por ese apoyo, paciencia y conocimientos brindados durante este corto tiempo, por enseñarme a querer la enfermería como parte de mi vida y de mi persona, son un gran ejemplo. Con todo mi cariño y admiración, gracias.

**A la Dra. Teresa Cuamatzi**, jefe de la carrera y asesora de tesis, por su aportación, apoyo y confianza para la realización de este proyecto.

**A Oscar**, por tu compañía y cariño. Por seguir a mi lado, apoyándome a pesar de TODO. Porque parte de este esfuerzo también es tuyo.

**A mis amigas: Pamela**, por estar ahí siempre incondicionalmente y por estos 18 años de amistad ¡y vamos por más! **Chabe**, por estar conmigo en los momentos difíciles y estar siempre dispuesta a ayudarme. **Myriam, Anita Y Ale** por acompañarme a lo largo de la carrera y por compartir conmigo su amistad, sonrisas y lágrimas. **Iris** por creer que esta amistad era posible, sincera e incondicional. Las quiero mucho.

**A Güicho**, por toda la ayuda que me brindó siempre.

**A mis abuelos** Antonio y Carmen por todo su cariño y apoyo, al igual que a mi tía Ma Elena y mi tío Toño.

**A mis profesoras** por compartir sus conocimientos, experiencias y amor a la carrera, porque en gran medida esto contribuyó a mi formación profesional.

**A la UNAM y a la FES Zaragoza**, por ser la casa que me abrigó durante estos años y por brindarme el conocimiento profesional, habilidades y calidez humana necesarias para salir adelante.

## **AGRADECIMIENTOS**

**Lucía Ivonne González Nila**

**A mis padres**, que en algún momento, me ayudaron a no desistir en mi trayectoria académica.

**A mis hermanos:** Elba Graciela, Martha Laura, Juan Antonio, Norma Angélica, Yadira Eugenia y José Elías, por ser testigos de una promesa.

**A las Dras. Silvia Crespo Knopfler y Ma. Susana González Velazquez**, por estimularme intelectualmente y porque han dado a mi semblante sin saberlo, una luz interior que me hace fuerte para vencer mayores retos y soledades. Gracias, por que han prendido una luz que ya no puedo apagar.

**A la Dra. Teresa Cuamatzi Peña**, la cual destaca con su aportación y facilidad brindada para realizar este trabajo.

**A Julian**, por que tú creíste en esto y ahora juntos compartimos esta realidad.

**A Iris**, que a pesar de la distancia siempre confío en que podría realizar este trabajo, y gracias por el compañerismo de hermanas.

**A Max**, por su compañía sincera sin importarle que tipo de persona soy.

**A mis compañeros** de Universidad, con los que viví las más gratas horas de mi juventud, y **a mis profesores**, que me inculcaron el amor por mi profesión y por la justicia.

Y por último, **a mi Alma Mater, a la UNAM**, la cual me formó con calidad humana y sensibilidad a las necesidades del entorno; fortaleció mi autoestima, liderazgo y comunicación, de tal manera que enriqueció mi conocimiento y a la que stoy tan profundamente vinculada.

# CONTENIDO

## INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN.....	1
--------------------	---

## MARCO TEÓRICO

### CAPITULO 1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIA

1.1 Perspectiva general de la formación del personal de salud en México.....	2
1.2 Educación en México.....	3
1.3 Tarea de la universidad mexicana.....	4

### CAPITULO 2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA ENFERMERA EN MÉXICO

2.1 Evolución de enfermería.....	6
2.2 La formación y el ejercicio profesional en enfermería.....	8
2.3 La formación actual de enfermería en México.....	9
2.4 Niveles de atención: primaria, secundaria y terciaria.....	9
2.5 Servicio social.....	11

### CAPITULO 3. MERCADO LABORAL Y LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA EN MÉXICO

3.1 Situación laboral del personal de enfermería.....	12
3.2 Retos de la formación y el ejercicio profesional en enfermería.....	13
3.3 Funciones profesionales de enfermería.....	14
3.4 Demanda estimada de egresados de la licenciatura de Enfermería.....	15
3.5 Campo de trabajo actual.....	16

### CAPITULO 4. LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA GLOBALIZACIÓN.....

	17
--	----

### CAPITULO 5. ESTADO DEL ARTE.....

	21
--	----

- Los profesionales de ciencias de la salud en el mercado laboral
- Estudio de empleadores de egresados

- Desempeño profesional de los egresados del programa educativo Licenciatura en Enfermería escolarizado, FE-BUAP
- Estudio de empleadores de egresados de la Universidad de Sonora

CAPITULO 6. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	25
---------------------------------------------	----

## CAPITULO 7. METODOLOGÍA

7.1 Objetivos.....	27
General	
Específicos	
7.2 Hipótesis.....	28
7.3 Variables.....	28
7.4 Operacionalización de variables.....	32
7.5 Criterios.....	36
De inclusión	
De exclusión	
7.6 Muestra.....	36
7.7 Tiempo.....	37
7.8 Recursos.....	37
Materiales	
Humanos	
Financieros	
7.9 Resultados.....	38
7.10 Análisis e Interpretación de resultados.....	42
7.11 Discusión.....	69
7.12 Conclusiones.....	71
7.13 Propuestas.....	72

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	74
---------------------------------	----

ANEXOS.....	75
-------------	----

- Consideraciones éticas
- Consentimiento informado
- Cuestionario

## INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Instituciones de salud donde se encuentran laborando los licenciados en enfermería.....	42
Cuadro 2. Niveles de atención en cada una de las diferentes instituciones.....	43
Cuadro 3. Diferentes niveles de atención donde laboran los egresados de la Licenciatura de enfermería.....	44
Cuadro 4. Área laboral donde se encuentran laborando los empleadores.....	45
Cuadro 5. Edad de los empleadores.....	46
Cuadro 6. Género al que pertenecen los empleadores.....	47
Cuadro 7. Puesto que desempeñan los empleadores.....	48
Cuadro 8. Número de personal que tiene a cargo el empleador.....	49
Cuadro 9. Número de licenciados que tienen a cargo los empleadores.....	50
Cuadro 10. Tipo de sector salud donde laboran los licenciados en Enfermería.....	51
Cuadro 11. Nivel de atención donde laboran los licenciados de enfermería.....	52
Cuadro 12. Orden de importancia que le da el empleador a los requisitos formales para la contratación de egresados.....	53
Cuadro 13. Importancia que tienen las características personales deseables para la contratación.....	57
Cuadro 14. Importancia que tienen las características de personalidad deseables para la contratación.....	58
Cuadro 15. Importancia que tienen las características referentes a conocimientos deseables para la contratación.....	59
Cuadro 16. Grado de satisfacción referente al desempeño profesional del licenciado.....	60
Cuadro 17. Frecuencia con que el licenciado desempeña sus actividades en relación a valores y actitudes.....	63
Cuadro 18. Frecuencia con que el licenciado desempeña sus actividades en relación a habilidades.....	65
Cuadro 19. Aspectos que el empleador considera importantes para reforzar la formación del licenciado de enfermería.....	67

## INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Instituciones de salud donde se encuentran laborando los licenciados en enfermería.....	42
Gráfica 2. Niveles de atención en cada una de las diferentes instituciones.....	43
Gráfica 3. Total de instituciones pertenecientes al primer, segundo y tercer nivel de atención.....	44
Gráfica 4. Diferentes niveles de atención donde laboran los egresados de la Licenciatura de enfermería.....	44
Gráfica 5. Área laboral donde se encuentran laborando los empleadores.....	45
Gráfica 6. Edad de los empleadores.....	46
Gráfica 7. Genero al que pertenecen los empleadores.....	47
Gráfica 8. Puesto que desempeñan los empleadores.....	48
Gráfica 9. Número de personal que tiene a cargo el empleador.....	49
Gráfica 10. Número de licenciados que tienen a cargo los empleadores.....	50
Gráfica 11. Tipo de sector salud donde laboran los licenciados en enfermería.....	51
Gráfica 12. Nivel de atención donde laboran los egresados de la licenciatura en enfermería.....	52
Gráfica 13. Importancia que se le da al título como requisito formal para la contratación.....	53
Gráfica 14. Importancia que se le da a la entrevista como requisito formal para la contratación.....	54
Gráfica 15. Importancia que se le da al examen psicometrico como requisito formal para la contratación.....	54
Gráfica 16. Importancia que se le da a los exámenes de selección como requisito formal para la contratación.....	55
Gráfica 17. Importancia que se le da a la experiencia laboral como requisito formal para la contratación.....	55
Gráfica 18. Importancia que se le da a otro requisito formal para la contratación.....	56
Gráfica 19. Importancia que tienen las características personales deseables para la contratación.....	57



Gráfica 20. Importancia que tienen las características de personalidad deseables para la contratación.....	58
Gráfica 21. Importancia que tienen las características referentes a conocimientos deseables para la contratación.....	59
Gráfica 22. Grado de satisfacción referente al desempeño profesional del licenciado.....	61
Gráfica 23. Opinión del empleador referente al desempeño laboral del licenciado.....	62
Gráfica 24. Frecuencia con que el licenciado desempeña sus actividades en relación a valores y actitudes.....	64
Gráfica 25. Frecuencia con que el licenciado desempeña sus actividades en relación a habilidades.....	66
Gráfica 26. Aspectos que el empleador considera importantes para reforzar la formación del licenciado de enfermería.....	68

## INTRODUCCIÓN

Actualmente el mundo se enfrenta a una situación de mayor competencia comercial y económica entre los países, lo cual crea la necesidad de responder a las demandas que esta situación exige. Para ello es necesario no solo adaptarse, sino adelantarse a los cambios que surgen en todos los ámbitos.

El personal de enfermería desempeña una actividad fundamental en los servicios de salud y sus intervenciones permiten fortalecer la calidad de estos.

El egresado de esta carrera trabaja en organismos gubernamentales del Sector Salud como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto de seguridad y Servicios Sociales para Trabajadores del Estado (ISSSTE), Secretaría de Salud (SSA), Desarrollo Integral de la Familia (DIF) entre otros, y en el sector privado como consultorios, clínicas, hospitales y empresas. La docencia constituye otro campo de trabajo en instituciones formadoras de recursos humanos en esta profesión tanto públicos como privados.

Los fenómenos actuales como la globalización y los avances tecnológicos, nuestro país va cambiando en diversos factores como son: su economía, las inversiones y políticas de empleo, por lo que se van generando nuevos empleos y es necesario que se vayan realizando propuestas innovadoras que respondan a éstas nuevas necesidades.

Es por ello, la importancia que tuvo este trabajo de investigación y el cual nos permitió identificar la opinión de los empleadores sobre la formación del egresado de la licenciatura en Enfermería.

En el capítulo uno se aborda la formación profesional universitaria, incluyendo la tarea de las Universidades para dicha formación.

El capítulo dos trata de la formación profesional de la enfermera en México, además de su evolución y ejercicio profesional.

El capítulo tres se refiere al mercado laboral, donde se aborda la situación laboral de enfermería, sus funciones profesionales y campo de trabajo actual.

En el capítulo cuatro se menciona la formación de los profesionales de enfermería en la globalización.

En el capítulo cinco se hace el planteamiento del problema, en donde se resalta la importancia de investigar el tema que nos ocupa y concluyendo con la pregunta de investigación.

En el capítulo seis se presenta la metodología que se utilizó en la investigación incluyendo los objetivos, hipótesis, las variables y su operacionalización, los criterios de inclusión, exclusión y eliminación, así como la muestra, el tiempo de duración del trabajo y los recursos utilizados.

También se presenta en el capítulo seis un apartado con referencia al análisis de resultados a través de cuadros y gráficas, en otro, la discusión en donde se comparan los resultados con otras investigaciones similares así como las propuestas que se elaboraron con base a lo encontrado en nuestro estudio para mejorar la formación y el desempeño profesional del licenciado en enfermería de la FES-Zaragoza.

Por último se anexa el instrumento utilizado en la investigación y la hoja de consentimiento informado.

## JUSTIFICACIÓN

La educación superior en México en la actualidad, enfrenta un escenario de competencia mundial y esto conlleva a la necesidad de plantear programas educativos que desarrollen una educación de calidad con pertinencia social y equidad; que ofrezcan cumplir con las expectativas y las necesidades del sector productivo e instituciones gubernamentales de salud. Es aquí donde adquiere gran relevancia el perfil requerido de enfermería para dichas instituciones.

La percepción del empleador acerca de la preparación que demuestra el licenciado en enfermería en diferentes aspectos como son: conocimientos disciplinarios, integración a la misión institucional, aplicación de los principios éticos, calidad y calidez en el desempeño de su actividad profesional, sensibilidad para ofrecer una atención humanista, integración con el equipo multidisciplinario, disposición al trabajo en equipo, conocimiento del campo de desarrollo profesional, gestora del cuidado de la salud y habilidad para la toma de decisiones, es de suma importancia, ya que nos mostró un panorama general de la opinión que concibe el empleador acerca del perfil y desempeño de los egresados de la carrera.

Por ello, la importancia que tuvo el siguiente trabajo de investigación con el objetivo principal de saber la opinión de los empleadores sobre el perfil del egresado de la licenciatura de enfermería de la FES-Z así como el perfil requerido para laborar en el sector salud.

De esta manera, se obtuvo una visión de la formación y perfil universitario que nos llevará a analizar el currículo de la carrera para que el perfil de egresado cumpla y garantice la calidad que se requiere para laborar en instituciones de salud.

# **CAPITULO 1**

## **LA FORMACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIA**

### **1.1 PERSPECTIVA GENERAL DE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL DE SALUD EN MÉXICO**

La formación del personal para la atención de las necesidades de salud de la población es uno de los aspectos cruciales para el funcionamiento óptimo de los programas y servicios de salud, así como para el logro de las metas nacionales de salud.

La formación del personal de salud esta integrada por una multiplicidad de programas educativos pertenecientes a diversos sectores, instancias, niveles, disciplinas y profesiones. <sup>1</sup>

El estado actual de la educación del personal de salud en el país obedece a lo que es una concepción aislada e independiente de cada una de las profesiones de la salud, y a un desarrollo autónomo de cada una de las profesiones de la salud; es, en síntesis, la resultante de múltiples y aisladas acciones de organización que se han desarrollado a lo largo de la historia de México, desde los tiempos precolombinos hasta la época actual.

Es necesario impulsar una perspectiva integral de lo que es la formación del personal de salud para sumar esfuerzos que permitan crear las condiciones para una planeación general y completa que favorezca la oferta de servicios óptimos destinados a la atención de las necesidades de salud de la población.

Existe una gran cantidad de preguntas que no pueden surgir desde una perspectiva fragmentaria de la formación del personal de salud. En el momento que se sume una visión integradora emerge una serie de interrogantes cuya respuesta es fundamental para lograr estructurar una planeación integral. Por ejemplo: ¿Existe una definición clara de los atributos del perfil de egreso en cada

uno de los programas según los niveles educativos? ¿Se identifican en las instituciones del sector salud las diferencias que existen entre los egresados de los diversos niveles educativos? ¿Qué impacto tiene la superposición de las funciones profesionales sobre las condiciones de contratación y la satisfacción laboral de los trabajadores en salud? 2

## **1.2 EDUCACIÓN EN MÉXICO**

La formación de profesionistas para la atención de las necesidades de salud está inmersa en la dinámica que imprimen a la educación superior dos de las características de la sociedad actual: la globalización y el conocimiento. Estos atributos, que influyen en prácticamente todo el quehacer humano, resultan tan trascendentes que se habla de la sociedad del conocimiento, del mismo modo, han definido la estructura y el funcionamiento que tiene la formación para la salud en el país.

Al acelerarse la globalización se redefinieron los papeles del Estado y del capital privado. El primero se transformó: de ser controlador y productivo de servicios a ser regulador; por su parte, el segundo incrementó sustancialmente su desempeño como agente generador de productos y servicios, subordinados, de manera natural, a la lógica del costo-beneficio.

Las exigencias de la globalización y la formulación de una política de reducción del gasto público en educación superior y ciencia han propiciado acciones para lograr una mayor eficiencia en el uso de los recursos y una mayor fiscalización de los mismos, aunadas a políticas para el mejoramiento continuo de la calidad de los programas educativos. Consecuencia de lo anterior, en México tenemos, entre otros, los procesos de evaluación y acreditación de los programas de educación superior.

### **1.3 TAREA DE LA UNIVERSIDAD MEXICANA**

La docencia, la investigación y la difusión cultural son funciones propias de la Universidad, la cual es un reflejo de la sociedad en la que está inscrita y que debe ser, por otra parte, un factor decisivo para la transformación de la misma.

#### *Docencia*

En el nivel de la docencia, la tarea de las instituciones de educación superior en México es ardua y seria, ya que debe formar un espíritu crítico y de búsqueda como apoyo de toda vocación.; refuerza la enseñanza del saber como hacer las cosas con base a las características específicas del contexto donde el profesional se va a desenvolver como tal.

No esta por demás insistir también en la necesidad de mantener unidas las actividades docentes y de investigación a fin de dar a ambas la dimensión propia que han de tener en los países de América latina.

#### *Investigación*

Gracias a la investigación se podrá encontrar una explicación científica del fenómeno que se estudie y de ir cambiando a una misma terminología con la que hasta ahora se ha pretendido comprender, explicar y calificar una realidad.

#### *Difusión cultural*

La urgencia de reorientar y fortalecer la difusión cultural ha motivado a la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES) a realizar un estudio comparativo y de experiencia en relación con los marcos socio culturales y con las diversas realidades socioeconómicas del país.

Entre los objetivos de este estudio, se pueden señalar los siguientes:

- a) Que en los programas y eventos de la difusión de la cultura se investiguen e identifiquen los valores sociales que los sustentan y que sus propósitos se orienten claramente hacia la educación integral del individuo.

- b) Que la difusión cultural no se restrinja a la difusión de las expresiones artísticas, sino que también incluya programas que atiendan a la comunicación y divulgación de los conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos que se generan dentro de las instituciones afiliadas a las ANUIES.
- c) Elevar el grado de participación social de los receptores de la cultura, evitando en lo posible la actitud contemplativa, producto de siglos de cultura elitista.
- d) Contribuir a la orientación cultural, técnica y científica del joven constituyéndolo en promotor para subsecuentes generaciones.

Saber las cosas no es suficiente: Se requiere también saber hacerlas. Desde su etapa de formación, el estudiante debe capacitarse en el manejo de técnicas y en el ejercicio de prácticas que le permitan descubrir y dirigirse no a individuos o públicos aislados y sin voz, sino ligados entre si y con derecho de hacerse oír por los mismos conductos por los que reciben los mensajes. Las practicas de campo, talleres, el servicio social de los estudiantes de la carrera, apoyados por una infraestructura técnica adecuada, deberían conducirlo a un descubrimiento de la realidad y, en concreto, del pueblo, junto con el cual deberá modificar la práctica comunicativa hasta ahora vigente. 3



## **CAPITULO 2**

### **LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA ENFERMERA EN MÉXICO**

#### **2.1 EVOLUCIÓN DE ENFERMERÍA**

1. Modelo conceptual.- F. NIGHTINGALE - sentó las bases de la investigación en enfermería, éstas sin embargo nunca fueron transmitidas como parte de la tradición educativa.
2. Primeras décadas Siglo XX, diversas enfermeras fueron incorporando dentro de la profesión métodos de investigación utilizados por otros profesionales en otros campos de la ciencia y educación.
3. Mitad Siglo XX, se establecen grandes retos para la profesión:
  - Que las escuelas de enfermería sean universitarias.
  - Que el término enfermera profesional se utilice para denominar a los diplomados universitarios en enfermería.
  - La consecución de una remuneración adecuada para los servicios profesionales de enfermería.

Esto implica que la enfermera debe ser responsable de los cuidados de enfermería y de la calidad de los servicios. Los hospitales empiezan a considerar al estudiante de enfermería, como lo que es y no personal del centro.

Empiezan a facilitar el desarrollo de investigación en enfermería.

El inicio de la investigación en el campo de enfermería, comienza lentamente, pero desde ese momento se ha avanzado de forma notable. Tuvieron que producirse cambios en la preparación de educativa y en las aptitudes de las enfermeras para que pudieran aceptar la responsabilidad de realizar investigaciones.

Comienza el desarrollo teórico y la separación formal de la enfermería de la medicina sobre todo en lo que en la focalización de la enfermedad se refiere.

1. 1953, publicación del primer modelo de enfermería (Hildegarde Peapla). La enfermería como profesión comienza a formalizar y sistematizar los parámetros de un cuerpo propio de conocimientos.
2. Años 60, Dorothy Jonson y Ernestina Wiedenbach, idearon métodos para estudiar e identificar las etapas del PAE (cada una uno distinto).
3. Finales de los 60, se hacen grandes esfuerzos por definir y desarrollar el PAE con una terminología específica dándole un enfoque científico.
4. En los 70, algunas enfermeras con titulación de Dr., desarrollan líneas de investigación aportando importantes estrategias en docencia, administración y asistencia.

Cuestionamiento por parte de la propia enfermería, de la enfermería como una disciplina científica, lo que favorece la discusión, que tuvo como consecuencia un mayor desarrollo teórico y académico.

1. En los 80 en adelante, se produjo la aceptación de la enfermería como disciplina en la comunidad científica, con la correspondiente aceptación de conceptos, ámbito de dominio y las fronteras del paradigma de enfermería, ante lo cual se puede prever un futuro de completa aceptación como ciencia con un cuerpo de conocimiento definido y fundamentado en la práctica.
2. En la actualidad diremos que el Proceso de Atención Enfermero (PAE) se ha modelado siguiendo el método científico, y obteniéndose con ello una aproximación sistemática a las alteraciones y/o riesgos de salud de los individuos, grupos o comunidades 4

*“Para comprender la esencia de la profesión hay que conocer su historia”*

**Silies, 1999**

## 2.2 LA FORMACIÓN Y EL EJERCICIO PROFESIONAL EN ENFERMERÍA

El surgimiento de las escuelas de enfermería en México, en más del 90% de los casos, ocurrió por iniciativa del grupo médico, como resultado de la necesidad de satisfacer las demandas de atención a los enfermos.

De esta manera, la educación en enfermería surgió vinculada a los hospitales, en primer término, porque la creación de escuelas de enfermería, se basó en las necesidades de atención a los enfermos en una institución hospitalaria, en segundo, la escuela no poseía un espacio físico ni las condiciones académicas y administrativas. Esta situación determinó las características de la fase. Desde que las alumnas eran aceptadas, acudían diariamente al hospital donde observaban lo que hacían las personas que atendían a los pacientes (regularmente eran auxiliares de enfermería que se habían habilitado “sobre la marcha” o religiosas que continuaban en su labor de ayudar a los enfermos)

Además de observar los procedimientos, las estudiantes tenían algunas clases, aunque no existían programas académicos formales; les impartían conocimientos sobre anatomía, fisiología e higiene y curaciones; los directivos y profesores eran médicos, quienes les enseñaban en base a su preocupación y dominio del área médica; el enfoque educativo se tornó biologicista, individual y ahistórico. Bajo ésta visión, la atención de salud giraba en torno al médico y dentro de estas condiciones, el papel de la enfermera se centró en apoyar al médico en sus acciones curativas.

## **2.3 LA FORMACIÓN ACTUAL DE ENFERMERAS EN MÉXICO**

La evolución histórica demuestra que la enfermería latinoamericana ha sufrido grandes transformaciones, especialmente durante el siglo XX, con la incorporación de la formación de las enfermeras a nivel universitario.

A partir de 1970 ocurrió un hecho significativo para la enfermería mexicana: las escuelas de enfermería empezaron a ser dirigidas por enfermeras. <sup>5</sup>

## **2.4 NIVELES DE ATENCIÓN: PRIMARIA, SECUNDARIA Y TERCIARIA**

### **Primer Nivel**

Es la asistencia sanitaria esencial basada en métodos y tecnologías prácticos, científicamente fundados y socialmente aceptables, puesta al alcance de todos los individuos y familias de la comunidad mediante su plena participación y a un costo que la comunidad y el país puedan soportar, en todas y cada una de las etapas de su desarrollo con un espíritu de auto responsabilidad y autodeterminación. La atención primaria forma parte integrante tanto del sistema nacional de salud, del que constituye la función central y el núcleo principal, como del desarrollo social y económico global de la comunidad. Representa el primer nivel de contacto de los individuos, la familia y la comunidad con el sistema nacional de salud, llevando lo más cerca posible la atención de salud al lugar donde residen y trabajan las personas, y constituye el primer elemento de un proceso permanente de asistencia sanitaria. <sup>6</sup>

Deberá ofrecer los servicios básicos de salud que se enumeran posteriormente, cuyos proveedores serán los que conforman el Equipo Básico de Atención Integral. Estos servicios se ofrecerán a nivel domiciliario, comunitario, en establecimientos educativos, en las consultas externas de medicina general de clínicas, en centros y puestos de salud, en consultorios comunales públicos y privados, así como en centros de trabajo.

Los establecimientos típicos de este nivel de atención son los puestos y centros de salud y las clínicas tipo I, II y III, como también la consulta de medicina general de las clínicas tipo 4 y de los hospitales periféricos y regionales.

### **Segundo Nivel**

Brindará apoyo al primero, ofreciendo intervenciones ambulatorias y hospitalarias por especialidades básicas: medicina interna, pediatría, ginecoobstetricia, psiquiatría y cirugía general, pero, adicionalmente de algunas subespecialidades como neonatología, otorrinolaringología, ortopedia, cardiología, dermatología, oftalmología u otras, según el perfil epidemiológico de la población. Los hospitales que corresponden a este nivel de atención contarán con quirófanos dotados del personal y del equipo idóneo para realizar cirugía mayor poco compleja.

### **Tercer Nivel**

Proveerá servicios ambulatorios y de internamiento en todas las demás subespecialidades, como son: gastroenterología, endocrinología, alergología, urología, vascular periférico, hematología, nefrología, infectología, neurología y fisiatría; además de intervenciones más complejas en las especialidades y subespecialidades incluidas en el nivel anterior. También brindará servicios de apoyo, diagnóstico y terapéutico, que requieren de alta tecnología y grado de especialización, según nivel de complejidad. Los establecimientos típicos son los hospitales regionales y nacionales generales o especializados 7

## **2.5 SERVICIO SOCIAL**

Es pertinente recalcar, la importancia decisiva que tiene el servicio social como elemento formativo para los estudiantes. Si bien este elemento está considerado en todas las instituciones de educación superior como un requisito para la titulación, más que destacar ese aspecto en los planes de estudio de los mismos ha de hacerse hincapié en que el servicio social ofrece la posibilidad de que el futuro profesionista entre en contacto con el entorno social donde desarrollará esa actividad, lo analice críticamente y luche por transformarlo.

La confrontación de los elementos teóricos que el estudiante aprendió en las aulas con los datos que le proporcione la realidad se llevan a cabo en esta fase del proceso formativo. En ese sentido, el servicio social se convierte en una conciencia responsable y solidaria que implique superar la concepción del servicio social como un requisito que se puede cumplir amañadamente mediante engorrosos trámites burocráticos que no terminan sino con el examen profesional.<sup>8</sup>

## **CAPITULO 3**

# **MERCADO LABORAL Y LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA EN MÉXICO**

### **3.1 SITUACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

El proceso de trabajo, entendido como la forma histórica y social de organizar la actividad laboral, conjuga recursos de orden financiero, material, tecnológico y humano. En los últimos 20 años la inserción laboral de las enfermeras no ha variado de manera significativa. Las pautas de distribución quedan determinadas por quienes contratan enfermeras, como hospitales, industrias, escuelas, comunidad, médicos entre otros. La mayoría de enfermeras trabaja bajo un contrato, lo que hace depender su desempeño de una situación contractual.

El Tratado de Libre Comercio (TLC) entre México, Estados Unidos y Canadá ha motivado la creación de un nuevo modelo de los servicios de salud, de hecho; específicamente para la enfermería, ha significado concientizar los avances que ésta ha tenido durante el siglo XX, pero también, visualizar las debilidades que tienen materia de acreditación, certificación, profesionalización, vinculación docencia-servicio, investigación, entre otros. El proceso de globalización ha permitido a las enfermeras reconocer que la situación que prevalece en enfermería se encuentra contextualizada por aspectos sociales, culturales, políticos y económicos que ocurren en el país y en el concierto mundial.

De esta manera, en la actualidad las enfermeras asumen que no hay una delimitación del trabajo basada en su formación académica, que en las instituciones de salud es utilizado el recurso profesional de enfermería. Los métodos de trabajo están organizados de tal forma que la atención se brinda mediante actividades rutinarias, situación que no favorece el desarrollo de intervenciones de enfermería para el cuidado integral y personalizado. 9

### **3.2 RETOS DE LA FORMACIÓN Y EL EJERCICIO PROFESIONAL EN ENFERMERÍA**

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005) existen cuatro funciones principales de la enfermería:

- Prestar y administrar cuidados de enfermería en la promoción de la salud, en la prevención de la enfermedad, así como curativos, de rehabilitación o de apoyo a los individuos o grupos.
- Enseñanza a pacientes, familia o personal sanitario para el mantenimiento y recuperación de la salud.
- Actuar como miembro efectivo del equipo de salud; es decir, actuar como líder del equipo de cuidados de enfermería que puede incluir a otras enfermeras y a personal auxiliar, así como a los usuarios de los servicios de enfermería.
- Desarrollar la práctica de la enfermería basada en un pensamiento crítico y de investigación.

En el ámbito asistencial, es común observar a las enfermeras realizando una gama de actividades producto principalmente de dos circunstancias. La primera se refiere a su objeto de estudio; es decir, el cuidado del ser humano, considerándolo como ente holístico, demanda conocimientos y acciones encaminadas a lograr su salud; así, observaremos que realiza acciones técnicas para satisfacer las necesidades físico-fisiológicas, pero también brinda educación para la salud, administra y gestiona el cuidado y, aunque en mínima proporción, realiza investigación. Su formación y las características propias de la profesión hacen que actúen con humanismo, lo que implica empatía y preocupación por el otro.

La segunda situación se refiere precisamente a una aparente indefinición de funciones, o dicho de otra manera, al conjunto de acciones que se atribuyen a las



enfermeras en aras de ese “humanismo” mal entendido, lo que les hace realizar actividades que no le corresponden.

El mercado de trabajo en el área de la salud está condicionado por factores que influyen decisivamente en la práctica, como la estructura económica, las políticas del estado (economía laboral y de seguridad social, sanitaria, educativa, etcétera), formas de organización (sindicales, empresariales, sectores políticos), instituciones sociales (asistencial, educativa) y por último, la cosmovisión que incide en la cultura de la atención a la salud.<sup>10</sup>

### **3.3 FUNCIONES PROFESIONALES DE ENFERMERÍA**

El ejercicio de la enfermería se caracteriza por la realización de las siguientes funciones:

- **Funciones Asistenciales**

La atención directa orientada hacia la realización de acciones de promoción a la salud, prevención de enfermedades, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación en servicios de salud, tanto públicos como privados en los diferentes niveles que señala el sistema nacional de salud, en entidades locales, jurisdiccionales, regionales y estatales.

- **Funciones Administrativas**

La función administrativa que ejerce con base en la estructura organizativa de los servicios de enfermería de los establecimientos del sector salud, mediante su participación de la regulación, desarrollo y control de las acciones de su competencia en los programas de salud dirigidos a la población.

- Funciones Educativas

La función docente se desarrolla con acciones encaminadas a la formación de recursos humanos en los diferentes escenarios educativos. En los servicios de salud capacita, actualiza y desarrolla al personal de enfermería que labora en ellos.

- Funciones de Investigación

La función de investigación mediante la cual avanza mediante su propio quehacer.<sup>11</sup>

### **3.4 DEMANDA ESTIMADA DE EGRESADOS DE LA LICENCIATURA DE ENFERMERÍA**

En el año de 1994 la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública registro 121, 354 enfermeros, de los cuales 26, 576 (21.9%) labora en el primer nivel de atención, 66, 138 (54.5%) participan en el segundo nivel y 28, 640 (23.6%) en el tercer nivel; y del total del personal (121, 354), el 4.6% son licenciados en enfermería y el 95.4% tienen formación en nivel técnico (con secundaria).<sup>12</sup>

Los indicadores del sector salud y organizaciones internacionales recomiendan una proporción del 60% de personal profesional y 40% de no profesional (personal auxiliar) de enfermería para los servicios de salud.<sup>13</sup>

En 1992 se realizó el censo de establecimientos médicos que en relación a enfermería arrojó los datos siguientes: el IMSS emplea el 45% de enfermeros en el sector salud, la SSA el 29.1%; el ISSSTE el 12.6%; IMSS-Solidaridad el 4% y otras el 8.9%.<sup>18</sup> En los servicios médicos privados se registraron 24, 363 enfermeros empleados. Con base a esta información se estima que el mercado de trabajo para los egresados mantenga una distribución de la demanda en proporciones similares a las descritas.

Esta visión cuantitativa que emanó de indicadores a nivel nacional e internacional con respecto al déficit de licenciados en enfermería, es relevante. Asimismo si uno de los objetivos del Sistema Nacional de Salud es elevar la calidad de la atención a la población; es vital que el personal de enfermería inserto en los tres niveles de atención eleve su formación académica para facilitar el trabajo en equipo con los otros profesionales de la salud, tomando en cuenta que el enfermero es quien permanece continuamente con el paciente y es el primero que establece contacto con el individuo y familia en su proceso de salud enfermedad.<sup>14</sup>

### **3.5 CAMPO DE TRABAJO ACTUAL**

El licenciado en enfermería tiene como campo de trabajo actual, las instituciones de salud, público y privado, principalmente de segundo y tercer nivel de atención, en este último, en participación con los enfermeros especialistas. Los centros de asistencia social tales como guarderías, asilos, centros de readaptación social, casas cunas y centros deportivos, así como las industrias y las instituciones educativas de diferentes niveles y las escuelas y facultades son otros campos que se benefician con el ejercicio profesional de enfermería.

Otro campo de práctica libre de la profesión se esta elevando a cabo mediante algunas asociaciones gremiales que ofrecen servicio privados de atención a pacientes con problemas crónico degenerativos y en selectos principalmente.<sup>15</sup>

## **CAPITULO 4**

### **LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA GLOBALIZACIÓN**

Las grandes naciones, en época de crisis es cuando crecen y se consolidan como tales, de la misma manera hoy día la educación mexicana atraviesa por un rezago y una crisis considerable; es inherente y la necesidad de una renovación y una incesante puesta al día para diseñar, estructurar, reordenar y proponer nuevos esquemas y metodologías del proceso enseñanza aprendizaje.

Ayudar a las nuevas generaciones a que adquieran conciencia de esta realidad por la educación más tradicional es ya un requisito indispensable para poder seguir existiendo el día de mañana. Se repite cada día con más insistencia que vivimos en un mundo global, pero las tareas que el alumnado está obligado a realizar, rara vez contemplan las dimensiones internacionales en todos y cada uno de los bloques de contenido que componen un proyecto curricular.

Los objetivos de las propuestas curriculares de la educación global incluyen entre otros:

1. Aprender a obtener información y desarrollar competencias para percibir el ambiente particular como parte de la sociedad global (mundial).
2. Desarrollar competencias para la toma de decisiones con una mentalidad solidaria con el resto de países y culturas; para ello es necesario percibir e identificar las consecuencias translocales, transnacionales, y tomar en consideración los intereses de las futuras generaciones.

3. Tomar conciencia de las enormes diferencias entre los países ricos y pobres con sus consecuencias y adquirir el compromiso para remediarlas.
4. Aceptar y respetar la diversidad cultural, sin convertirla en marginación.

En nuestro ámbito cultural y lingüístico el término con el que se acostumbra denominarse esta filosofía educativa suele ser: “Educación ambiental”, “Educación ecológica”, “Educación mundialista”, “Educación para la paz”, o terminologías parecidas y en las que con facilidad se puede vislumbrar este tipo de compromiso.

La globalización ha aportado al mundo nuevas oportunidades pero también nuevos problemas. Por un lado tenemos mayor conciencia de la diversidad; por otro, aparecen formas de intolerancia y agresión, basada en la diferencia entre culturas, que son fuente de nuevas desigualdades: no solo en la disponibilidad de bienes, sino también en la posibilidad de usarlos.

La investigación científica, es toda actividad humana orientada a descubrir algo desconocido, el cuestionamiento del marco conceptual vigente o está relacionada con la búsqueda de soluciones de una necesidad manifiesta del hombre frente a sus problemas reales y potenciales. Para tal fin se utiliza el método científico buscando alcanzar respuestas a nuestras interrogantes o resultados pretendidos de la naturaleza biológica, psicológica, social, económica o cognoscitiva desde un contexto macro y microcósmico (paradigmas espiritista, subjetivista, crítico e integrado). Enfermería genera su cuerpo de conocimientos científicos, tecnológicos, epistemológicos, filosóficos, teorías de enfermería a nivel del cuidado de la salud que orientan al desarrollo profesional, cobrando vigencia trascendental a finales del siglo XX ya que la globalización del conocimiento presenta nuevos retos y formas de solucionar los problemas de la salud comunitaria dentro del contexto costo-beneficio, que con prácticas y formas de pensar ortodoxas no se puede lograr mayores niveles de vida, prevención, control y tratamiento de enfermedades en el ámbito intra y extramural.

El nuevo escenario educativo se perfila ya en la educación formal en dos sentidos trascendentales: la aplicación de la lógica neoliberal a la conversión de la educación en mercancía y el uso de la socialización formal-informal como instrumento de realización del nuevo homo-economicus que la globalización del capital requiere, la conversión de la educación en mercancía implica que el proceso de mercantilización de la vida llega al último reducto de la esencia humana, muy a la manera de la biotecnología, al entregarse la decisión sobre los procesos educativos a los intelectuales orgánicos de las empresas transnacionales, el control de la genética pasa a manos de los dueños de la globalización.

La filosofía y los objetivos de los programas utilizados para la formación en enfermería reflejan las diferentes líneas de pensamiento en las que se han apoyado, es decir las distintas nociones de salud, enfermedad y de práctica que subyacen a cada propuesta.

El análisis de las ideas en las que se ha basado la enseñanza en las facultades y escuelas de enfermería, permite traducir las expectativas que las instituciones de educación han tenido frente a la formación y al desempeño de sus egresados.

Los objetivos generales de los programas son formulaciones amplias sobre los resultados que se esperan lograr con la formación y el entrenamiento de los alumnos.

Durante el decenio del setenta se presentaron grandes cambios en la educación en enfermería, de ellos se empezó a gestar el proceso de independencia en una profesión por tantos años dependiente, porque, en lo administrativo diversos programas cobraron mayor autonomía dentro de las universidades e institutos.

Actualmente se hace necesario desarrollar en el profesional de enfermería mentes creativas, analíticas, reflexivas y críticas. En el siglo XXI la educación en

enfermería debe ser más flexible y dinámica, menos escolarizada e introducir en el aprendizaje métodos interactivos, en aulas virtuales y en situaciones que ofrezcan una mayor participación del alumno, el cual deberá tener una visión más amplia del mundo de enfermería, conociendo su historia, al analizar sus raíces y al conocer las principales tendencias y movimientos de la profesión, así como de sus organizaciones.

El aprendizaje de la ética, bioética, legislación será imprescindible, así como el rescate de valores.<sup>16</sup>

## CAPITULO 5

### ESTADO DEL ARTE

Sánchez (2002), realizó una investigación titulada “Los Profesionales de Ciencias de la Salud en el Mercado Laboral” y tuvo como principal propósito conocer la situación del mercado laboral de los profesionales de las distintas carreras que se ofertan en este centro como son: Medicina, Odontología, Psicología, Nutrición, Cultura Física y Deportes y Enfermería.

Este trabajo mostró los principales resultados de un estudio exploratorio para conocer mediante un cuestionario de 144 preguntas cerradas las características del mercado laboral de los egresados de las diferentes carreras del Centro Universitario de Ciencias de la Salud/ Guadalajara, México; Medicina, Odontología, Psicología, Nutrición, Cultura Física y Deportes y Enfermería.

La muestra estratificada y seleccionada aleatoriamente fue de 696 profesionales. Los datos obtenidos reflejaron que la mayor parte de las empresas fueron públicas y de origen nacional, la mayoría son empleados con contrato de base, las principales actividades que realizaron son la promoción de la salud, el diagnóstico y la consulta especializada. Los profesionales expresaron una opinión entre regular y favorable de la institución de egreso y presentan necesidades de diversa índole para su actualización y capacitación.

En otra investigación realizada por Valencia y cols. (2006) llamada “Estudio de Empleadores de Egresados” tuvo como objetivo captar la opinión de los empleadores con relación al desempeño laboral de los profesionales en el mercado de trabajo, de este modo, se acercó al complejo tema de las relaciones entre educación y trabajo. La Universidad de Sonora en el año 2002 inició formalmente estudios de egresados, de los cuales se desprendieron los estudios de opinión de empleadores que se realizaron durante el segundo semestre de



2003 y el primer semestre de 2004. Estos estudios formaron parte de un proyecto presentado y aprobado en el marco del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional 2.0 (P/PIFI 2002-26-06). El documento constó de dos partes: la primera describe los resultados obtenidos del conjunto de empleadores de egresados de la Institución de la Unidad Regional Centro y en la segunda los datos para cada uno de los 22 programas académicos incluidos en la encuesta. El estudio indagó sobre las características de la empresa o institución, en cuanto a su régimen jurídico, tamaño y sector de actividad económica al que pertenece y las formas de vinculación que sostiene con la Universidad de Sonora. Asimismo recabó la opinión sobre los requisitos formales y características deseables para la contratación de profesionistas, las formas de capacitación y los temas de educación continua en los que se tiene interés. En la sección específica por programa educativo se presentó información en torno a las características del empleo que tiene el egresado, la escolaridad necesaria para ocupar dicho puesto, la satisfacción con el desempeño profesional, el grado de coincidencia de los conocimientos con las actividades que realiza y finalmente los aspectos del programa educativo que son importantes reforzar.<sup>17</sup>

En el estudio de Salazar y cols. (2006) titulado “Desempeño profesional de los egresados del programa educativo Licenciatura en Enfermería escolarizado” que tuvo como objetivo principal evaluar el desempeño profesional de los egresados de la Facultad de Enfermería de la BUAP, la cual ha permitido identificar su incorporación al mercado laboral, porcentaje de ocupación y desempleo abierto, ubicación en el mercado laboral y la percepción del empleador acerca de la preparación que demuestra el Licenciado en los siguientes aspectos: conocimientos disciplinares, integración a la misión institucional, aplicación de los principios éticos, calidad y calidez en el desempeño de su actividad profesional, sensibilidad para ofrecer una atención humanista, integración al equipo multidisciplinario, disposición al trabajo en equipo, conocimiento del campo de desarrollo profesional, disposición de superación profesional, gestora del cuidado de la salud, habilidad para la toma de decisiones, actitud de innovación,

desempeño de actividades de docencia, interés por la investigación, diseño y aplicación de proyecto y nivel de satisfacción del desempeño profesional de los egresados. Se entrevistaron 343 egresados y 27 empleadores, obteniendo como resultados que 127 egresados se encuentran laborando en instituciones de régimen jurídico público y privado, trabajan de 36 a 40 horas a la semana, con ingreso mensual de \$2000.00 a \$5000.00 mensuales, con categoría de empleado, profesionales en su mayoría. El empleador percibió el desempeño profesional del egresado como bueno.

El personal que se entrevistó es perteneciente a las diferentes instituciones de salud del régimen público: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) Instituto de Seguridad y Servicios Sociales (ISSSTE) Instituto de Seguridad y Servicios Sociales a los Trabajadores del Estado de Puebla (ISSSTEP), Hospital Militar. Y privado: Beneficencia Española y Betania, y el requisito formal de aceptación de los egresados, en su mayoría fue: aprobar exámenes de selección, tener título profesional y pasar una entrevista formal. <sup>18</sup>

En una investigación realizada por Gutiérrez (2002) tuvo como propósito identificar el impacto de los egresados una vez que se incorporaron al ámbito laboral, así como las necesidades de formación administrativa de los departamentos de Enfermería de las Instituciones de salud, además realizó un seguimiento de egresados de la Especialidad en Administración de la Atención de Enfermería.

El diseño de este estudio es descriptivo y prospectivo; fue realizado en la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí México, en el periodo de enero a octubre de 2002. Se estudio el universo conformado por 17 empleadores que manifestaron su opinión acerca del desempeño que los egresados han tenido desde que concluyeron el curso y se reincorporaron a su trabajo.

Así mismo, se indagó los requerimientos específicos de los empleadores en cuanto al perfil que un administrador en Enfermería debe tener. Los principales

resultados se centraron en cuatro indicadores: tipo de institución y egresados, nivel de formación requerido, impacto de los egresados y las habilidades técnicas, conceptuales y humanas.

Los resultados mostraron que las instituciones de salud que con mayor frecuencia capacitan a su personal son las de seguridad social debido a las políticas en el otorgamiento de becas. El nivel de formación con más demanda fue el de especialidad explicada por la naturaleza práctica del trabajo de Enfermería. En cuanto al impacto de los egresados se observó que fue significativo, sin embargo se identificaron cuatro áreas de oportunidad: dirección de equipos, toma de decisiones, evaluación de personal y organización de servicios. Las habilidades solicitadas por los empleadores son las técnicas, conceptuales en segundo lugar y en última instancia las humanas, por lo que confirmó que existe una congruencia entre el perfil de egreso y las necesidades de las instituciones. 19

## CAPITULO 6

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cada vez más, México requiere profesional capacitado sistemáticamente para laborar en instituciones de salud. Cada día es mayor la apertura comercial del país, lo que ha generado diversas expectativas en nuestra sociedad, por las implicaciones económicas, políticas y sociales que conlleva. Tal situación genera modificaciones substanciales en el quehacer profesional que realiza en otro país el licenciado en enfermería.

Los egresados de la carrera de enfermería desarrollan acciones encaminadas a la atención integral del individuo, familia y comunidad. Asimismo participan con el cuerpo docente y/o grupos multiprofesionales en estudios de investigación para dar respuesta a las interrogantes planteadas en los diferentes campos de la disciplina y explicarse la realidad, cuyos resultados se vean reflejados en la calidad de la atención a la población.

El perfil del egresado del licenciado en enfermería de la FES-Zaragoza es formado como profesional de la salud con fundamentos teóricos, metodológicos e instrumentales, aplicados en una práctica sustentada en conocimientos de las ciencias biomédicas, sociales y de la conducta, con bases ético legales que le permita proporcionar atención de enfermería con un enfoque holístico tendiente a la solución de problemas de salud del individuo, familia y comunidad, durante las etapas de la vida, que fomenten el autocuidado y su adaptación funcional al proceso salud enfermedad.

Aplica el método de enfermería e incorpora elementos del proceso administrativo, el método clínico y epidemiológico en el abordaje de la enfermería comunitaria, materno infantil, pediátrica, médico quirúrgica y gerontogeriatrica. 20

Pero, cómo saber si este perfil del egresado cubre las necesidades requeridas por instituciones del sector salud. A partir de esta inquietud, surge el planteamiento del problema: ¿Cuál es la opinión de los empleadores respecto al perfil de los egresados de la licenciatura de enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza?

## **CAPITULO 7**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

A través de un estudio descriptivo, prolectivo, transversal de acuerdo a la clasificación de Hernández y cols. (2006), en el cual se determinó la opinión de los empleadores sobre el perfil de los egresados de la FES-Zaragoza. El cuestionario que se utilizó estuvo constituido por ocho apartados que son: datos personales del empleador, requisitos formales para la contratación, desempeño profesional del licenciado (a), valores y actitudes, habilidades, aspectos importantes a reforzar para la formación del licenciado de enfermería y una parte cualitativa, las observaciones de los empleadores, así como la hoja de consentimiento informado; el cuestionario se calificó en base a la escala de Likert. Para el levantamiento de datos se utilizó la entrevista aplicada a 43 empleadores de 14 instituciones del Sector Salud público y privado. El proceso de recolección de datos llevó un tiempo estimado de cuatro meses. Para la captura y elaboración de la base de datos fue utilizado el programa estadístico SPSS versión 11.5. En el análisis se empleó por cada variable las frecuencias y porcentajes de las mismas.

#### **7.1 Objetivos**

General:

- Determinar la opinión de los empleadores sobre el perfil del licenciado real de enfermería de la FES – Zaragoza, para mejorar la formación profesional de los mismos y facilitar su inserción laboral

Específicos:

- Identificar las características del perfil que deben cumplir los egresados, según los empleadores.

- Identificar los campos profesionales donde laboren egresados de la FES - Zaragoza y los de mayor demanda relacionados con el campo laboral.
- Analizar si los empleadores están satisfechos con el desempeño profesional del egresado de la licenciatura en enfermería
- Analizar la calificación que otorgan los empleadores sobre el desempeño laboral del licenciado.
- Determinar en que aspectos es necesario reforzar la formación del licenciado de enfermería según los empleadores del Sector Salud.
- Determinar las fortalezas y debilidades de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES – Zaragoza.

## **7.2 Hipótesis**

La formación de los egresados de la carrera de enfermería de la FES-Z responde al perfil requerido por los empleadores del Sector Salud.

Los empleadores del Sector Salud público y privado, opinan que el desempeño laboral y profesional del egresado de la licenciatura de enfermería de la FES-Z es muy bueno.

## **7.3 Variables**

### **Variable independiente**

Perfil del egresado de la licenciatura en enfermería

### **Variable dependiente**

Opinión de los empleadores del Sector Salud

## **Definición de variables**

**Formación del profesional de enfermería-** El licenciado en enfermería de la FES-Zaragoza es formado como profesional de la salud con fundamentos teóricos, metodológicos e instrumentales, aplicados en una práctica sustentada en conocimientos de las ciencias biomédicas, sociales y de la conducta, con bases ético legales que le permita proporcionar atención de enfermería con un enfoque holístico tendiente a la solución de problemas de salud del individuo, familia y comunidad, durante las etapas de la vida, que fomenten el autocuidado y su adaptación funcional al proceso salud enfermedad. En coparticipación con el equipo multidisciplinario realiza funciones asistenciales, docentes, administrativas y de investigación en instituciones del sector salud, educativas, de protección social e industriales, así como en la práctica libre de la profesión; abarcando los tres niveles de atención, con énfasis en el primero y segundo.

Aplica el método de enfermería e incorpora elementos del proceso administrativo, el método clínico y epidemiológico en el abordaje de la enfermería comunitaria, materno infantil, pediátrica, médico quirúrgica y gerontogeriatrica.

El egresado de la licenciatura en enfermería demostrará capacidad sobre:

- 1) Conocimientos básicos que le den una formación en: ciencias biomédicas, ciencias sociales y de la conducta.
- 2) Formación instrumental en metodologías, tales como: el proceso de enfermería, método clínico, epidemiológico, estadístico, de investigación y administrativo.
- 3) Formación específica en: fundamentos de enfermería, enfermería comunitaria, en enfermería materno infantil, enfermería pediátrica, enfermería médico quirúrgica y geronto-geriatria.



- Habilidades

Se enfocarán a nivel de los procesos: asistencial administrativo, educativo y de investigación; en este sentido, el egresado de la licenciatura de enfermería de la FES Zaragoza será capaz de:

- a) Proporcionar cuidados holísticos de enfermería al individuo y/o grupo, tendientes a la satisfacción de las necesidades físicas, emocionales y sociales, inherentes al campo profesional para favorecer el autocuidado de la salud.
- b) Aplicar métodos, técnicas y procedimientos, enmarcados en modelos y teorías de enfermería, que favorezcan la adaptación funcional del individuo al proceso salud enfermedad y que se manifieste en términos de bienestar.
- c) Participar con el equipo multiprofesional en la instrumentación de programas prioritarios de salud, dirigidos a la población en general.
- d) Intervenir en acciones de salud en los diferentes niveles de atención con base en el perfil epidemiológico predominante.
- e) Intervenir en la planeación y desarrollo de programas de educación para la salud tendientes a modificar la conducta y actitud de la población ante su proceso salud enfermedad y entorno.
- f) Participar en la instrumentación de los programas de formación de recursos humanos de enfermería en los niveles técnico y de licenciatura.
- g) Intervenir en los programas de capacitación y desarrollo profesional que permitan la actualización en avances científicos y biotecnológicos sobre enfermería y salud, del personal de enfermería en los diferentes campos laborales.

- h) Participar en programas tendientes a desarrollar y fortalecer el liderazgo y creatividad del personal de enfermería en los diferentes campos de su intervención.
- i) Instrumentar el proceso administrativo en los diversos servicios de enfermería desarrollando modelos que garanticen la calidad de la atención.
- j) Participar con enfermeras de grado y otros profesionales en proyectos de investigación clínica y epidemiológica que beneficien el desarrollo de la práctica profesional.

- Valores y actitudes

Éstas tendrán tres directrices hacia el usuario del servicio de enfermería en relación a la enfermera como persona y hacia su profesión:

- 1º Hacia el usuario del servicio de enfermería, fundamentada en los valores éticos de la profesión.
- 2º En relación a su autoestima como persona con potencialidades que se proyecte hacia un continuo desarrollo como ser humano y en su profesión.
- 3º Participar en el fortalecimiento de la profesión de enfermería y propiciar el desarrollo de la disciplina.<sup>21</sup>

**Perfil requerido por los empleadores de sector Salud-** El perfil requerido por el empleador es aquel que cubre las necesidades de la institución y de la sociedad.

### 7.4 Operacionalización de variables

Dimensión	Subcategorías	Definición operacional	Indicadores	Ítems
El perfil de los egresados de la licenciatura de enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza coincide con el perfil que requiere el empleador.	Perfil del egresado de la FES-Z.	El licenciado en enfermería de la FES-Zaragoza es formado como profesional de la salud con fundamentos teóricos, metodológicos e instrumentales, aplicados en una práctica sustentada en conocimientos de las ciencias biomédicas, sociales y de la conducta, con bases ético legales que le permita proporcionar atención de enfermería con un enfoque holístico tendiente a la solución de problemas de salud del individuo, familia y comunidad, durante las etapas de la vida que fomenten el autocuidado y su adaptación funcional al proceso salud enfermedad.	<p>Concluir en 4 años.</p> <p>Posee habilidades asistenciales, de docencia, de investigación y administrativas.</p> <p>Servicio social liberado.</p> <p>Posee valores y actitudes hacia el usuario, en relación a su autoestima y en el desarrollo de la profesión.</p>	<p>V. VALORES Y ACTITUDES</p> <p>CUMPLE CON EL CRITERIO DE PUNTUALIDAD (ENTRADA Y SALIDA)</p> <p>CUMPLE CON EL CRITERIO DE ASISTENCIA</p> <p>EJERCE SU ACTIVIDAD PROFESIONAL CON RESPONSABILIDAD</p> <p>MUESTRA INTERÉS Y DISPOSICIÓN PARA REALIZAR EL TRABAJO</p> <p>OPTIMIZA ADECUADAMENTE EL USO DE MATERIAL DENTRO DE SU SERVICIO</p> <p>TIENE LA PRECAUCIÓN PARA EL MANEJO Y ESECHO DE LOS DESECHOS QUE SE GENERAN DENTRO DEL SERVICIO</p> <p>(NUNCA, CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE, SIEMPRE)</p>

<p>El perfil de los egresados de la licenciatura de enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza coincide con el perfil que requiere el empleador del sector salud</p>	<p>Opinión del empleador del sector salud respecto al perfil del egresado de la licenciatura en enfermería</p>	<p>El perfil requerido por el empleador es aquel que cubre las necesidades de la institución, por lo que es necesario tener en cuenta ciertos aspectos, como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Requisitos formales:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Título de la licenciatura.</li> <li>2. Aprobar examen teórico-práctico.</li> <li>3. Entrevista.</li> </ol> </li> <li>➤ Requisitos a considerar:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimientos especializados.</li> <li>2. Conocimiento de alguna lengua extranjera y de cómputo.</li> <li>3. Habilidad para tomar dediciones.</li> <li>4. Habilidad para la comunicación oral y/o escrita.</li> <li>5. Capacidad de liderazgo.</li> <li>6. Historial académico completo.</li> <li>7. Recomendación.</li> <li>8. Disponibilidad de</li> </ol> </li> </ul>	<p>Cuenta con el título.</p> <p>A su ingreso cuenta con experiencia en el área.</p> <p>Tiene iniciativa.</p> <p>Es responsable.</p> <p>Muestra interés al realizar su trabajo.</p> <p>Tiene la capacidad para trabajar en equipo.</p> <p>Optimiza los recursos.</p> <p>Muestra actitud de liderazgo.</p> <p>Resolución de problemas y toma de decisiones.</p> <p>Cumple con los criterios de puntualidad de entrada, salida y durante la jornada de trabajo.</p> <p>Respeto hacia los compañeros de trabajo y para con sus superiores.</p>	<p>II. REQUISITOS FORMALES PARA LA CONTRATACIÓN</p> <p>ENUMERAR SEGÚN EL NIVEL DE IMPORTANCIA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• TÍTULO DE SELECCIÓN</li> <li>• EXAMENES DE SELECCIÓN</li> <li>• ENTREVISTA FORMAL</li> <li>• EXPERIENCIA</li> <li>• EXAMEN PSICOMÉTRICO OTRO ¿CUAL?</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>tiempo.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9. Disponibilidad para viajar.</li> <li>10. Tener buena presentación.</li> <li>11. Edad.</li> <li>12. Sexo.</li> <li>13. Edo. Civil.</li> </ol> <p>➤ Requisitos de la institución</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimientos generales de la disciplina.</li> <li>2. Conocimientos especializados.</li> <li>3. Razonamiento lógico y analítico.</li> <li>4. Habilidad para la aplicación del conocimiento.</li> <li>5. Conocimiento de otro idioma.</li> <li>6. Búsqueda de información.</li> <li>7. Habilidad para tomar decisiones.</li> <li>8. Habilidad para trabajar en equipo.</li> <li>9. Conocimientos en el área</li> </ol>	<p>III. CARACTERÍSTICAS DESEABLES PARA LA CONTRATACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CAPACIDAD DE LIDERAZGO</li> <li>• BUENA PRESENTACIÓN</li> <li>• HABILIDADES PARA LA TOMA DE DECISIONES</li> <li>• HABILIDAD PARA LA COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA</li> <li>• EDAD</li> <li>• SEXO</li> <li>• ESTADO CIVIL</li> <li>• CONOCIMIENTOS DE CÓMPUTO</li> <li>• TRABAJO</li> </ul>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>administrativa.</p> <p>10. Conocimientos de cómputo.</p> <p>11. Disposición para aprender constantemente.</p> <p>12. Aplicación de normas, marco bioético y legal.</p> <p>13. Asumir responsabilidades</p> <p>14. Buena presentación.</p> <p>15. Puntualidad – formalidad.</p>		<p>EN EQUIPO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MANEJO Y BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN</li> <li>• CONOCIMIENTO DE ALGÚN IDIOMA (NADA, POCO, MUCHO)</li> </ul>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## **7.5 Criterios**

### **Criterios de inclusión**

Todos los empleadores pertenecientes a las instituciones del Sector Salud público y privado del primero, segundo y tercer nivel de atención, donde laboren licenciados de enfermería egresados de la FES-Z.

### **Criterios de exclusión**

Todos los empleadores pertenecientes al Sector Salud público y privado del primero, segundo y tercer nivel de atención que no tengan a su cargo licenciados de enfermería de la FES – Z.

### **Criterios de eliminación**

Todos aquéllos empleadores que no deseen participar en la aplicación de la cédula.

## **7.6 Muestra**

Se trata de una muestra no probabilística a conveniencia del investigador. Las cédulas se aplicarán a los empleadores pertenecientes a las siguientes instituciones de salud:

- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)
- Secretaría de Salud (SSA)
- Instituto de Salud del Estado de México (ISEM)
- Sector Privado

## **7.7 Tiempo**

Del 10 de septiembre de 2007 al 5 de agosto de 2008.

## **7.8 Recursos**

### **Humanos**

2 pasantes de la licenciatura en enfermería.

Asesora de tesis.

### **Materiales**

2 computadoras

1 impresora

550 hojas de papel tamaño carta

### **Financieros**

Viáticos



## **7.9 RESULTADOS**

A continuación se muestran los principales resultados obtenidos de la opinión de los empleadores del Sector Salud sobre el perfil profesional de los licenciados en enfermería. Se encuentran organizados conforme a los apartados en que se estructuró el cuestionario.

### **Datos personales del empleador**

Para el proyecto se tomaron en cuenta 14 instituciones del Sector Salud, de las cuales 57.2% pertenece a la Secretaría de Salud, 14.3% al IMSS, 14.3% al sector privado, 7.1% al ISSSTE y 7.1% al ISEM.

Del total de instituciones, 21.4% pertenecen al primer nivel de atención, 35.5% corresponden al segundo nivel y 42.7% pertenecen al tercer nivel de atención.

En relación al área laboral, la que mayor frecuencia tuvo, fue hospitalización con un 23%.

Con relación a la edad, se observó que el 30.2% de los empleadores se encuentran entre los 31 a 40 años de edad y es interesante mencionar que el 93% de los empleadores es del sexo femenino.

Se observó que de los 43 empleadores entrevistados, 44.1% son jefes de servicio, 23% supervisores y el 32.9% son enfermeras generales, médicos, jefes de enfermeras, jefes y coordinadores de enseñanza, subjefe de educación médica o no respondió la pregunta.

Un aspecto importante es que el 74.4% de los empleadores tienen a su cargo de 1 a 10 licenciados de enfermería de la FES Zaragoza.

Con relación al número de egresados, 85.5% se encuentra laborando en instituciones públicas y solo el 14.5% en instituciones del sector privado.

### **Requisitos formales para la contratación**

Los resultados obtenidos nos indican que el requisito más importante para la contratación de los egresados, es tener título profesional, con un 66.7%.

### **Características deseables para la contratación**

#### Personales

De las características personales deseables para la contratación, los empleadores respondieron que la edad (72%) de los licenciados tiene mayor importancia que el sexo y el estado civil.

#### Personalidad

Las características de personalidad tienen una alta importancia para la contratación; el 97.6% de los empleadores opinaron que la de más alta importancia es la buena presentación, 93% en habilidades para la toma de decisiones, 79% en capacidad de liderazgo y 51.1% en sentido del humor.

#### Conocimiento

Respecto al conocimiento, 90.7% de los empleadores consideraron de alta importancia el trabajo en equipo; 88.3% la habilidad para la comunicación oral y escrita y 72.1% en el manejo y búsqueda de información.

### **Desempeño profesional del licenciado (a)**

En lo que se refiere al desempeño profesional del licenciado, los empleadores manifestaron estar totalmente satisfechos con la habilidad en la toma de decisiones en un 44.9% y asumir responsabilidades con el 46.4%, aunque son porcentajes bajos.

En los aspectos donde los empleadores están satisfechos son, habilidad para resolución de problemas un 46.4% y marco ético-legal un 60.9%.

El empleador se encuentra totalmente satisfecho con los conocimientos básicos en ciencias biomédicas, sociales y de la conducta un 27.5%, pero en un 72.3% se encuentra desde satisfecho a nada satisfecho.

Al preguntarle al empleador ¿cómo es el desempeño laboral del licenciado? respondieron que es muy bueno (43.5%); bueno (27.5%); excelente (24.6%) y regular (4.3%).

### **Valores y actitudes**

Con relación al desempeño del licenciado en valores y actitudes, 55 egresados siempre ejercen con responsabilidad sus funciones y muestran respeto a los pacientes, lo que representa el 79.7%; 54 siempre muestran respeto a sus superiores, equivalente al 78.3% y 53 siempre muestran interés y disposición para realizar el trabajo, es decir, el 76.8%.

### **Habilidades**

En este apartado, los empleadores refirieron que 62.3% de los egresados siempre participan con el equipo multiprofesional. También mencionaron que el 47.8% siempre proporciona cuidados holísticos de enfermería, 46.4% siempre aplica métodos, técnicas y procedimientos enmarcados en modelos y teorías de enfermería, 37.7% siempre interviene en la planeación y desarrollo de programas y 29% siempre participa con otros profesionistas en proyectos de investigación clínica y epidemiológica, aunque es importante destacar que estas mismas actividades las realizan de casi siempre a nunca, 50.7% los cuidados holísticos, el 53.5% aplica métodos, técnicas y procedimientos enmarcados en modelos, 59.3%

interviene en la planeación y desarrollo de programas y el 66.3% participa con otros profesionistas en proyectos de investigación.

### **Aspectos que son importantes para reforzar la formación del licenciado de enfermería**

En este rubro, los empleadores consideraron que es muy importante reforzar las habilidades para la toma de decisiones con un 93%, técnicas y trabajo en equipo con 86%, conocimientos generales y proceso enfermero con 81.5%, conocimientos especializados con 79%, investigación, gestión y administración con 76.8% y los conocimientos básicos en ciencias biomédicas, sociales y de conducta con 58.2%.

## 7.10 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

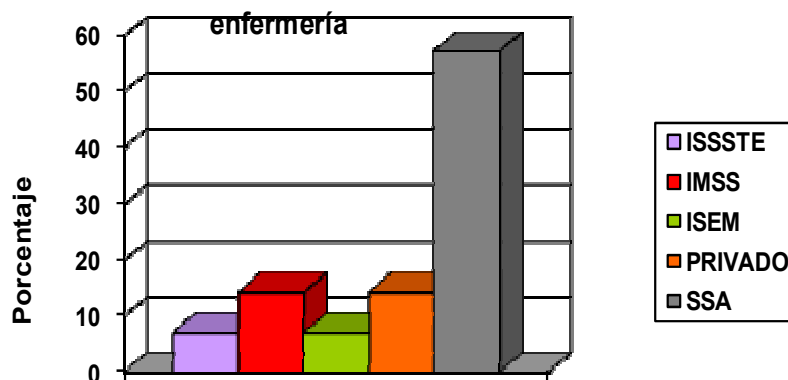
Cuadro 1. Instituciones de salud donde se encuentran laborando los licenciados en enfermería

Institución	Frecuencia	Porcentaje
ISSSTE	1	7.1
IMSS	2	14.3
ISEM	1	7.1
PRIVADO	2	14.3
SSA	8	57.2
Total	14	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Para el proyecto se tomaron en cuenta 14 instituciones del sector salud, de los cuales 8 (57.2%) pertenecen a la Secretaría de Salud; 2 (14.3%) al IMSS, 2 (14.3%) al sector privado; 1 (7.1%) al ISSSTE y 1 (7.1%) al ISEM.

Grafica1. Instituciones de salud donde se encuentran laborando los licenciados en enfermería



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

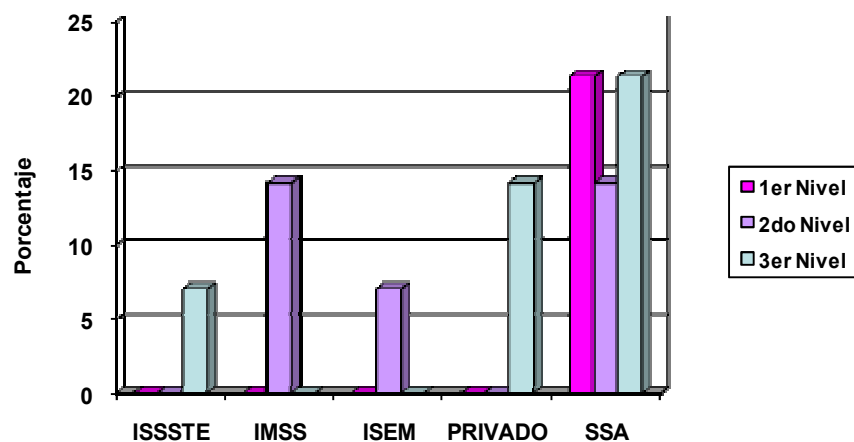
Cuadro 2. Niveles de atención en cada una de las diferentes Instituciones de salud

Institución	1er Nivel de atención		2º Nivel de atención		3er Nivel de atención	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
ISSSTE	0	0	0	0	1	7.1
IMSS	0	0	2	14.2	0	0
ISEM	0	0	1	7.1	0	0
PRIVADO	0	0	0	0	2	14.2
SSA	3	21.4	2	14.2	3	21.4
Total	3	21.4	5	35.5	6	42.7

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Del total de 14 instituciones el ISSSTE 1 (7.1%) pertenece al tercer nivel de atención; el IMSS 2 (14.2%) al segundo nivel; el ISEM 1 (7.1%) al segundo nivel de atención; PRIVADO 2 (14.2%) al tercer nivel y el SSA 3 (21.4%) al primer nivel, 5 (35.5%) al segundo nivel 6 (42.7%) al tercer nivel de atención en salud.

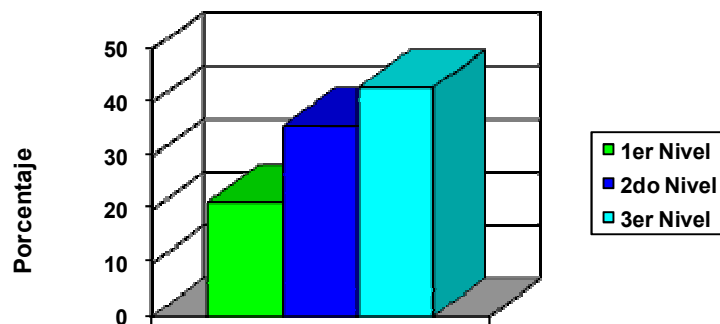
Gráfica 2. Niveles de atención en cada una de las diferentes Instituciones de salud



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Del total de las instituciones, 3 (21.4%) pertenecen al primer nivel de atención, 5 (35.5%) corresponden al segundo nivel y 6 (42.7%) pertenecen al tercer nivel de atención.

Gráfica 3. Total de Instituciones pertenecientes al primer, segundo y tercer nivel de atención



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

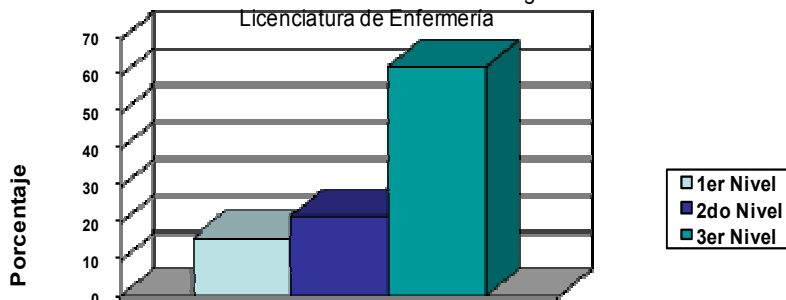
Cuadro 3. Diferentes niveles de atención donde laboran los egresados de la Licenciatura de enfermería

Nivel de atención	Frecuencia	Porcentaje
1er Nivel	11	16
2do Nivel	15	21.7
3er Nivel	43	62.3
Total	69	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

El nivel de atención donde laboran más egresados de la Licenciatura de enfermería es en el tercer nivel con 43 (62.3%).

Gráfica 4. Nivel de atención donde laboran los egresados de la



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

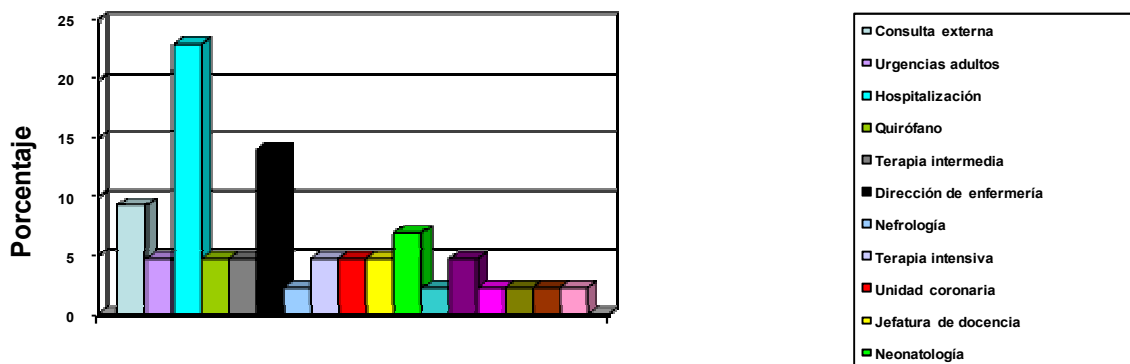
Cuadro 4. Área laboral donde se encuentran laborando los empleadores

Área laboral	Frecuencia	Porcentaje
Consulta externa	4	9.3
Urgencias adultos	2	4.7
Hospitalización	10	23
Quirófano	2	4.7
Terapia intermedia	2	4.7
Dirección de enfermería	6	14
Nefrología	1	2.3
Terapia intensiva	2	4.7
Unidad coronaria	2	4.7
Jefatura de docencia	2	4.7
Neonatología	3	7
Ortopedia	1	2.3
Programa de Atención domiciliaria	2	4.7
Caravanas de salud	1	2.3
Educación médica	1	2.3
Salud pública	1	2.3
CEyE	1	2.3
Total	43	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Los empleadores se encontraban ubicados principalmente, 10 (23%) en hospitalización; 6 (14%) en la dirección de enfermería; 4 (9.3%) en consulta externa y 3 (7%) en neonatología.

Gráfica 5. Área laboral donde se encuentran laborando los empleadores



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

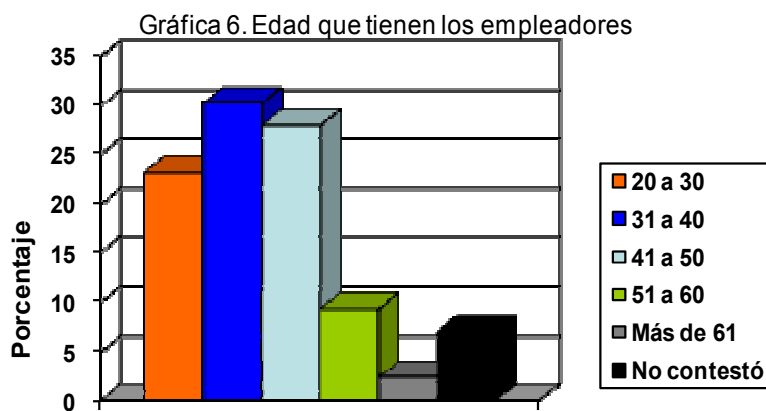


Cuadro 5. Edad que tienen los empleadores

Edad de empleadores	Frecuencia	Porcentaje
20 a 30	10	23.2
31 a 40	13	30.2
41 a 50	12	27.9
51 a 60	4	9.3
Más de 61	1	2.4
No contestó	3	7
Total	43	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

En lo referente a edad, se pudo observar que 13 (30.2%) de los empleadores se encuentran entre los 31 a 40 años de edad, 12 (27.9%) entre los 41 a 50 años, 10 (23.2%) entre los 20 a 30 años, 5 (11.7%) de 51 a más de 61 y 3 (7%) no respondieron.



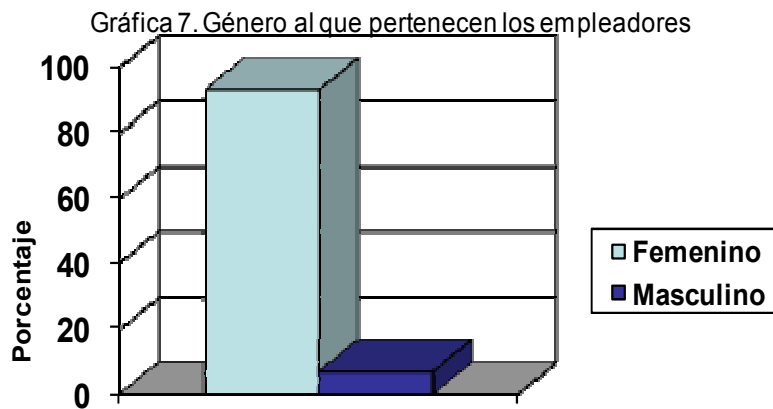
FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Cuadro 6. Género al que pertenecen los empleadores

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	40	93
Masculino	3	7
Total	43	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Un dato importante es que del total de empleadores entrevistados, 40 (93%) son del sexo femenino y solo 3 (7%) del sexo masculino.



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

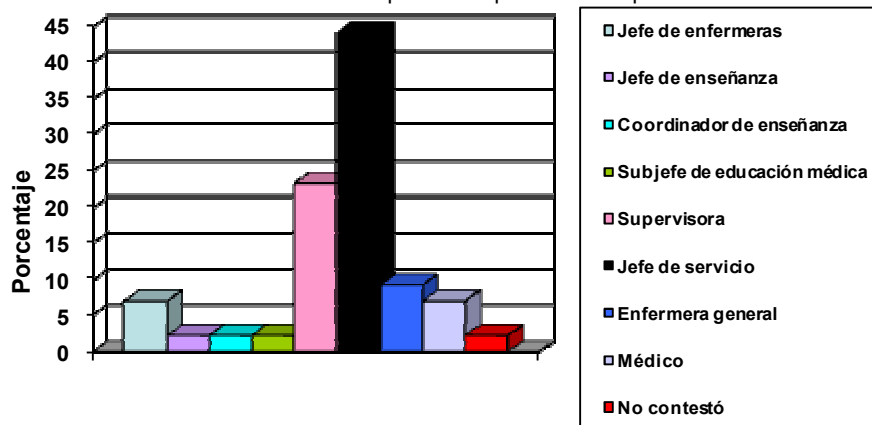
Cuadro 7. Puesto que desempeñan los empleadores

Puesto	Frecuencia	Porcentaje
Jefe de Enfermeras	3	7
Jefe de enseñanza	1	2.4
Coordinador de enseñanza	1	2.4
Subjefe de Educación Médica	1	2.4
Supervisora	10	23
Jefe de Servicio	19	44.1
Enfermera General	4	9.3
Médico	3	7
No contestó	1	2.4
Total	43	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Se entrevistaron 43 empleadores, de los cuales 19 (44.1%) son jefes de servicio, 10 (23%) son supervisores, 4 (9.3%) enfermeras generales, 9 (21.2%) corresponden a médicos, jefes de enfermeras, jefes y coordinadores de enseñanza y subjefe de educación médica y 1 (2.4%) no contestó.

Gráfica 8. Puesto que desempeñan los empleadores



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

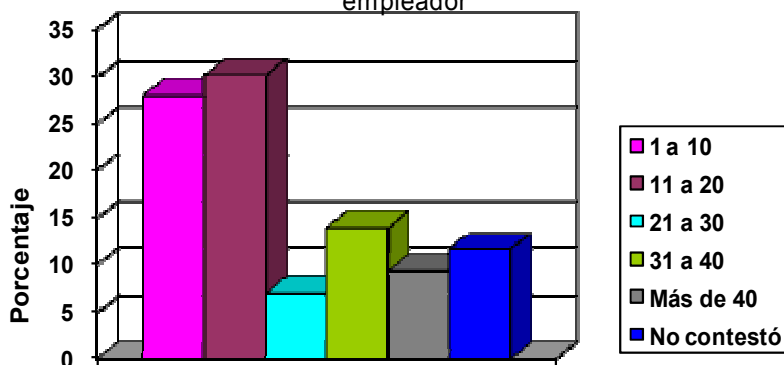
Cuadro 8. Número de personal que tiene a cargo el empleador

Personal a cargo	Frecuencia	Porcentaje
1 a 10	12	27.9
11 a 20	13	30.2
21 a 30	4	9.3
31 a 40	6	14
Más de 40	3	7
No contestó	5	11.6
Total	43	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

De los empleadores, 13 (30.2%) tienen a su cargo de 11 a 20 personas; 12 (27.9%) tienen de 1 a 10; 6 (14%) tienen a cargo de 31 a 40; 4 (9.3%) tienen de 21 a 30 personas a cargo y solo 3 (7%) tienen a su cargo a más de 40 personas.

Gráfica 9. Número de personal que tiene a cargo el empleador



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

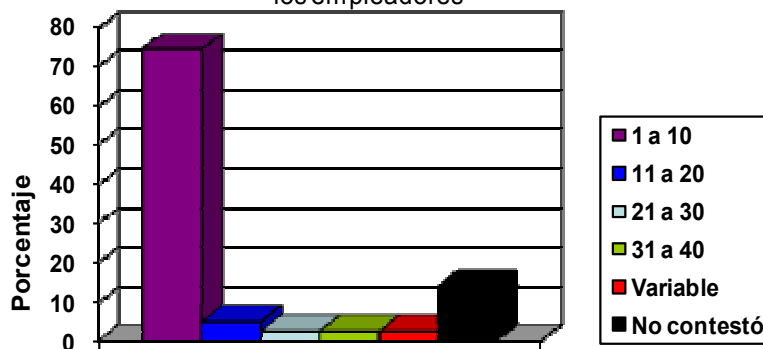
Cuadro 9. Número de licenciados que tienen a cargo los empleadores

Licenciados a cargo	Frecuencia	Porcentaje
1 a 10	32	74.4
11 a 20	2	4.7
21 a 30	1	2.3
31 a 40	1	2.3
Variable	1	2.3
No contestó	6	14
Total	43	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

De los empleadores, 32 (74.4%) tienen a su cargo de 1 a 10 Licenciados de enfermería de la FES-Zaragoza; 2 (4.7%) tienen de 11 a 20 licenciados y el resto tiene de 21 a 40 licenciados a su cargo.

Gráfica 10. Número de licenciados que tienen a cargo los empleadores



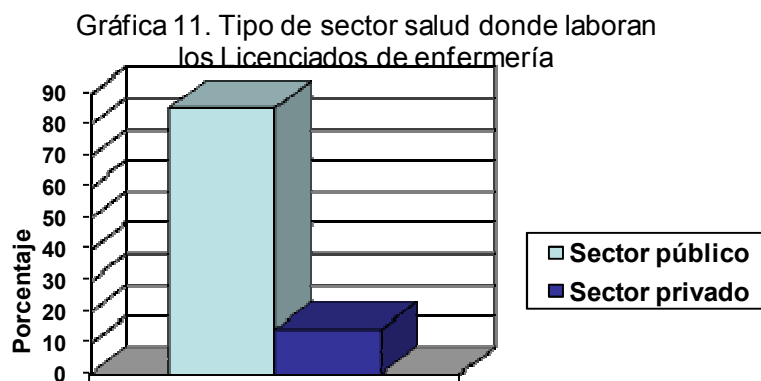
FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Cuadro 10. Tipo de sector salud donde laboran los Licenciados de enfermería

Sector Salud	Frecuencia	Porcentaje
Público	59	85.5
Privado	10	14.5
Total	69	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

El número de egresados localizados fueron en total 69, de los cuales 59 (85.5%) se encontraron laborando en instituciones del sector salud público y solo 10 (14.5%) en el sector salud privado.



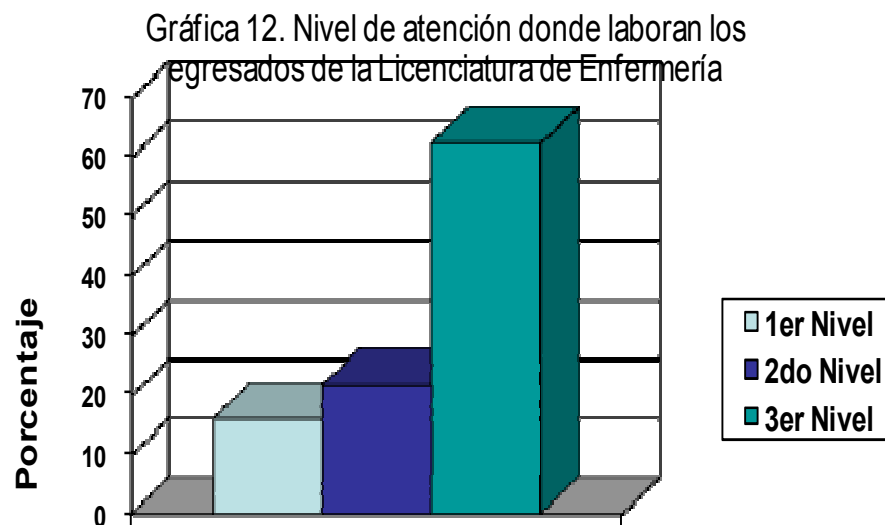
FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Cuadro 11. Nivel de atención donde laboran los Licenciados de Enfermería

Nivel de atención	Frecuencia	Porcentaje
Primer Nivel	11	16
Segundo Nivel	15	21.7
Tercer Nivel	43	62.3
Total	69	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

De los tres Niveles de atención, 11 egresados (16%) se encuentran laborando en el primer nivel, 15 (21.7%) en el segundo nivel y 43 (62.3%) laboran en el tercer nivel de atención.



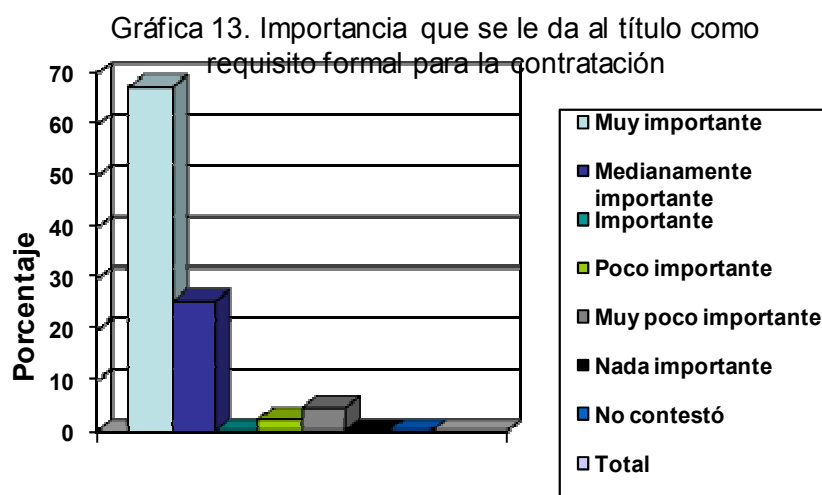
FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Cuadro 12. Orden de importancia que le da el empleador a los requisitos formales para la contratación de egresados

	Titulo		Entrevista formal		Examen psicométrico		Exámenes de selección		Experiencia laboral		Otro requisito	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Muy importante	29	67.5	5	11.6	5	11.6	15	34.8	6	14	0	0
Medianamente importante	11	25.5	9	20.9	4	9.3	6	14	5	11.6	3	7
Importante	0	0	14	32.5	7	16.3	10	23.2	9	20.9	1	2.4
Poco importante	1	2.4	7	16.3	21	48.8	7	16.3	1	2.4	0	0
Muy poco importante	2	4.6	7	16.3	6	14	4	9.3	16	37.1	2	4.6
Nada importante	0	0	1	2.4	0	0	1	2.4	6	14	9	20.9
No contestó	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	65.1
Total	43	100	43	100	43	100	43	100	43	100	43	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Dentro de los requisitos formales para la contratación, 29 (67.5%) de los empleadores opinan que el título es muy importante, para 11 (25.5%) es medianamente importante y para el resto es poco y muy poco importante.

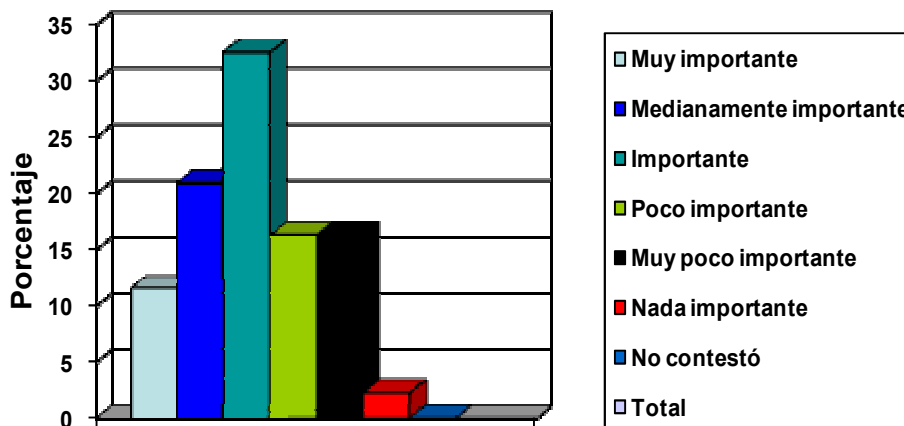


FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.



Otro requisito formal para la contratación es la entrevista con el empleador, en la cual los empleadores opinan que un 37.7% es importante, mientras que el 21% considera que es medianamente importante.

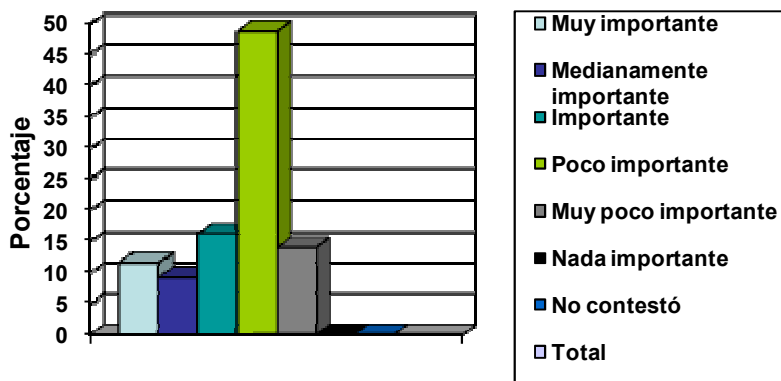
Gráfica 14. Importancia que se le da a la entrevista como requisito formal para la contratación



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Dentro de los requisitos formales, el 56.5% de los empleadores opinan que el examen psicométrico es poco importante mientras que el 7.2% considera que es muy importante.

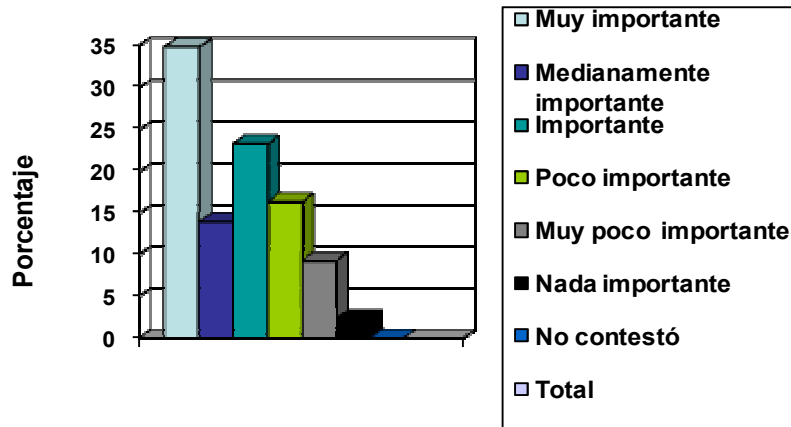
Gráfica 15. Importancia que se le da al examen psicométrico como requisito formal para la contratación



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

El 29% de los empleadores entrevistados opinan que los exámenes de selección son muy importantes para la contratación mientras que el 17.4% considera que es poco importante.

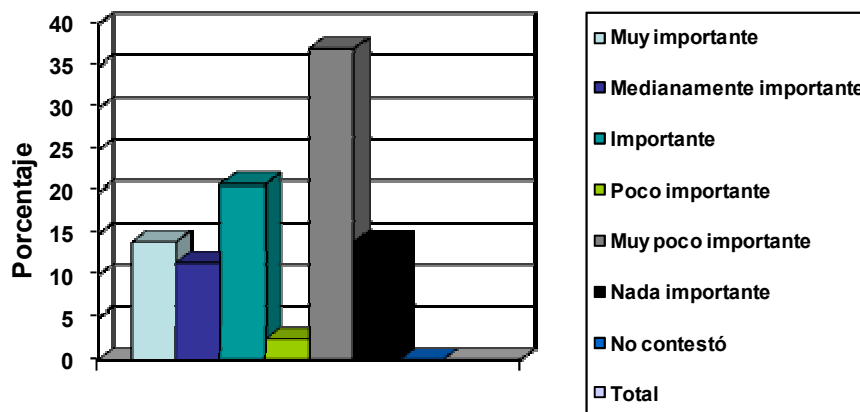
Gráfica 16. Importancia que se le da a los exámenes de selección como requisito formal para la contratación



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Los empleadores opinan que la experiencia laboral para la contratación 43.5% es muy poco importante, el 17.4% importante y el 15.9% nada importante.

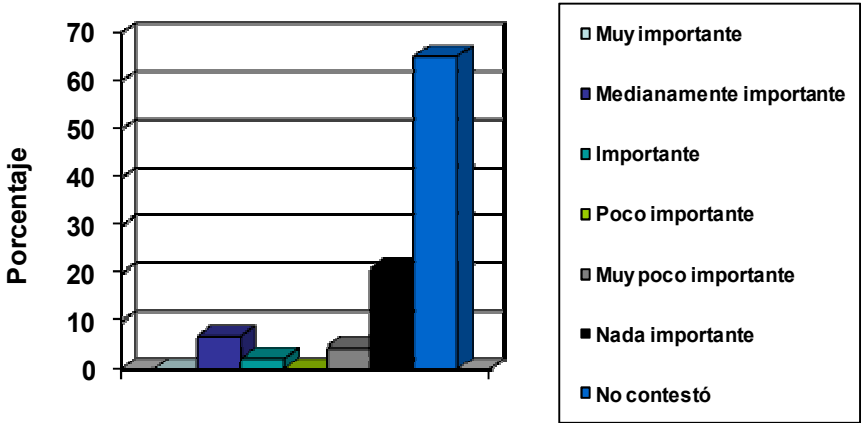
Gráfica 17. Importancia que se le da a la experiencia laboral como requisito formal para la contratación



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

El 7.2% de los empleadores consideran que existen otros requisitos medianamente importantes para la contratación como tener cédula profesional y contar con un promedio mínimo de 8, mientras que el 63.8% no respondió.

**Gráfica 18. Importancia que se le da a otro requisito para la contratación**



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Como conclusión y analizando los datos anteriores se puede observar que el requisito más importante para la contratación de los egresados es contar con título profesional (67.5%)

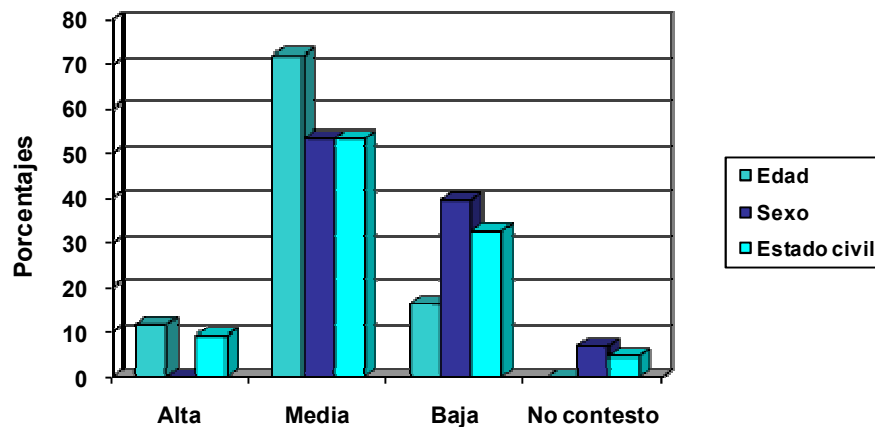
Cuadro 13. Importancia que tienen las características personales deseables para la contratación

	Alta		Media		Baja		No contesto		Total	
	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%
Edad	5	11.7	31	72	7	16.3	0	0	43	100
Sexo	0	0	23	53.5	17	39.5	3	7	43	100
Estado Civil	4	9.3	23	53.5	14	32.6	2	4.6	43	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

De las características personales para la contratación, 31 empleadores (72%) opina que la edad tiene mediana importancia, 23 (53.5%) que el sexo tiene mediana importancia, y finalmente 23 (53.5%) por el estado civil.

Gráfica 19. Importancia que tienen las características personales deseables para la contratación



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

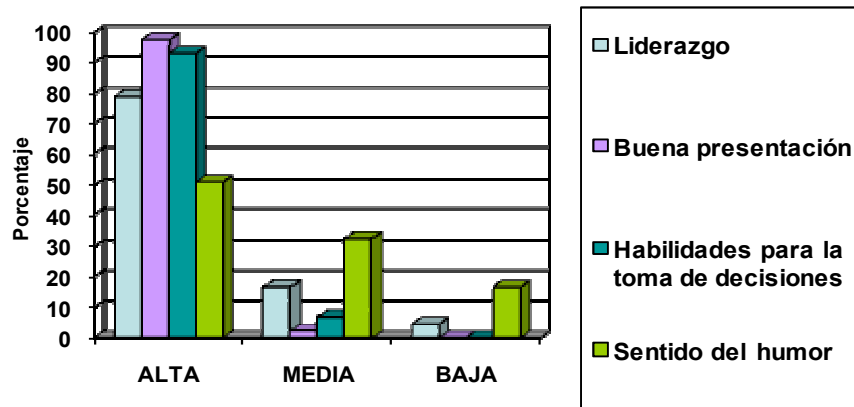
Cuadro 14. Importancia que tienen las características de personalidad deseables para la contratación

	Alta		Media		Baja		Total	
	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%
Liderazgo	34	79	7	16.4	2	4.6	43	100
Buena presentación	42	97.6	1	2.4	0	0	43	100
Habilidades para la toma de decisiones	40	93	3	7	0	0	43	100
Sentido del humor	22	51.1	14	32.6	7	16.3	43	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Las características de personalidad tienen una alta importancia para la contratación, 42 (97.6%) empleadores opinaron que la de más alta importancia es la buena presentación, 40 (93%) por habilidades para la toma de decisiones, 34 (79%) capacidad de liderazgo y 22 (51.1%) sentido del humor.

Gráfica 20. Importancia que tienen las características de personalidad deseables para la contratación



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

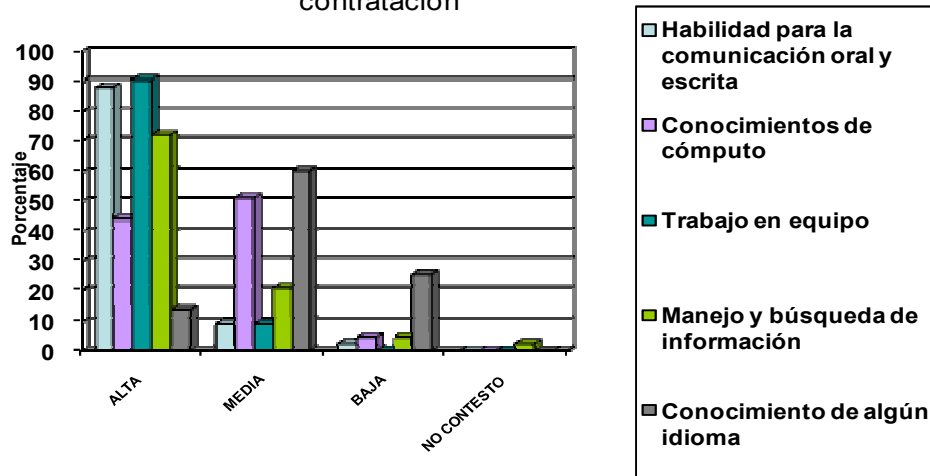
Cuadro 15. Importancia que tienen las características referentes a los conocimientos deseables para la contratación

	Alta		Media		Baja		No contesto		Total	
	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%
Habilidad para la comunicación oral y escrita	38	88.3	4	9.3	1	2.4	0	0	43	100
Conocimientos de cómputo	19	44.2	22	51.2	2	4.6	0	0	43	100
Trabajo en equipo	39	90.7	4	9.3	0	0	0	0	43	100
Manejo y búsqueda de información	31	72.1	9	20.9	2	4.6	1	2.4	43	100
Conocimiento de algún idioma	6	14	26	60.4	11	25.6	0	0	43	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Respecto al conocimiento, 39 empleadores (90.7%) consideran de alta importancia el trabajo en equipo; 38 (88.3%) la habilidad para la comunicación oral y escrita, 31 (72.1%) el manejo y búsqueda de información. Con importancia media 26 (60.4%) consideraron el conocimiento de algún idioma y 22 (51.2%) los conocimientos de cómputo.

Gráfica 21. Importancia que tienen las características referentes a los conocimientos deseables para la contratación



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Cuadro 16. Grado de satisfacción referente al desempeño profesional del licenciado

	Totalmente satisfecho		Satisfecho		Poco satisfecho		Nada satisfecho		No es importante		No contesto		Total	
	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%
Conocimientos generales	24	34.8	40	58	4	5.8	1	1.4	0	0	0	0	69	100
Conocimientos especializados	9	13	50	72.5	7	10.1	2	2.9	0	0	1	1.4	69	100
Habilidad lógica-analítica	29	42	32	46.4	6	8.7	1	1.4	0	0	1	1.4	69	100
Habilidad para la toma de decisiones	31	44.9	29	42	9	13	0	0	0	0	0	0	69	100
Habilidad para resolución de problemas	27	39.1	32	46.4	8	11.6	1	1.4	0	0	1	1.4	69	100
Cultura general	10	14.5	43	62.3	11	15.9	2	2.9	1	1.4	2	2.9	69	100
Asumir responsabilidades	32	46.4	29	42	6	8.7	2	2.9	0	0	0	0	69	100
Cómputo	18	26.1	38	55.1	10	14.5	1	1.4	1	1.4	1	1.4	69	100
Inglés	6	8.7	31	44.9	23	33.3	4	5.8	2	2.9	3	4.4	69	100
Trabajo en equipo	30	43.5	27	39.1	10	14.5	2	2.9	0	0	0	0	69	100
Marco ético-legal	23	33.3	42	60.9	2	2.9	1	1.4	1	1.4	0	0	69	100
Aplicación del Proceso enfermero	27	39.1	27	39.1	13	18.8	1	1.4	1	1.4	0	0	69	100
Identificación con la institución	24	34.8	34	49.3	7	10.1	1	1.4	1	1.4	2	2.9	69	100
Conocimientos básicos en ciencias biomédicas, sociales y de la conducta	19	27.5	39	56.5	9	13	1	1.4	1	1.4	0	0	69	100

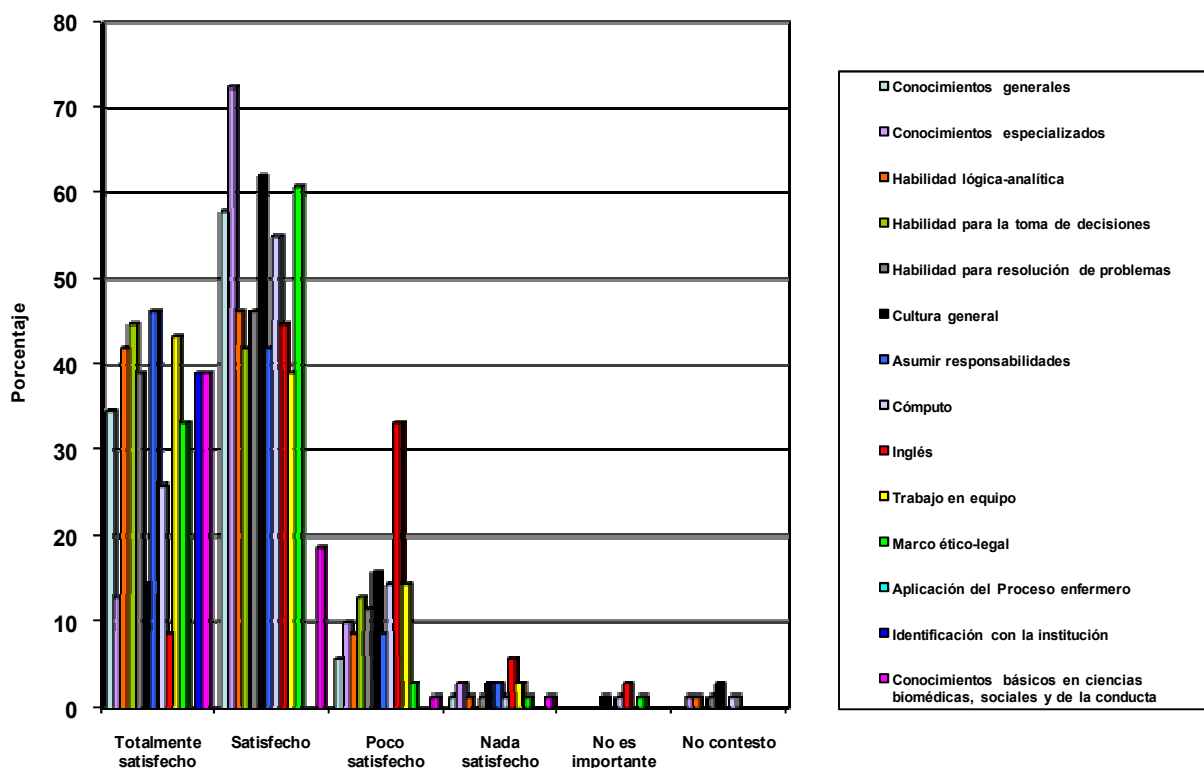
FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Dentro de este apartado los empleadores dicen estar totalmente satisfechos con la habilidad en la toma de decisiones de 31 egresados (44.9%); asumir responsabilidades en 32 (46.4%) y trabajo en equipo en 30 (43.5%).

Los empleadores están totalmente satisfechos con el trabajo de 27 egresados referente al proceso enfermero (39.1%), pero con el de 42 (60.7%) se encuentran desde satisfechos hasta no es importante.

En los aspectos donde los empleadores están satisfechos son, conocimientos generales en 40 egresados (58%); conocimientos especializados en 50 (72.5%); habilidad lógica-analítica en 32 (46.4%); habilidad para resolución de problemas en 32 (46.4%); cultura general en 43 (62.3%), cómputo en 38 (55.1%); inglés en 31 egresados (44.9%); marco ético-legal en 42 (60.9%); identificación con la institución en 34 (49.3%) y 39 (56.5%) en conocimientos básicos en ciencias biomédicas, sociales y de la conducta.

Gráfica 22. Grado de satisfacción referente al desempeño profesional del licenciado

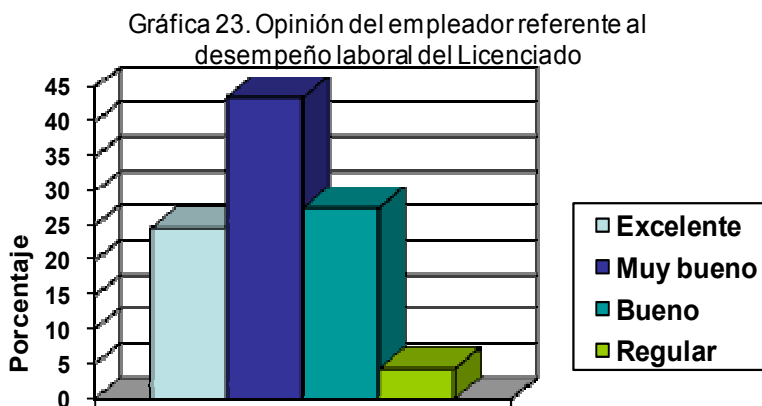


FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.



## Desempeño laboral del licenciado

Con respecto a la pregunta ¿cómo es el desempeño laboral del licenciado?, los empleadores respondieron que es muy bueno en 30 egresados (43.5%); bueno en 19 (27.5%); excelente en 17 (24.6%) y 3 (4.3%) con un desempeño regular.



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Cuadro 17. Frecuencia con que el Licenciado desempeña sus actividades en relación a valores y actitudes

	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		No contesto		Total	
	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%
Cumple criterio de puntualidad (entrada/salida)	44	63.8	19	27.5	5	7.2	1	1.4	0	0	0	0	69	100
Cumple criterio de asistencia	47	68.1	16	23.2	3	4.3	1	1.4	0	0	2	2.9	69	100
Ejerce con responsabilidad	55	79.7	10	14.5	4	5.8	0	0	0	0	0	0	69	100
Muestra interés y disposición para realizar el trabajo	53	76.8	14	20.3	2	2.9	0	0	0	0	0	0	69	100
Optimiza el uso de material dentro del servicio	44	63.8	22	31.9	2	2.9	1	1.4	0	0	0	0	69	100
Conoce y aplica la NOM-087	47	68.1	19	27.5	3	4.3	0	0	0	0	0	0	69	100
Muestra respeto a los pacientes	55	79.7	12	17.4	2	2.9	0	0	0	0	0	0	69	100
Muestra respeto a sus compañeros	52	75.4	14	20.3	2	2.9	1	1.4	0	0	0	0	69	100
Muestra respeto a sus superiores	54	78.3	14	20.3	0	0	0	0	0	0	1	1.4	69	100
Colabora con sus compañeros	51	73.9	14	20.3	3	4.3	1	1.4	0	0	0	0	69	100
Colabora con sus superiores	52	75.4	14	20.3	1	1.4	2	2.9	0	0	0	0	69	100
Muestra interés en su educación continua	43	62.3	16	23	10	14.5	0	0	0	0	0	0	69	100
Respeto la política institucional	47	68.1	19	27.5	1	1.4	2	2.9	0	0	0	0	69	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Los empleadores consideran que 44 (63.8%) egresados siempre cumplen con el criterio de puntualidad (entrada y salida), 19 (27.5%) casi siempre y 6 (8.6%) a veces o casi nunca.

Referente al cumplimiento del criterio de asistencia 47 (68.1%) egresados siempre lo cumple y 16 (27.5%) casi siempre; 55 (79.7%) siempre ejercen con responsabilidad y 14 (20.3%) casi siempre y a veces.

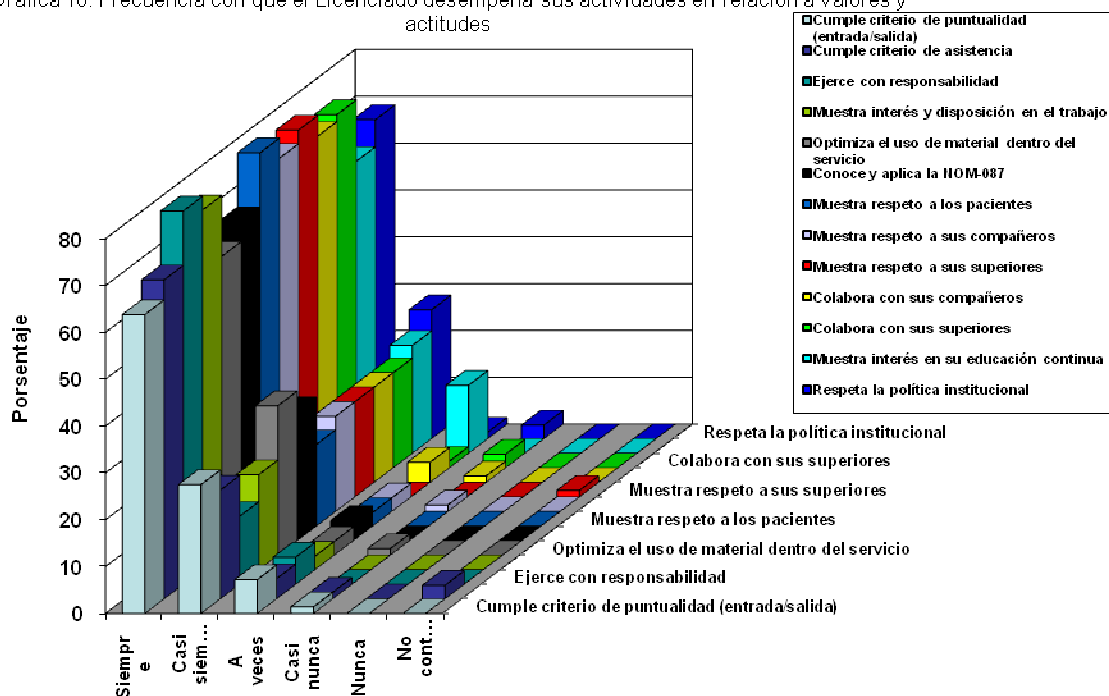
De los egresados 53 (76.8%) siempre muestran interés y disposición para realizar el trabajo y los 16 (23.2%) restantes, casi siempre y a veces.

Los empleadores refieren que 44 (63.8%) de los egresados siempre optimizan el uso de material dentro de los servicios mientras que 24 (34.8%) casi siempre y a veces.

Consideran que 47 (68.1%) egresados conocen y aplican siempre la NOM-087; 55 (79.7%) siempre muestra respeto a los pacientes, 52 (75.4%) siempre muestra respeto a sus compañeros y 54 (78.3%) a sus superiores, 51 (73.9%) siempre colaboran con sus compañeros y 52 (75.4%) con sus superiores.

Se observa que 43 egresados (62.35%) siempre muestran interés en su educación continua y 26 (37.5%) muestran casi siempre interés o a veces. También se observó que 47 egresados (68.1%) siempre respeta la política institucional, 20 (28.9%) casi siempre o a veces y 2 (2.9%) casi nunca.

Gráfica 18. Frecuencia con que el Licenciado desempeña sus actividades en relación a valores y actitudes



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Cuadro 18. Frecuencia con que el Licenciado se desempeño del licenciado en habilidades

	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		No contesto		Total	
	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%
Participa con el equipo multiprofesional	43	62.3	23	33.3	2	2.9	1	1.4	0	0	0	0	69	100
Interviene en la planeación y desarrollo de programas	26	37.7	15	21.7	14	20.3	7	10.1	5	7.2	2	2.9	69	100
Participa con otros profesionistas en proyectos de investigación clínica y epidemiológica	20	29	8	11.6	17	24.6	8	11.6	13	18.8	3	4.3	69	100
Proporciona cuidados holísticos de enfermería	33	47.8	28	40.6	7	10.1	0	0	0	0	1	1.4	69	100
Aplica métodos, técnicas y procedimientos, enmarcados en modelos y teorías de enfermería	32	46.4	20	29	11	15.9	5	7.2	0	0	1	1.4	69	100

FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

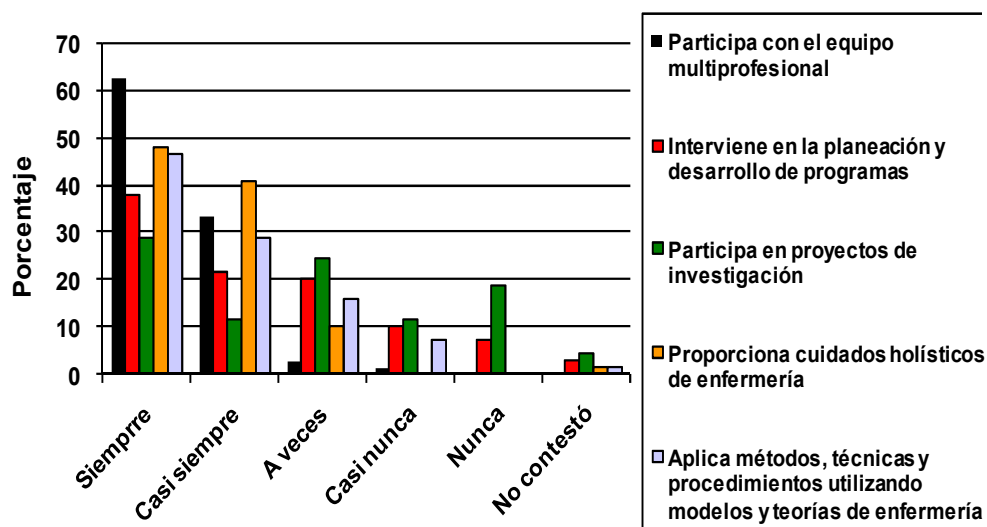
Los empleadores refirieron que 43 (62.3%) egresados siempre participa con el equipo multiprofesional y 23 (33.3%) casi siempre; además 26 (37.7%) siempre interviene en la planeación y desarrollo de programas y 29 (42%) casi siempre o a veces.

Mencionaron también que 20 (29%) egresados siempre participa con otros profesionistas en proyectos de investigación clínica y epidemiológica y que 13 (18.8%) nunca lo llevan a cabo.

Referente a los cuidados holísticos de enfermería, los empleadores mencionaron que 33 (47.8%) egresados siempre los proporciona y que 35 (50.7%) los proporciona casi siempre o a veces.

Además refirieron que 32 (46.4%) egresados siempre aplica métodos, técnicas y procedimientos, enmarcados en modelos y teorías de enfermería; y 31 (44.9%) casi siempre y a veces.

Gráfica 25. Frecuencia con que el Licenciado desempeña sus actividades en relación a habilidades



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

Cuadro 19. Aspectos que el empleador considera importantes para reforzar la formación del licenciado de enfermería

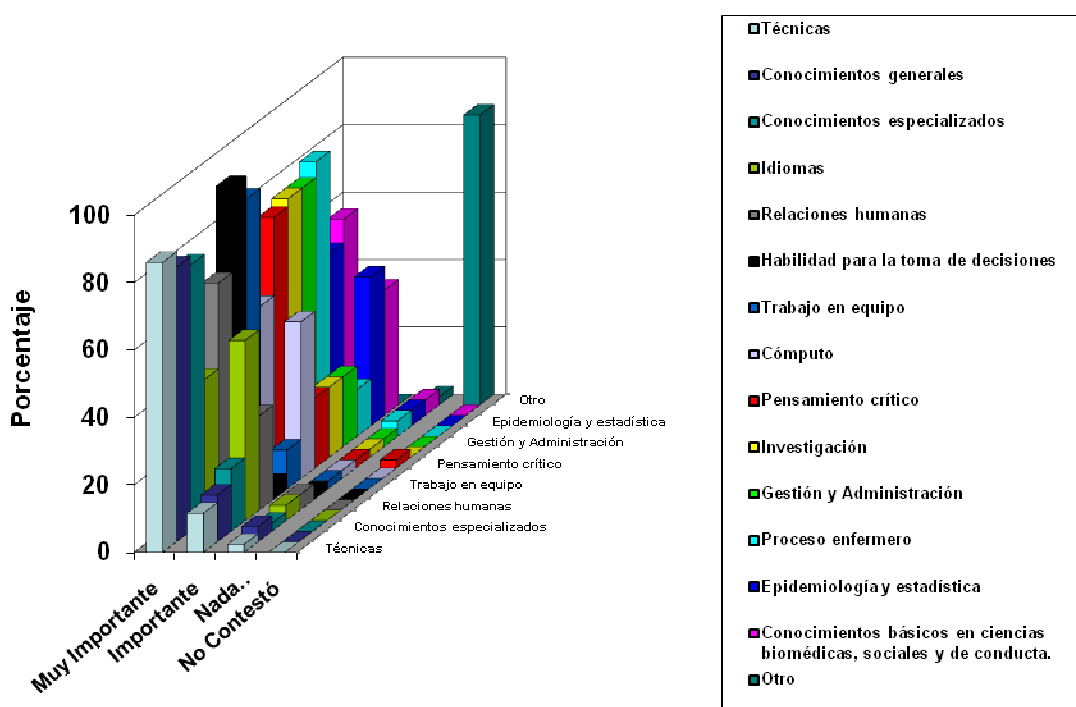
	Muy Importante		Importante		Nada Importante		No Contestó		Total	
	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%
Técnicas	37	86	5	11.6	1	2.4	0	0	43	100
Conocimientos generales	35	81.5	6	13.9	2	4.6	0	0	43	100
Conocimientos especializados	34	79	8	18.6	1	2.4	0	0	43	100
Idiomas	18	41.9	23	53.5	2	4.6	0	0	43	100
Relaciones humanas	29	67.4	12	28	2	4.6	0	0	43	100
Habilidad para la toma de decisiones	40	93	2	4.6	1	2.4	0	0	43	100
Trabajo en equipo	37	86	5	11.6	1	2.4	0	0	43	100
Cómputo	22	51.1	20	46.5	1	2.4	0	0	43	100
Pensamiento crítico	32	74.4	9	20.8	1	2.4	1	2.4	43	100
Investigación	33	76.8	9	20.8	1	2.4	0	0	43	100
Gestión y Administración	33	76.8	9	20.8	1	2.4	0	0	43	100
Proceso enfermero	35	81.5	6	13.9	2	4.6	0	0	43	100
Epidemiología y estadística	22	51.2	19	44.2	2	4.6	0	0	43	100
Conocimientos básicos en ciencias biomédicas, sociales y de conducta.	25	58.2	16	37.2	2	4.6	0	0	43	100
Otro	5	11.7	0	0	1	2.4	37	86	43	100

**FUENTE:** Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

En los aspectos para reforzar la formación del licenciado 37 (86%) empleadores refirieron que es muy importante reforzar las técnicas, 35 (81.5%) los conocimientos generales, 34 (79%) los conocimientos especializados, 18 (41.9%) los idiomas, 29 (67.4%), 40 (93%) habilidad para la toma de dediciones, 37 (86%) el trabajo en equipo, 22 (51.1%) cómputo, 32 (74.4%) el pensamiento crítico, 33 (76.8%) investigación, 33 (76.8%) la gestión y administración, 35 (81.5%) el proceso enfermero, 22 (51.2%) epidemiología y estadística, 25 (58.2%) conocimientos en ciencias biomédicas, sociales y de conducta, 5 (11.7%) otro

Como aspectos importantes a reforzar tenemos 23 (53.5%) los idiomas, 20 (46.5%) cómputo y 19 (44.2%) epidemiología y estadística.

Gráfica 21. Aspectos que el empleador considera importantes para reforzar la formación del licenciado de enfermería



FUENTE: Cuestionario dirigido a empleadores del Sector Salud de los egresados de la licenciatura de enfermería de la FES-Zaragoza, 2008.

## 7.11 DISCUSIÓN

Se observó que la mayoría de los egresados (85.5%) se encuentran laborando en el sector de salud público, donde coincide con los resultados obtenidos en las investigaciones de Sánchez (2002); donde los profesionales de la salud (81.5%) están empleados en empresas públicas y del mismo modo, con la investigación de Salazar (2006) donde se obtuvo que 63 egresados de las primeras cuatro generaciones se encuentran laborando en instituciones públicas y 49 en el régimen privado, dando un total de 112 egresados empleados. En la quinta, sexta, séptima y octava generación se encuentran laborando en instituciones públicas 43 egresados y en instituciones privadas 39 egresados.

En los datos obtenidos, los empleadores que se entrevistaron tienen el puesto de jefes de servicio, supervisores, jefes de enfermeras, jefe y coordinador de enseñanza, lo que se relaciona con el artículo de Salazar (2006) que dice que el personal que se entrevistó son directivos de las diferentes instituciones de salud del régimen público y privado, el cargo que ocupan son jefe de enfermeras, subjefe y coordinador de enseñanza.

Dentro de los requisitos formales para la contratación, el estudio arrojó que el más importante es el título (67.5%), seguido por los exámenes de selección (34.8%), presentando una similitud a los estudios de Sánchez (2002) y con el de Estrella y Ponce (2006); donde poseer un título profesional influye mucho en la contratación, de igual manera, se confirma con el estudio de Salazar (2006) donde el requisito formal de aceptación fue tener título profesional y pasar una entrevista formal. Entre los requisitos deseables para la contratación, los empleadores opinaron que el más importante dentro de la categoría de personalidad es la buena presentación (97.6%) coincidiendo con el estudio de Estrella y Ponce (2006), donde se dice que influye mucho para la contratación esta misma característica.



La valoración que realizan los empleadores sobre el desempeño profesional del licenciado para asumir responsabilidades (39.1%) y sobre los conocimientos generales (34.8%) es de totalmente satisfecho, coincidiendo con el estudio de Valencia (2006); donde destacan en este rubro la disposición de aprender, el asumir responsabilidades y los conocimientos generales de la disciplina.

En relación al proceso enfermero en el desempeño profesional del licenciado los datos mostraron que los empleadores están totalmente satisfechos (39.1%), que aún siendo el más nombrado, tiene un porcentaje bajo comparado con el resto (60.7%) que va desde satisfecho a nada satisfecho, lo que coincide con el estudio de Gutiérrez (2004) donde la utilización del proceso enfermero como herramienta para el cuidado se encontró que los empleadores le otorgaron una calificación de seis a ocho en un 43%.

Los empleadores califican en general el desempeño laboral del licenciado como muy bueno (43.5%) que aún siendo el más alto, posee un porcentaje menor al 50%, lo que confirma lo propuesto por Gutiérrez (2004) y Valencia (2006).

De los valores y actitudes de los egresados el principal fue ejercer con responsabilidad (79.7%), el respeto a los pacientes (79.7%), compañeros (75.4%) y superiores (78.3%); interés y disposición para realizar el trabajo (76.8%) y la colaboración con compañeros (73.9%) y superiores (75.4%); coincidiendo de este modo con el estudio de Sánchez (2002); donde los valores y actitudes más señaladas fueron la disposición al trabajo (25.43%), participación y colaboración (14.6%), la responsabilidad (32.33%) y el respeto (25.96%), que tienen porcentajes bajos, aun siendo los que más se mencionaron; así como en el estudio de Estrella y Ponce (2006); donde la responsabilidad es el valor que reconoce más el empleador (70.8%).

Dentro de los aspectos más importantes a reforzar la formación del licenciado, fueron los conocimientos especializados (79%) y habilidades para la toma de

decisiones (93%); al igual que en el estudio de Estrella y Ponce (2006), donde los temas de mayor interés en las necesidades de la formación son los disciplinares y especializados (40.6%) y, de acuerdo con Salazar (2006) los egresados que laboran mencionan que en las instituciones en que trabajan les exigen demasiado sobre conocimiento generales de la disciplina y en la habilidad para la toma de decisiones.

## 7.12 CONCLUSIONES

- El mayor número de egresados se encuentra laborando en el tercer nivel de atención.
- Los empleadores, en general, califican el desempeño laboral del egresado de la licenciatura en enfermería, de la FES Zaragoza, acorde a su puesto como muy bueno.
- Un aspecto importante es que 74.4% de los empleadores tienen a su cargo de uno a diez licenciados de enfermería.
- La mayoría de los empleadores, refieren que los requisitos formales más importantes para la contratación son: título profesional, pasar una entrevista formal y acreditar los exámenes de selección.
- De las características deseables para la contratación, las más importantes para los empleadores son la edad, la buena presentación y el trabajo en equipo.
- Dentro del desempeño profesional, los empleadores dicen estar satisfechos con la cultura general y el marco ético-legal del egresado.
- Los empleadores refieren estar satisfechos con los conocimientos especializados, sin embargo, hacen énfasis en que se debe profundizar más en los mismos.
- El Licenciado de enfermería siempre ejerce con responsabilidad sus funciones, muestra respeto a los pacientes y a sus superiores, muestra interés, colabora con sus compañeros y superiores y disposición para

realizar el trabajo., sin embargo el empleador opina que se debería reforzar el trabajo en equipo.

- Los licenciados de enfermería, según los empleadores, no aplican el proceso enfermero, tienen dificultades para trabajar en equipo, les falta humanismo hacia el paciente.
- Los aspectos que son importantes a reforzar la formación del licenciado en enfermería son: la habilidad para la toma de decisiones, técnicas, trabajo en equipo, conocimientos generales y especializados, y por último, aplicación del proceso enfermero, así como modelos y teorías de enfermería.

### **7.13 PROPUESTAS**

- Evaluar el plan de estudios y con ello contribuir a la formación de profesionales de acuerdo a las debilidades presentadas.
- Reestructurar el plan de estudios de acuerdo a las necesidades requeridas por las diferentes Instituciones del Sector Salud.
- Reforzar los conocimientos básicos que le den al egresado una formación en ciencias biomédicas, sociales y de la conducta.
- Fortalecer la formación instrumental en metodologías, tales como: proceso enfermero, teorías de enfermería, método clínico, epidemiológico, estadístico y de investigación.
- Integrar en la hoja de enfermería un apartado para realizar el Proceso enfermero.

- Fortificar los conocimientos especializados, ya que la mayoría de los egresados labora en el tercer nivel de atención.
- Reforzar los cuidados holísticos de enfermería, ya que los empleadores refieren que a los egresados les hace falta actuar con más humanismo.
- Formar profesionales que respondan a las necesidades y demandas de la población, haciendo énfasis en el tercer nivel de atención, ya que la mayoría de los Licenciados de Enfermería se encuentran laborando en este nivel.

# ANEXOS

**HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PROTOCOLO DE  
INVESTIGACIÓN**

México D.F., a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2008

YO \_\_\_\_\_

Admito haber recibido información amplia y precisa sobre el proyecto de investigación que se pretende llevar a cabo sobre: **“Opinión de los empleadores sobre el perfil del licenciado en enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza- UNAM”** Previa respuesta a las preguntas y aclaraciones a las dudas que he planteado he decidido ( SI / NO) participar en la realización de la investigación, dando por entendido que se me garantiza el derecho de confidencialidad y anonimato a esta decisión, y que dicho estudio no representa riesgo alguno para mi integridad física, mental y emocional.

Guardo en mi poder una copia idéntica que me ofrece el investigador y firmo este documento que debe incluirse como parte del proyecto.

\_\_\_\_\_  
FIRMA



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA  
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA**



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A EMPLEADORES DE LOS EGRESADOS DE LICENCIATURA DE ENFERMERÍA.**

El presente instrumento fue elaborado con la finalidad de conocer la opinión de los empleadores del Sector Salud sobre el perfil profesional de los licenciados en enfermería, el cual aportará información valiosa para la Facultad.

**Instrucciones:**

Se solicita lea con atención el cuestionario y registre con una X los datos que se le solicita y en las preguntas abiertas escriba con letra clara. Es importante no dejar ninguna pregunta en blanco.

Fecha de aplicación    Día \_\_\_\_\_ Mes \_\_\_\_\_ Año \_\_\_\_\_  
Entrevistador \_\_\_\_\_

**I. DATOS PERSONALES DEL EMPLEADOR**

Nombre de la institución \_\_\_\_\_  
 Área laboral \_\_\_\_\_  
 Nombre del empleador \_\_\_\_\_  
 Edad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_  
 Puesto \_\_\_\_\_  
 Número de personas a su cargo \_\_\_\_\_  
 Del número de empleados que son licenciados en enfermería, número total a su cargo \_\_\_\_\_  
 En caso afirmativo, en que áreas \_\_\_\_\_

**II. REQUISITOS FORMALES PARA LA CONTRATACIÓN**

**Instrucciones:** Enumere del 1 al 6 cada uno, siendo 1 el mayor y 6 el menor, según el nivel de importancia.

Título _____	Exámenes de selección _____
Entrevista formal _____	Experiencia _____
Exámen psicométrico _____	Otro (especifique) _____



### III. CARACTERÍSTICAS DESEABLES PARA LA CONTRATACIÓN

**Instrucciones:** En la siguiente tabla se presenta una escala de tres opciones (baja, media, alta) marque con una x la que mejor le convenga.

<b>Características Personales</b>	Alta	Media	Baja
1. Edad			
2. Sexo			
3. Estado civil			
<b>Características de Personalidad</b>			
1. Capacidad de liderazgo			
2. Buena presentación			
3. Habilidades para la toma de decisiones			
4. Sentido del humor			
<b>Características del conocimiento</b>			
1. Habilidad para la comunicación oral y la escrita			
2. Conocimientos de cómputo			
3. Trabajo en equipo			
4. Manejo y búsqueda de información			
5. Conocimiento de algún idioma			

### IV. DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL LICENCIADO (A)

**Instrucciones:** Marque con una X que tan satisfecho está usted con el desempeño del licenciado de enfermería en los siguientes aspectos.

	Totalmente satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho	No es importante
Conocimientos generales					
Conocimientos especializados					
Habilidad lógica-analítica					
Habilidad para tomar decisiones					
Habilidad para resolución de problemas					
Cultura general					
Asumir responsabilidades					
Cómputo					
Inglés					
Trabajo en equipo					
Marco ético - legal					
Aplicación de Proceso Enfermero					
Identificación con la institución					
Conocimientos básicos en ciencias biomédicas, sociales y de la conducta					

En general, cómo califica el desempeño laboral del licenciado acorde a su puesto.  
 Marque con una X

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo

## V. VALORES Y ACTITUDES

**Instrucciones:** Marque con una X la opción seleccionada.

	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Cumple con el criterio de puntualidad (entrada y salida)					
Cumple con el criterio de Asistencia.					
Ejerce su actividad profesional con responsabilidad.					
Muestra interés y disposición para realizar el trabajo.					
Optimiza adecuadamente el uso de material dentro de su servicio.					
Conoce y aplica la NOM-087 (Residuos Peligrosos Biológico Infecciosos)					
Muestra respeto hacia los Pacientes.					
Muestra respeto hacia sus Compañeros.					
Muestra respeto hacia sus Superiores.					
Colabora con sus compañeros.					
Colabora con sus superiores.					
Muestra interés en su educación continua.					
Respeto la política Institucional.					

## VI. HABILIDADES

	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Participa con el equipo multiprofesional.					
Interviene en la planeación y desarrollo de programas.					
Participa con otros profesionistas en proyectos de investigación clínica y epidemiológica.					
Proporciona cuidados Holísticos de enfermería.					
Aplica métodos, técnicas y procedimientos, enmarcados en modelos y teorías de enfermería.					

## VII. EN QUE ASPECTOS ES IMPORTANTE REFORZAR LA FORMACIÓN DEL LICENCIADO DE ENFERMERÍA

**Instrucciones:** Marque con una X que tan importante son para usted los siguientes aspectos referentes a la formación del licenciado de enfermería.

	Muy Importante	Importante	Nada Importante
Técnicas			
Conocimientos generales			
Conocimientos especializados			
Idiomas			
Relaciones humanas			
Habilidad para la toma de decisiones			
Habilidad para el trabajo en equipo			
Conocimientos de sistemas de cómputo			
Pensamiento crítico			
Investigación			
Gestión y administración de servicios de enfermería			
Aplicación de Proceso Enfermero			
Epidemiología y estadística			
Conocimientos básicos en ciencias biomédicas, sociales y de la conducta			
Otro			

**VIII. OBSERVACIONES**

LE AGRADECEMOS SU PARTICIPACIÓN

---

FIRMA DEL ENTREVISTADO

## CONSIDERACIONES ETICAS

La presente investigación se encuentra sujeta a las consideraciones éticas descritas en la Declaración de Helsinki de la asociación médica mundial, Ley General de Salud y Código para enfermeras y enfermeros de México.

En las que se aplican principios éticos genéricos, mismos que son necesarios para el apego de todas las intervenciones que rigen el quehacer de enfermería, basadas en el conocimiento mutuo y con respeto de la dignidad de las personas.

Así mismo la presente investigación se rige bajo los criterios señalados por la comisión de investigación de enfermería de la asociación norteamericana de enfermería.

Estas declaraciones son relativas a dos conjuntos de derechos en los que incluyen:

- Los derechos del personal de enfermería para realizar investigaciones y tener acceso a información en tales investigaciones.
  
- Los derechos de los pacientes que participan en la investigación, donde:

Se considera que los programas de investigación en humanos deben contar con el consentimiento informado. Antes de iniciar el interrogatorio o de tomar la muestra, o de hacer la encuesta familiar, se da a cada participante, mediante un lenguaje sencillo, una explicación amplia sobre la investigación que se pretende realizar, el beneficio que su participación reportará y el procedimiento que tendrá lugar, tratando de aclarar cualquier duda al respecto. Se explica a cada persona su libertad para participar o no en la investigación y para retirarse de ésta sin ningún problema. Así mismo se garantizará que la información obtenida durante el estudio será confidencial. Después se solicitará un consentimiento firmado para participar en el estudio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Vázquez Martínez, Cuevas Álvarez (2005), *La formación de personal de salud en México*, 1ª Ed, México, Pag 21
2. Ibídem Pag 42 y 43
3. Corral Corral Manuel, *La ciencia de la comunicación en México*, México, Ed Trillas, Pag. 27-29 50-53 96-99
4. [www.aibarra.org/Apuntes/Historia/deaful.htm](http://www.aibarra.org/Apuntes/Historia/deaful.htm)
5. Vázquez Martínez, Cuevas Álvarez (2005); *La formación de personal de salud en México*, 1ª Ed, México, Pag 47-53
6. OMS, Punto VI de la Declaración de Alma-Ata (1978)
7. <http://modsjoweb01.ccss.sa.cr:81/pub/biblioteca/pmreat07.htm>
8. Vázquez Martínez, Cuevas Álvarez (2005); *La formación de personal de salud en México*, 1ª Ed, México.
9. bídem, Pag. 65-67
10. Ibídem, Pag. 69-71
11. Carrera de enfermería, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, *Plan de estudios de la licenciatura en enfermería*, 30 de abril de 1997, pag 8
12. Dirección General de Profesiones, Secretaría de Educación Pública, 1994
13. Organización Panamericana de la Salud (1998). *Los servicios de salud en las Américas. Análisis de los indicadores básicos*.
14. Carrera de enfermería, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Plan de estudios de la licenciatura en enfermería, 30 de abril de 1997, pag 9-10
15. Ibídem, pag 10
16. Guillen C., Dulce María (2004). *Desarrollo Científico de Enfermería* Vol. XII No. 5, pag 144-156
17. Sánchez García, Ana Guadalupe, *Los profesionales de ciencias de la salud en el mercado laboral*. Investigación en salud, abril, año/vol. IV, núm. 001. Universidad de Guadalajara, México 2002, pag 1 - 11
18. Salazar Peña, María Teresa Lidia y cols. *Desempeño profesional de los egresados del programa educativo licenciatura en enfermería escolarizado*,

FE-BUAP. Eje temático: La investigación y el posgrado, soportes para la formación y la vinculación 2006, pag 1 - 10

19. Gutiérrez (2002), Desarrollo Científico de Enfermería Vol. 12 No. 2 pag 41 - 46

20. Carrera de enfermería, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, *Plan de estudios de la licenciatura en enfermería*, 30 de abril de 1997, pag 20

21. Carrera de enfermería, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, *Plan de estudios de la licenciatura en enfermería*, 30 de abril de 1997, pag 20-21

22. Valencia Higuera, Delia Guadalupe y cols. *Estudio de Empleadores de Egresados*, Unidad Regional Centro, Universidad de Sonora. Colección: documentos de investigación educativa, México 2004, pag 15-43