

Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de enfermería: estudio de caso en el Sur de Jalisco, México

Lidia García Ortíz

lidia.garcia@cusur.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0002-1597-2721>

Jonathan Josué Vázquez Pérez

jonathan.vazquez@cusur.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0002-5456-9759>

Berenice Sánchez Caballero

berenice.sanchez@cusur.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0003-1541-0961>

Paulo Daniel Rúa Vázquez

paulo.rua@cusur.udg.mx

Diana Laura Rodríguez Sánchez

diana.rodriguez@alumnos.udg.mx

Universidad de Guadalajara. Centro Universitario del Sur.
Ciudad Guzmán Jalisco

RESUMEN

El propósito fue determinar la opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de la licenciatura en enfermería. El método fue descriptivo y transversal, uno de los criterios de los empleadores es que fueran dirigentes de enfermería o con responsabilidad en la contratación o supervisión de personal, la muestra se conformó de 27 empleadores. Los resultados permitieron identificar que los egresados realizan actividades asistenciales 20(71%), seguido de actividades administrativas 13(48.1%), docencia 14(51.8%) e investigación 19(70.3%). El criterio más importante para la contratación es que este titulado 20(74.1%) y la presentación personal que involucra la portación del uniforme 15(55.6%). Las competencias profesionales que los empleadores demandan, es la responsabilidad 24(99.9%), la buena presentación 21(77.8%), acompañado de las habilidades para trabajar en equipo, la iniciativa, y la puntualidad 20(74.1%).

Palabras claves: *opinión de empleadores; desempeño laboral; competencias profesionales; enfermería.*

Correspondencia: lidia.garcia@cusur.udg.mx

Artículo recibido 2 octubre 2022 Aceptado para publicación: 2 noviembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: García Ortíz, L., Vázquez Pérez, J. J., Sánchez Caballero, B., Rúa Vázquez, P. D., & Rodríguez Sánchez, D. L. (2022). Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de enfermería: estudio de caso en el Sur de Jalisco, México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6836-6855. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3924

Opinion of employers regarding performance of nursing graduates: case study in southern Jalisco, Mexico

ABSTRACT

The purpose was to determine the employers' opinion regarding the performance of nursing graduates. The method was descriptive and cross-sectional, one of the criteria of the employers is that they were nursing managers or with responsibility on the hiring or supervision of personnel, the sample was made up of 27 employers. The results allowed us to identify that the graduates do assistance activities 20(71%), followed by administrative activities 13(48.1%), teaching 14(51.8%) and research activities 19(70.3%). The most important criterion for hiring is that they have the degree 20(74.1%) and the personal presentation that involves the wearing of the uniform 15(55.6%). The professional skill that employers demand is responsibility 24(99.9%), good presentation 21(77.8%), accompanied by teamwork skills, initiative, and punctuality 20(74.1%).

Keywords: *employers opinion; performance level; professional skills; nursing.*

INTRODUCCIÓN

La investigación evaluativa se establece como un mecanismo estratégico de cambio social justo y equitativo (Escudero, 2016), que permite conocer la opinión del empleador y medir el grado de satisfacción acerca del desempeño laboral de los egresados y además permite de manera implícita evaluar el plan de estudios y el grado de desarrollo y aplicación de las competencias genéricas y técnicas de los egresados. Es importante señalar que el plan de estudios es la estructura que orienta a la comunidad educativa y manifiesta la planificación del proceso de aprendizaje, es una síntesis instrumental mediante la cual se organizan y ordenan una serie de factores tales como propósitos, metas, disciplinas, recursos y perfiles, para fines de enseñanza y aprendizaje de una profesión que se considere social y culturalmente importante (Castillo y Arona, 2021).

Evaluar el desempeño de los egresados implica calificar las competencias y en este término, se engloban los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos de las personas, es decir aquello que las hace ser competentes para desarrollar una actividad en su vida laboral (Antuna Canales y Briceño Rodríguez, 2020). La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), precisa que para poder asegurar una calidad educativa es necesario conocer la congruencia existente entre el perfil de egreso con las exigencias del ejercicio profesional, conocer la satisfacción de los empleadores con relación a los contenidos curriculares obtenidos durante el proceso de formación, con el propósito de sustentar la actualización o la adecuación de los PE (Silva Laya , 2019).

El perfil de egreso del Programa Educativo señala que el Licenciado en Enfermería contará con una sólida formación integral que incluye aspectos científicos, técnicos, culturales, humanistas, éticos y legales para proporcionar un cuidado holístico de enfermería al individuo sano o enfermo y que desarrollará su práctica profesional con un sentido reflexivo y crítico a partir del perfeccionamiento de sus capacidades intelectuales, con un espíritu de búsqueda del conocimiento, una actitud de liderazgo, de gestión y de toma de decisiones para asumir el compromiso y la responsabilidad en el ejercicio de su profesión. En tres ejes curriculares socioculturales (educación y autocuidado de la salud), técnicos instrumentales (investigación y administración) y profesionales (el cuidado de la salud y la enfermedad). Actualmente la relación que existe entre la formación profesional y el trabajo es uno de los aspectos menos estudiados. Sin embargo, es el más importante

ya que es el resultado de las competencias adquiridas del profesional durante la educación formal de un PE de calidad (Huyhua Gutierrez y Tejada Muñoz, 2020).

Por lo antes señalado el objetivo general de la investigación fue determinar la opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de enfermería escolarizada del Centro Universitario del Sur, en Jalisco. Ya que se considera que la investigación educativa es un insumo necesario y pertinente, que permite conocer las expectativas de los empleadores y/o jefes, mismos que son los responsables de evaluar el desempeño en términos de perfil de egreso (Hernández-Bartoluche, Hermosillo-Richartt, y Banda-Hernández, 2011), es decir; los conocimientos, las habilidades técnicas, actitudes frente al equipo multidisciplinario, así como actitudes frente al paciente, valores utilizados en el ejercicio de sus funciones laborales, entre otras. Las implicaciones prácticas derivadas de este estudio permitirán enriquecer y mejorar el actual plan de estudios, tomar decisiones académico - administrativas para realizar las modificaciones al perfil de egreso, así como los contenidos teórico-prácticos de las unidades de aprendizaje.

El marco teórico que se utilizó para ver el fenómeno de la percepción de los empleadores fue la teoría intermedia de sistemas de interacción y de la consecución de objetivos de Imogene M. King (Raile Alligood M, 2015), del cuerpo propio de conocimientos de la disciplina de enfermería, por sus bases y supuestos teóricos, basados en una suposición global de que el centro de la enfermería son los seres humanos que interactúan con su entorno, lo que constituye una habilidad para funcionar en roles sociales a través de tres sistemas: personales, interpersonales y social.

King afirmaba que las enfermeras que conocen los conceptos de esta teoría de la consecución de objetivos pueden percibir lo que les ocurre a los pacientes y a los miembros de la familia, y pueden sugerir estrategias para superar las situaciones.

También describe como conceptos principales en la teoría, la definición del Yo para poder entender a la persona, y define este concepto como: una composición de pensamientos y sensaciones que constituyen la conciencia de una persona, de su existencia individual, su concepción de quién y qué es. El yo incluye, entre otras cosas, un sistema de ideas, actitudes, valores y compromisos. El yo es el entorno total subjetivo de una persona. Es el centro distintivo de experiencia y significado.

Este concepto fue necesario utilizarlo en el presente trabajo para entender la opinión del empleador (persona), su opinión es la composición de pensamientos y sensaciones que

constituyen la experiencia de trabajar con otra persona (egresado) de la universidad. Este trabajo reconoció los estudios previos realizados por otros autores y el vacío teórico al respecto, por lo que se consideró una revisión sistemática realizada en Europa por Aiken et al en 2017, acerca de los resultados laborales relacionados con las habilidades de enfermería, los autores reportaron que las tasas con una mayor mortalidad hospitalaria y resultados negativos para los pacientes se asociaron con enfermeros cuya preparación académica es deficiente, mientras que los enfermeros con mejor preparación académica se asociaron con reducción en el tiempo de estancia de los pacientes, menor uso de cuidados intensivos, menor cantidad de eventos adversos que generan altos costos como infecciones adquiridas en el hospital y menor tasa de reingreso hospitalario (Aiken LH, 2017).

En este sentido (Gwen Sherwood, 2017) señalaron la importancia de realizar cambios en la preparación de los profesionales que ejercen su labor práctica en áreas de la salud como lo es enfermería, al notar los cambios importantes que ocurren en la práctica profesional de enfermería y que surgen de la ciencia, tecnología, activismo de los pacientes e incluso de la financiación que impulsa el mercado del servicio de atención médica; las autoras también encontraron una brecha entre la práctica y la educación caracterizada por la necesidad de empatar el aprendizaje con las realidades del trabajo que enfrentan los enfermeros.

Por su parte, los resultados obtenidos por (Crespo Knopfler S, 2016), sobre la opinión del jefe inmediato y desempeño de los egresados de la Licenciatura en Enfermería en Zaragoza, Colombia, destacaron que los criterios de contratación básicos son la entrevista y el examen práctico y las habilidades y aptitudes deseables del personal de enfermería son el trabajo en equipo y la búsqueda y manejo de información.

En los estudios realizados en México (García-Cardona M, 2013), se identificó que el desempeño de los egresados en general es valorado por los empleadores como muy aceptable, y que los egresados tienen las habilidades principales esperadas en un buen nivel, sin embargo, los autores mencionaron la necesidad de fortalecer aspectos que afectan la formación integral como mejores habilidades en expresión escrita y en actividades de mejora del servicio.

Según (García Ancira C, 2014), un tema que exige especial atención en la mejora del vínculo entre la universidad, el empleador y la sociedad, es el que concierne a la relación

que se establece entre el ámbito laboral y la educación superior con respecto al ámbito mundial. En este sentido, existe el desafío de fortalecer sus objetivos principales y encontrar un equilibrio entre la capacidad de respuesta a las demandas del empleador o, incluso, adelantarse, y descubrir anticipadamente el mundo futuro del trabajo que probablemente sustentará más en el autoempleo; por todo lo anterior, los estudios de empleadores son un aspecto prioritario que las universidades tienen que tomar en cuenta para elevar la calidad del trabajo.

MÉTODO Y MATERIALES

El estudio fue descriptivo, transversal, para la selección de la muestra los criterios de elegibilidad de los empleadores fueron que tuvieran contratados egresados de esta universidad con al menos tres años de haber concluido sus estudios y que hayan cursado el plan de estudios I/2013/521, que tuvieran participación en la toma de decisiones para la contratación de personal, ascensos o cambios de categoría, así como participación en los programas de inducción o capacitación de los trabajadores.

Conforme a las variables estudiadas se midieron por medio del instrumento >>Opinión del empleador y satisfacción del desempeño laboral del egresado<< que contiene preguntas de opción múltiple de una sola respuesta que califica el desempeño de las competencias profesionales: socioculturales, técnico instrumentales y profesionales señaladas en el perfil de egreso, que involucran conocimientos generales, específicos, características, actitudes y valores, se evaluaron las actividades de enfermería que desempeñan los egresados, los criterios de contratación, las habilidades y aptitudes que requieren los egresados, el grado de énfasis que los empleadores consideran debe darse en el plan de estudios, las recomendaciones que los empleadores hacen al programa educativo de enfermería, la calificación del desempeño laboral del egresado comparado con los egresados de otras universidades, se indagó también en los temas de actualización y capacitación, nivel de formación y especialidades que el empleador requiere para su personal.

El instrumento >>Opinión del empleador y satisfacción del desempeño laboral del egresado<<, se construyó basado en la propuesta de la metodología de ANUIES para fortalecer la vinculación de la universidad con la sociedad (Ramírez Domínguez, Reséndiz Ortega, y Reséndiz Ortega, 2017), fue validado por expertos y presentó un nivel de confiabilidad por Alfa de Cronbach de 0.943 en su versión final quedó integrada por 69

elementos. Entre septiembre y diciembre de 2021 se aplicaron de 2 a 3 instrumentos por institución participante en el estudio, con el propósito de contar tanto con las opiniones de los empleadores y responsables de área buscando evaluar el desempeño de los egresados, el procesamiento de los datos se realizó en Statistical Package for the Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) versión 26.

Se cuidaron los aspectos éticos que señala el (Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud, 2014), título segundo de los aspectos éticos de la investigación en Seres Humanos, se respetó la dignidad de los participantes (Artículo 13), se garantizó el anonimato y participación voluntaria, fue una investigación sin riesgo (Artículo 14 y 17), Se contó con un consentimiento informado, se despejó cualquier duda respecto a la investigación, se garantizó la confidencialidad y la oportunidad de retirar su consentimiento en cualquier momento sin ninguna repercusión escolar (Artículos 20, 21, 57 y 58).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El total de empleadores que participaron emitiendo su opinión con respecto al desempeño de los egresados, fueron 27 que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión y con base en las opiniones expresadas, se puede dar respuesta a los objetivos específicos planteados.

De los 27 empleadores entrevistados, se identificó que 24(88.9%) pertenece a instituciones de salud del sector público y 3(11.1%) a instituciones de salud del sector privado ubicadas en su mayoría en los estados de Jalisco y Colima. Por el nivel de atención corresponden a hospitales de tercer nivel 9(33%) y segundo nivel 15(55.6%), así como laboratorios y consultorios privados 3(11.1%). Las instituciones públicas participan de alguna manera en la formación de los alumnos al recibirlos en los campos clínicos y servicio social, todos conocen el plan de estudios y han participado como tutores o profesores, esta cercanía propicia que las instituciones contraten a los egresados.

Al preguntarle al empleador ¿cuáles son las actividades prioritarias que realizan los licenciados en enfermería en su empresa o institución?, 20(74%) colocaron a las actividades asistenciales como la actividad principal, seguida de las actividades administrativas 13(48.1%), en tercer lugar 14(51.8%) las actividades de docencia y, por último, con 19 (70.3%) las actividades de investigación.

En la tabla 1 podemos identificar los criterios de contratación más importantes que los empleadores consideran para contratar al personal de enfermería son: el nivel de la carrera; técnico o licenciatura 20 (74.1%), estar titulado 19(70.4%), la presentación personal que involucra la portación del uniforme y el resultado obtenido durante la evaluación teórica, práctica y psicométrica para la contratación 15(55.6%), el comportamiento (actitud) durante la entrevista 13(48.1%), y el enfoque de especialización temática 12(44.4%) son de los aspectos más importantes para elegir a un trabajador y con mediana importancia señalaron que la experiencia práctica adquirida durante los estudios 14(51.9%) ya que es trascendental, seguido del promedio obtenido al egreso de la carrera, la recomendación 18(66.7%) y la edad 13(48.1%), entre otras. Con poca importancia señalaron el género 2(81.5%), el estado civil 21(77.8%) y tener hijos 20(74.1%), (tabla 1).

Tabla 1.*Criterios de contratación*

Criterio	Poco importante	Medianamente importante	Muy importante	Total
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)
Nivel de la carrera	3(11.1)	4(14.8)	20(70.4)	27(100)
Estar titulado	1(3.7)	7(25.9)	19(70.4)	27(100)
Presentación personal	3(11.1)	9(33.3)	15(55.6)	27(100)
Resultados de las pruebas de contratación	0(0.0)	12(44.4)	15(55.6)	27(100)
Comportamiento durante la entrevista	2(7.4)	12(44.4)	13(48.1)	27(100)
Enfoque principal de área / especialización temática	5(18.5)	10(37.0)	12(44.4)	27(100)
Experiencia práctica adquirida durante los estudios	1(3.7)	14(51.9)	12(44.4)	27(100)
Modalidad de titulación	8(29.6)	12(44.4)	7(25.9)	27(100)
Padecer alguna enfermedad crónica	9(33.3)	12(44.4)	6(22.2)	27(100)
Promedio de calificaciones	6(22.2)	16(59.3)	5(18.5)	27(100)
Nombre de la universidad de egreso	10(37.0)	12(44.4)	5(18.5)	27(100)
Recomendaciones o referencias de terceras personas	7(25.9)	18(66.7)	2(7.4)	27(100)
Edad	13(48.1)	13(48.1)	1(3.7)	27(100)
Género	22(81.5)	3(11.1)	2(7.4)	27(100)
Estado civil	21(77.8)	4(14.8)	2(7.4)	27(100)
Tiene hijos	20(74.1)	5(18.5)	2(7.4)	27(100)

Fuente: Instrumento de evaluación, resultados propios n=27

La tabla 2 muestra en qué medida son requeridas las competencias profesionales inherentes con las habilidades y aptitudes de nuestros egresados para el desarrollo de las tareas que está contratado, señalaron que es bastante requerido el sentido de responsabilidad 24 (88.9%), la confianza en sí mismo, la buena presentación 21(77.8%), acompañado de las habilidades para trabajar en equipo, la iniciativa, la puntualidad 20(74.1%), especifican que es requerido que el trabajador tenga disposición para aprender y habilidad para solucionar problemas 19(70.4%), con desempeño ético 18(66.7%), la empatía aún es un elemento que requieren 16(59.3%), así como los conocimientos generales de la disciplina de formación 15(55.6%) y conocimientos técnicos entre otros 14(51.9). en menor medida señalaron el idioma inglés18(66.7%), los conocimientos especializados y el dominio de la informática 15(55.6%), (tabla 2).

En lo que se refiere al grado de énfasis que los empleadores consideran debe darse a los diferentes contenidos del plan de estudios, en sus áreas de formación, es el área de formación básica particular obligatorio. Esta área comprende las unidades de aprendizaje o materias centradas en la profesión y no se comparten con otras carreras, se orientan a un aprendizaje genérico del ejercicio profesional como: fisiopatología, farmacología, fundamentos de enfermería, en salud mental, comunitaria, aquí se incluyen los campos clínicos o prácticas profesionales entre otras 12(44.4%), en segundo lugar, el área de formación básica común. Esta área integra las unidades de aprendizaje o materias comunes a varias carreras de un mismo campo temático; asimismo las que constituyen herramientas teóricas, metodológicas o instrumentales, necesarias para el ejercicio de una profesión como: bioética, psicología, alimentación y nutrición, sociedad y salud, salud pública, anatomía, fisiología, bioquímica, biología molecular y metodología de la investigación entre otras 11(40.7%) y, por último, el área de formación especializante.

Comprende bloques de materias articuladas entre sí respecto a un ámbito del ejercicio profesional como: enfermería en cuidado crítico y avanzado, enfermería en cuidado obstétrico y neonatológico entre otras 4 (14.8%).

Tabla 2.*Competencias profesionales que los empleadores requieren de los egresados*

Criterio	Levemente requerido	Moderadamente requerido	Bastante requerido	Total
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)
Sentido de responsabilidad	1(3.7)	2(7.4)	24(88.9)	27(100)
Puntualidad y formalidad	2(7.4)	5(18.5)	20(74.1)	27(100)
Lealtad a la institución y a sus objetivos	0(0.0)	7(25.9)	20(74.1)	27(100)
Iniciativa	1(3.7)	6(22.2)	20(74.1)	27(100)
Habilidad para trabajar en equipo	1(3.7)	6(22.2)	20(74.1)	27(100)
Confianza en sí mismo	0(0.0)	6(22.2)	21(77.8)	27(100)
Buena presentación	1(3.7)	5(18.5)	21(77.8)	27(100)
Disposición para emprender	1(3.7)	7(25.9)	19(70.4)	27(100)
Habilidad para solucionar problemas	1(3.7)	7(25.9)	19(70.4)	27(100)
Desempeño ético	0(0.0)	9(33.3)	18(66.7)	27(100)
Disposición para actuar / compromiso	2(7.4)	8(29.6)	17(63.0)	27(100)
Persistencia	1(3.7)	9(33.3)	17(63.0)	27(100)
Capacidad para innovar	1(3.7)	9(33.3)	17(63.0)	27(100)
Empatía con otros	1(3.7)	10(37.0)	16(59.3)	27(100)
Capacidad de adaptación	3(11.1)	8(29.6)	16(59.3)	27(100)
Conocimientos generales de la disciplina de formación	1(3.7)	11(40.7)	15(55.6)	27(100)
Habilidad para trabajar bajo presión	2(7.4)	10(37.0)	15(55.6)	27(100)
Habilidad para automotivación	3(11.1)	9(33.3)	15(55.6)	27(100)
Creatividad	1(3.7)	11(40.7)	15(55.6)	27(100)
Habilidad para coordinar	0(0.0)	13(48.1)	14(51.9)	27(100)
Conocimientos técnicos	1(3.7)	12(44.4)	14(51.9)	27(100)
Habilidad para reflexionar sobre su propia conducta	0(0.0)	13(48.1)	14(51.9)	27(100)
Determinación	8(29.6)	5(18.5)	14(51.9)	27(100)
Habilidad para proponer proyectos de mejora	1(3.7)	12(44.4)	14(51.9)	27(100)
Habilidad para expresar por escrito	1(3.7)	13(48.1)	13(48.1)	27(100)
Cualidades de líder	5(18.5)	10(37.0)	12(44.4)	27(100)
Habilidad para improvisar	3(11.1)	13(48.1)	11(40.7)	27(100)
Conocimientos especializados	2(7.4)	15(55.6)	10(37.0)	27(100)
Dominio de informática	4(14.8)	15(55.6)	8(29.6)	27(100)
Dominio del idioma inglés	7(25.9)	18(66.7)	2(7.4)	27(100)

Fuente: Instrumento de evaluación, resultados propios n=27

Se le pregunto al empleador si deseaba emitir un comentario o hacer una recomendación para el programa educativo respecto a la formación del licenciado en enfermería y externaron los siguientes comentarios: Se presentan sin manipulación diez opiniones de las 22 recibidos por los empleadores, el resto eran repetitivos. Se usa la nomenclatura (EE) sin que esta tenga algún valor, solo para identificarlos y mantener el principio de privacidad y anonimato.

EE1 "Recomiendo que contraten profesores con experiencia para las áreas que imparten clases."

EE2 "Que fortalezcan la formación ética entre los alumnos, que sean comprometidos con su profesión y que tengan honestidad e integridad como personas."

EE3 "Que les enseñen el uso correcto de la taxonomía NANDA, NOC, NIC y empatarlo con las guías de práctica clínica."

EE4 "Enseñarles a los alumnos que los diagnósticos de enfermería son la base de nuestras intervenciones, por lo que deben de fortalecer el juicio clínico en la práctica."

EE5 "Que guíen el cuidado con la aplicación de NOM y GPC para un ejercicio basado en evidencia científica."

EE6 "Que sean más empáticos."

EE7 "Que tengan más práctica durante la formación académica."

EE8 "Fortalecer sus competencias blandas: saber hacer trabajo en equipo, comunicación asertiva, servicio al cliente, capacidad para resolver problemas."

EE9 "Propiciar en el alumno el deseo de aprender y estar a la vanguardia."

EE10 "Que el alumno aprenda capacidad analítica y saber priorizar tareas múltiples."

Al cuestionarle al empleador ¿Qué calificación daría, del 1 al 10, por el desempeño laboral del egresado de este Centro Universitario?, donde 1 es menor y 10 es lo máximo, los empleadores calificaron su desempeño con una media de 8.56.

Después se le preguntó al empleador: ¿Qué calificación daría, del 1 al 10, por el desempeño laboral del egresado del Centro Universitario, comparado con los egresados de otras universidades?, calificaron su desempeño con una media de 8.81. También se le pregunto: ¿Usted recomendaría a otra institución la contratación de egresados de este Centro Universitario?, respondieron que si lo recomiendan 24(88.9%) y no los recomendarían 3(11.1%).

Como podemos comprobar en la tabla 3 el empleador indicó requerir para su personal, los estudios de especialidad 24 (88.8%) y maestría 3(11.2%). El empleador también indicó que las principales especialidades que necesitan para su personal son; enfermería médico-quirúrgica y administración de los servicios de enfermería 5(18.5%) y como prioridad intermedia enfermería en cuidados intensivos 4(14.8%), en tercer lugar, solicitan las especialidades de salud pública y geronto-geriatria 3(11.1%), (ver tabla 3).

Tabla 3.

Necesidad de formación especializada requerida por el empleador

Especialidad en	f (%)
Enfermería médico-quirúrgica	5(18.5)
Administración en los servicios de enfermería	5(18.5)
Enfermería cuidados intensivos	4(14.8)
Enfermería en gerontología y geriatría	3(11.1)
Enfermería salud pública	3(11.1)
Enfermería obstétrica	2(7.4)
Enfermería en pediatría	2(7.4)
Enfermería en cuidados paliativos	2(7.4)
Enfermería neonatológica	1(3.7)
Total	27(100)

Fuente: Instrumento de evaluación, resultados propios n=27

DISCUSIÓN

En el presente estudio se pudo constatar las actividades en la que los egresados de la licenciatura en enfermería se desempeñan, principalmente en actividades asistenciales, seguida de las actividades administrativas, docentes y, por último, investigación. Este dato permite comprobar que el programa educativo si cumple con el objetivo que marca el dictamen y el cual es formar profesionales de enfermería de acuerdo con los estándares nacionales de calidad; con alto desempeño académico, capaces de satisfacer demandas en salud, dentro de los tres niveles de atención (Universidad de Guadalajara , 2013).

Con relación a los criterios de contratación que los empleadores señalaron como las más importantes, fueron, la diferencia entre técnico y licenciados en enfermería, el estar titulado, la presentación personal que involucra la portación del uniforme durante los exámenes, así como el resultado de las pruebas de contratación teórica, práctica y psicométrica, también la actitud durante la entrevista. Lo anterior concuerda con el estudio de (Crespo Knopfler, 2016), en el cual se identificaron como los criterios de

contratación más importantes el título, la entrevista y el examen práctico, y en cuanto a las habilidades y aptitudes, el trabajo en equipo y la búsqueda y manejo de información. En este sentido en un estudio de opinión de empleadores realizado por Universidades Tecnológicas de México, identificaron que son cuatro actitudes que caracterizan el perfil profesional del graduado: responsabilidad para cumplir con sus funciones, disposición para emprender nuevos proyectos, conducta regida por principios de eficacia y eficiencia y conciencia de servicio y cooperación en el desarrollo del trabajo (Damián Simón, Montes Pauda, y Arellano Mont, 2010).

Con relación a las competencias profesionales que los empleadores requieren de los egresados, señalaron el sentido de responsabilidad, la confianza en sí mismo, la buena presentación, acompañado de las habilidades para trabajar en equipo, la iniciativa, la puntualidad, especifican que es requerido que el trabajador tenga disposición para aprender y habilidad para solucionar problemas, con desempeño ético, la empatía asimismo es un elemento que requieren, así como los conocimientos generales de la disciplina de formación y conocimientos técnicos entre otros y . en menor medida señalaron el idioma inglés(66.7). Existen estudios realizados sobre la opinión de empleadores, como el realizado en el Colombia en el año 2018, el cual describió el impacto de los egresados del programa de licenciatura en su entorno laboral desde una perspectiva de los empleadores. Éste estudio desataca que los egresados tienen competencias comunicativas adecuadas y habilidades para aplicar conocimiento teórico (Martínez , y otros, 2018). Así mismo en el estudio de empleadores de enfermería de un hospital en Perú reportó que tienen desempeño suficiente, sin embargo, señalan que es necesario que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería (Tarqui Mamani, 2019).

Los resultados del presente estudio permiten identificar la trascendencia de los saberes formativos en las unidades de aprendizaje ya que estas contribuyen en el desarrollo de las habilidades blandas para el futuro profesional de enfermería. También llama la atención que en estos momentos las instituciones públicas no contemplan dentro de sus requisitos de contratación el dominio de un segundo idioma, ni es de su interés el género de la enfermería.

Al respecto cabe señalar que en México los licenciados en enfermería perciben un promedio de 323,186MXN anuales y en EE. UU. llegan a divisar más de 79,696USD, por

esta razón México se ubica en sexto lugar de países que envían migrantes calificados (Economic Research Institute., 2022). Y consideramos que, si se debe de seguir solicitando como requisito de titulación la lecto comprensión de un segundo idioma, ya que el egresado tiene mayor oportunidad de emplearse o puede también optar por estudiar un posgrado.

La evaluación del desempeño del egresado, por parte de los empleadores y en general perciben y califican el desempeño laboral del egresado del CUSur en promedio 8.56. Con base en lo descrito en este trabajo se puede decir que, si se cumple, desde la opinión del empleador, sin embargo, requiere ser reforzado desde la escuela. En este sentido se puede contrastar con el estudio realizado en la ENEO-UNAM donde obtienen datos similares, el desempeño de sus egresados es valorado por los empleadores como muy aceptable, y además señalan que los egresados tienen las habilidades principales esperadas en un buen nivel. Sin embargo, los autores mencionaron la necesidad de fortalecer aspectos que afectan la formación integral (García-Cardona y Zárate-Grajales, 2013).

La calificación respecto al desempeño del egresado del PE de enfermería del CUSur a partir de la opinión de los empleadores que participaron en el estudio, refleja un buen nivel, sin embargo, fue posible identificar áreas de oportunidad relacionadas en mayor medida con los contenidos del programa educativo, como lo es la experiencia práctica adquirida durante los estudios, la formación en ética y valores, así como en la taxonomía de la NANDA Internacional, Nursing Interventions Classification (NIC) y Nursing Outcomes Classification (NOC), en las Guías de Práctica Clínica (GPC) y en los procedimientos generales de enfermería, así como las relacionadas con el perfil de los docentes que imparten las unidades de aprendizaje.

Las recomendaciones más importantes que hicieron los empleadores fueron las relacionadas con el empate del aprendizaje teórico y práctico con las realidades laborales, optimización en la enseñanza del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) y GPC y docentes cuyo perfil corresponda con la asignatura que imparte (teórica-asistencial).

Consideramos que, aunque se obtuvo un nivel muy aceptable de desempeño y respuestas favorables respecto al programa de Licenciatura en Enfermería del Centro Universitario, el Programa Educativo debería tomar en cuenta las recomendaciones realizadas por los empleadores y propiciar el rediseño curricular y no olvidar que en

muchas ocasiones las instituciones hospitalarias están impregnadas del modelo biomédico y reducen lo humano a lo biológico. Por lo que el desempeño profesional no debe ser estudiado de manera aislada, sino como un sistema que integre la experiencia el trabajo holístico y humanista de la profesión de enfermería, puesto que representa una oportunidad de mejora en los procesos formativos de la Licenciatura en Enfermería.

CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos se puede señalar que la opinión de los empleadores a cerca del desempeño laboral de los Licenciados en Enfermería es buena. Sin embargo, es importante enfatizar que el estudio fue realizado en su mayoría en instituciones de salud del sector público porque ahí es donde se encuentra el mayor número de egresados laborando, así como en el segundo nivel de atención. Esto se identifica como limitación del estudio y se recomienda ampliar la muestra al resto del país y al extranjero, ya que la emigración de profesionales de enfermería es grande en países receptores como Alemania, Canadá y Estados Unidos (EE. UU).

Aunado a lo anterior se identificó como desafío para la universidad, el continuar con un proceso formativo sustentado en la idoneidad, excelencia y calidad, que permitan formar profesionales de la salud con liderazgo y autonomía, para lo cual es necesario que el egresado sea emprendedor y busque otras formas de autoempleo. Dentro de este desafío se identificó la responsabilidad del profesor para que no solo deposite conocimientos para la formación de licenciados en enfermería, sobre capacitados, bilingües y con grandes habilidades tecnológicas, debemos de impulsar el cambio, la transformación el desarrollo de la práctica de enfermería, debemos de transitar de una práctica profesional de supervivencia a una práctica profesional impregnada de la esencia del cuidado de enfermería y producir resultados en salud que pueden ser evaluados por todos. Los profesores tenemos la oportunidad histórica para exponer el impacto de esta situación en la calidad del cuidado y debemos de proyectar desde las aulas y espacios de aprendizaje un prácticum reflexivo que involucra ayudar a los alumnos de enfermería adquirir las formas de arte que resulten esenciales para ser competentes en los contextos indeterminados de la práctica de enfermería.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Agradecimientos

A los empleadores por la dedicación y contribución al trabajo.

Financiamiento

El aspecto financiero fue cubierto por proyectos de investigación de CUSur proyecto SAC/CI/020/1

LISTA DE REFERENCIAS

- Aiken LH, D. S.-C. (2017). Nursing skill mix in European hospitals: cross-sectional study of the association with mortality, patient ratings, and quality of care. *BMJ quality & safety*, 559–568. doi:<https://doi.org/10.1136/bmjqs-2016-005567>
- Borrayo Rodríguez, C., Valdez Zepeda, A., & Delgado Melgarejo, B. (2019). Cultura emprendedora en jóvenes universitarios de Guadalajara, México. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28060161005/html/>
- Camacho, D. (2003). La importancia de formar jóvenes emprendedores. *Apuntes del CENES*, 15. Obtenido de https://www.redib.org/Record/oai_articulo1686608-la-importancia-de-formar-j%C3%B3venes-emprendedores
- Ceja Oseguera, S., De la Torre Hidalgo, T., & Ramírez Murillo, L. (2018). Análisis de las competencias para el emprendedurismo que se desarrollan en los cursos presenciales de las licenciaturas del área de negocios. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 18.
- Chávez Moreno, E. (2020). Análisis comparativo de competencias emprendedoras entre estudiantes de la UABC. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 20. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100131&lang=es
- Correa Correa, Z., Delgado Hurtado, C., & Conde Cardona, Y. (2011). Formación en emprendimiento en estudiantes de la carrera de administración de empresas en la Universidad Pública de Popayán. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 51. Obtenido de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/550/538>
- Crespo Knopfler S, A. S. (2016). Opinión del jefe inmediato sobre el desempeño de los egresados de la Licenciatura en Enfermería. *Investigación en Enfermería: Imagen*

- y *Desarrollo*, 18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=145245624008>
- Crespo Knopfler, S. J. (2016). Opinión del jefe inmediato sobre el desempeño de los egresados de la Licenciatura en Enfermería. *Investig Enferm. Imagen Desarr*, 107-120. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie18-2.ojid>
- Duarte Masi, S., & Sung Park, S. (2019). El perfil del emprendedor y los estudios relacionados a los emprendedores Iberoamericanos. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 24. Obtenido de https://www.redib.org/Record/oai_articulo797820-el-perfil-del-emprendedor-y-los-estudios-relacionados-a-los-emprendedores-iberoamericanos
- Economic Research Institute. (8 de Agosto de 2022). *Registered Nurse Salary*. Obtenido de <https://www.eri.com/salary/job/registered-nurse/united-states>
- Encina Ayala, L., & López Méndez, G. (2021). Emprendedurismo Femenino: Un estudio multi-caso de factores que influyen en la Intención Emprendedora. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 18. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.374
- Escudero, T. (2016). La investigación evaluativa en el siglo XXI: un instrumento para el desarrollo educativo y social cada vez más relevante. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 1-21. doi:<https://doi.org/10.7203/relieve.22>
- García Ancira C, C. E. (2014). Diagnóstico acerca del proceso de seguimiento de egresados de la FIME. *Revista de Ciencia y Tecnología.*, 207-217.
- García-Cardona M, Z.-G. R.-M.-A.-G. (2013). Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO. . *Enferm. Univ.* 2013, 14-30.
- Giraldo, J. (2018). Orientación Universitaria. *Universia Perú*. Obtenido de <https://orientacion.universia.edu.pe/infodetail/consejos/orientacion/mas-mujeres-optan-por-las-carreras-de-administracion--2774.html>
- Gómez, L., & Jacobsohn, G. (2007). *Desarrollo de competencias emprendedoras - La formación básica de la Universidad del Norte*. Barranquilla: Ediciones Uninorte. Obtenido de <https://books.google.com.py/books?id=efPQK2Utk9YC&pg=PR6&dq=La+Formac>

i%C3%B3n+B%C3%A1sica+en+la+Universidad+del+Norte&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjlm-qipvwAhWBJ7kGHe7TDZoQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=La%20Formaci%C3%B3n%20B%C3%A1sica%20en%20la%20Universidad%

- Gutiérrez Huby, A., & Amador Murguía, M. (2011). El potencial emprendedor en los estudiantes de la carrera de contabilidad de las universidades San Marcos de Perú y Guadalajara de México – Centro Universitario de los Altos – Un análisis comparativo. *QUIPUKAMAYOC- Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, 20.
- Gwen Sherwood, J. B. (2017). Quality and safety in nursing: A competency approach to improving outcomes. *Journal of Nursing Regulation*, 64. doi:[https://doi.org/10.1016/S2155-8256\(15\)30190-3](https://doi.org/10.1016/S2155-8256(15)30190-3).
- Jiménez Sáez, F., & Arroyo Vázquez, M. (2006). El fomento del emprendedurismo universitario a través de un modelo integrador. *Instituto ingenio*, 17. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/36031597.pdf>
- Krauss, C. (2011). Actitudes emprendedoras de los estudiantes universitarios: El caso de la Universidad Católica del Uruguay. *Dimensión Empresarial*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/277259963_Actitudes_emprendedoras_de_los_estudiantes_universitarios_El_caso_de_la_Universidad_Catolica_del_Uruguay
- Martínez , J. C., Vergara, V. M., Quintero , N. Y., Juárez , D. C., Miranda, C., & Pereyra , M. (2018). Opinión de los empleadores sobre el desempeño de egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Sucre. Colombia. *Revista Espacios*.
- Martínez, F., & Carmona, G. (2009). Aproximación al concepto de “Competencias Emprendedoras”: Valor social e implicaciones educativas. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/40496765_Aproximacion_al_Concepto_de_Competencias_Emprendedoras_Valor_Social_e_Implicaciones_Educativas
- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). Aportes teóricos y empíricos al estudio del emprendedor. *Cuadernos de Administración*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/265961531_Aportes_teoricos_y_empiricos_al_estudio_del_emprendedor

- Raile Alligood M, M. T. (2015). *Modelos y teorías en enfermería*. España: Elsevier.
- Rivas, J. (2015). *Guía para las personas que quieren emprender pero no saben como empezar*. México: Ediciones de Ideas Business.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional (J. Brito, Trad.)*. México: Pearson Educación. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Ruiz Jiménez, J., Cabeza Pulles, D., & Briano Turrent, G. (2012). Universidad y Emprendimiento: Un caso de estudio en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UGR. *ReiDoCrea*, 14. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/21988/ReiDo-Crea-Vol.1-Art.20-Ruiz-Cabeza-Briano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva Laya , M. (2019). Tres iniciativas de equidad educativa universitaria en la Ciudad de México. . *Revista mexicana de investigación educativa*, 43-68.
- Sobrado Fernández, L., & Fernández Rey, E. (2010). Competencias Emprendedoras y Desarrollo del Espíritu Empresarial en los Centros Educativos. *UNED Revistas Científicas*, 24. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/275/231>
- Stradi Granados, S. (2016). El emprendedurismo universitario en estudiantes de administración de empresas de la UNED de Costa Rica. *Universidad Estatal a Distancia*, 22. Obtenido de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/1574>
- Tarqui Mamani, C. &. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. . *Archivos de Medicina (Manizales)*, 123–132. doi:<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Torres, M., Mendoza, L., Lara, Y., & Zazueta, J. (2016). Emprendimiento y su percepción en los estudiantes de la Licenciatura en Negocios y Comercio Internacionales. *Universidad de Sonora*, 21. Obtenido de <http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Revistas/R2/1680-1700%20-%20Emprendimiento%20Y%20Su%20Percepcion%20En%20Los%20Estudiantes%20De%20La%20Licenciatura%20De%20Negocios%20Y%20Comercio%20Internacionales.pdf>

- Universidad de Guadalajara . (01 de Noviembre de 2013). *Centro Universitario del Sur* .
Obtenido de Oferta académica licenciatura en enfermería. Dictamen I/2013/521:
<http://www.cusur.udg.mx/es/licenciatura-en-enfermeria>
- Vargas, L., & Bedoya, M. (2015). *Determinantes psicológicos de la intención de creación de empresas en los aprendices del Centro de Gestión Tecnológica de Servicios del SENA – Cali (trabajo de grado)*. Calí: Universidad del Valle.
- Villalba Benítez, E., & Ortega Carrasco, R. (2021). El perfil emprendedor en Paraguay, análisis de la población juvenil. *Fundación Universitaria Konrad Lorenz*, 10. Obtenido de http://revistasumadenegocios.konradlorenz.edu.co/wp-content/uploads/2020/10/RSN_1226_04_Perfil_emprendedor.pdf
- Viloria Escobar, J., Daza Corredor, A., & Miranda Terraza, L. (2016). Perfil emprendedor de los graduados de administración de empresas de la Universidad del Magdalena, 2010-2014. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/314300983_Perfil_emprendedor_de_los_graduados_de_administracion_de_empresas_de_la_Universidad_del_Magdalena_2010-2014