

Área: Sujetos de la educación

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

---

SILVIA CRESPO KNOPFLER/ MARÍA TERESA CUAMATZI PEÑA/  
MARÍA SUSANA GONZÁLEZ VELÁZQUEZ

### RESUMEN:

Estudio descriptivo y transversal. Se entrevistaron a 43 empleadores de 14 instituciones del Sector Salud público y privado. El criterio para la entrevista con los empleadores fue que tuvieran egresados de la Facultad a su cargo. El 43.5% de los empleadores califican el desempeño laboral del licenciado como muy bueno.

**PALABRAS CLAVE:** Empleadores, opinión enfermería.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la educación superior en México, enfrenta un escenario de competencia mundial, lo que conlleva a la necesidad de plantear programas educativos que desarrollen una educación de calidad con pertinencia social y equidad y que respondan a su vez a las necesidades del sector laboral de las instituciones de salud. Es ahí donde adquiere una gran relevancia el perfil requerido de enfermería para dichas instituciones.

La percepción del empleador acerca de la preparación que demuestra el licenciado en enfermería con relación al perfil laboral deseado en el sector de salud público y privado en los diversos niveles de atención es de suma valía para las escuelas para contrastar

éste, con el perfil profesional de egreso que plantea la escuela y establecer la coherencia entre el sector laboral y educativo. El presente estudio tuvo como propósito determinar la opinión de los empleadores sobre el perfil del licenciado de enfermería de la Facultad de Estudios Zaragoza con el fin de mejorar la formación profesional de los mismos y facilitar su inserción laboral en los diversos escenarios.

En función de que el empleador tiene una percepción acerca del perfil del egresado de la licenciatura en enfermería sobre: conocimientos disciplinares, aplicación del marco ético legal de la profesión, sensibilidad para ofrecer una atención humanista, integración con el equipo multidisciplinario, disposición del trabajo en equipo, conocimiento del campo de desarrollo profesional, gestor del cuidado de enfermería y habilidad para la toma de decisiones entre otros, lo cual brinda criterios para comparar el desempeño de los egresados de la carrera.

Además de estos elementos, actualmente los egresados deben poseer competencias transferibles que les permitan desempeñarse en diferentes áreas ocupacionales y con un acervo de capacidades y habilidades vinculadas con el pensar; para prevenir y resolver problemas y toma de decisiones: flexibilidad mental, pensamiento reflexivo, sentido de anticipación; actitudes creativas y preactivas; formación básica general; capacidad de comunicarse, negociar, conciliar, saber escuchar; autoestima, búsqueda de desafíos y trabajo en equipo<sup>12</sup>.

---

<sup>1</sup> Gutiérrez D. (1999). "Educación para el trabajo", *Revista Transición Educación, ¿Nuevo Rumbo?*, Centro de Estudios para la Transición Democrática, Veracruz 1-3.

<sup>2</sup> Vargas, L. M. (2003). *La educación superior no responde a las demandas de los empleadores*, UPAEP (consultado 17/ VI/ 2008) en <http://universia.net.mx>. México: 1-15.

<sup>3</sup>Valenzuela, E. y Ponce, L. M. (2006). *Impacto laboral de los egresados universitarios y opinión de empleadores*, Universidad Autónoma de Baja California, México: Miguel Ángel Porrúa; pp. 9-11.

En la actualidad la formación de un profesionista tiene tres aspectos básicos: a) el desarrollo del conocimiento general, b) el desarrollo del conocimiento laboral y c) la experiencia en el trabajo, señala Gonczi<sup>3</sup>, ha sido tarea difícil para las instituciones de educación superior integrar la teoría y la práctica en el contexto social, cultural y productivo, en el cual el futuro profesionista se desempeñara.

Según Coronado y Tapia<sup>4</sup>, la vinculación universidad-sector productivo, surge de la relación educación-economía que se plantea como parte de los requerimientos educativos que están asociados a la globalización económica y a la apertura comercial. No obstante esta relación debe estar cimentada prioritariamente por la calidad de la atención que requiere nuestra población del personal de enfermería y solo a través de la investigación evaluativo se puede establecer el grado en que se logran los perfiles de egreso de los alumnos que formamos y retroalimentar los programas de estudio y la formación de los docentes e infraestructura que se conjugan para ello, a través de las aportaciones de las instituciones de salud.

### **METODOLOGÍA**

Estudio descriptivo y transversal. El cuestionario que se utilizó fue validado por expertos en el área y piloteado haciendo los ajustes pertinentes. Este instrumento estuvo constituido por siete 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. Se utilizó una hoja de consentimiento informado para su

---

<sup>4</sup> Coronado, H. M y Tapia, N. A. (1996). "Vinculación universidad-sector productivo". *Revista de Comercio Exterior*, vol. 46, núm. 10, México: 2-11 (consultado 8/II/2008) en <http://www.ladb.unm.edu>.

aplicación. El instrumento se calificó en base a la escala de Likert con las siguientes opciones: (siempre, casi siempre, a veces casi nunca y nunca) y (muy importante, importante, poco importante, nada importante); el grado de confiabilidad fue de 0.70 al obtener el Alpha de Cronbach. Para el levantamiento de datos se utilizó la entrevista aplicada a 43 empleadores de 14 instituciones del Sector de Salud pública y privado, en el sector público se optó en los tres niveles de atención. La muestra fue no probabilística de conveniencia al investigador. El criterio de inclusión para la entrevista con los empleadores fue que tuvieran egresados de la Facultad a su cargo y que aceptaran contestar el cuestionario. En el análisis se empleó por cada variable las frecuencias y porcentajes de las mismas.

## **RESULTADOS**

Para el proyecto se tomaron en cuenta 14 instituciones del Sector Salud, de las cuales el 57.2% pertenece a la Secretaría de Salud, el 14.3% al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), 14.3% al Sector Privado, 7.1% al Instituto de Seguridad Social para Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el 7.1% al Instituto Social del Estado de México (ISEM). Del total de instituciones entrevistadas, el 21.4% pertenece al primer nivel de atención, 35.5% al segundo nivel y el 42.7% al tercer nivel. En relación con el área laboral del empleador, el servicio de hospitalización obtuvo el 23% siendo el de mayor frecuencia. 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 con respecto al sexo es importante mencionar que el 93% de los empleadores es del sexo femenino.

Con respecto al puesto que ocupan los empleadores, se observó que de los 43 entrevistados, el 44.1% son jefes de servicio, 23% supervisores y el 32.9% restante son enfermeras generales, médicos, jefes de enfermeras, coordinadores de enseñanza y

subjefe de educación médica. Cabe mencionar que el 74.4% de los empleadores tienen a su cargo de 1 a 10 licenciados de enfermería de la FES Zaragoza.

El requisito más importante para la contratación por parte de los empleadores, fue tener título profesional con un 67.5%; en segundo orden de importancia fue la entrevista formal con un 37.7% y en tercer lugar los exámenes de selección 29%.

De las características personales deseables para la contratación, la de mayor de importancia son las características de personalidad con el 97.6%; seguida de la buena presentación con el 93%; habilidades para la toma de decisiones con el 79%; la capacidad de liderazgo con el 72% a la edad y el 51.1% en sentido del humor.

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

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 es importante mencionar que son porcentajes bajos.

En los aspectos donde los empleadores están satisfechos son: la habilidad para la resolución de problemas con un 46.4% y en lo que respecta al conocimiento del marco ético-legal con el 60.9%. El empleador se encuentra satisfecho con los conocimientos básicos en ciencias biomédicas, sociales y de la conducta en un 56.5%, totalmente satisfecho con el 27.5% y poco satisfecho con el 13%.

Al preguntar a los empleadores ¿cómo es el desempeño laboral del licenciado? respondieron que es excelente con un 24.6%; muy bueno 43.5%, bueno 27.5% y regular 4.3% (cuadro 1).

Con relación al desempeño del licenciado en el rubro de valores y actitudes, los empleadores contestaron en un 79.7% que los egresados siempre ejercen con responsabilidad sus funciones y muestran respeto a los pacientes, el 78.3% siempre muestran respeto a sus superiores, y el 76.8% siempre muestran interés y disposición para realizar el trabajo.

Los empleadores consideraron que es muy importante reforzar en los egresados las habilidades para la toma de decisiones en 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% (cuadro 2).

## **DISCUSIÓN**

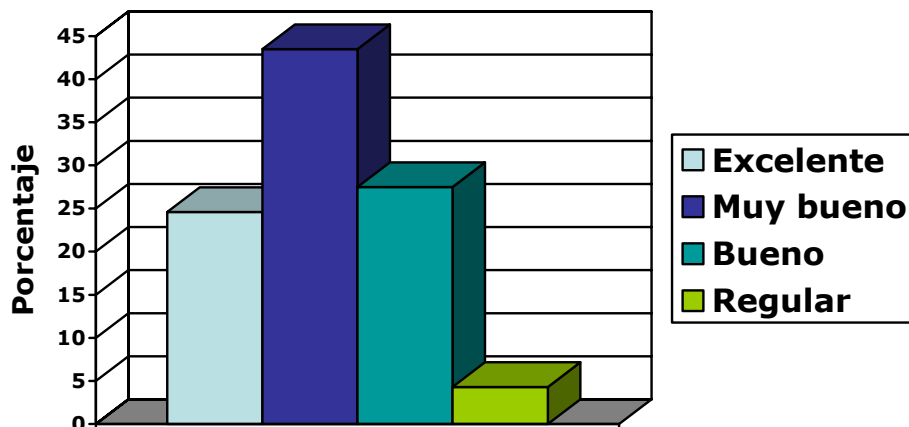
Se observó que la mayoría de los egresados (85.5%) se encuentran laborando en el sector público, donde coincide con los resultados obtenidos en la investigación de Sánchez<sup>5</sup>, donde los profesionales de la salud (81.5%) están empleados en empresas públicas y con la de Salazar<sup>6</sup> en donde se obtuvo que 63 egresados de las primeras cuatro generaciones se encuentran laborando en instituciones públicas y 49 en el régimen privado.

---

<sup>5</sup> Sánchez, G. A. G. (2002). "Los profesionales de ciencias de la salud en el mercado laboral", *Rev. Investigación en Salud*. Vol 4, núm.1, abril, Universidad de Guadalajara, pp. 1- 11.

<sup>6</sup> Salazar, P.T.; Trujillo, C. C. y Gómez, M. L. (s/d). *Desempeño profesional de los egresados del programa educativo licenciatura en enfermería escolarizada*. En Eje Temático la Investigación y el Postgrado, soportes para la formación y la vinculación. Facultad de Enfermería, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla México: 1-10.

### Opinión del empleador referente al desempeño laboral del Licenciado en Enfermería



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 Salazar<sup>7</sup> en donde el personal que entrevistado fueron directivos de diferentes instituciones de salud del régimen público y privado, con los mismos cargos.

Dentro de los requisitos formales para la contratación, en nuestro estudio se encontró que el título fue el más importante con un 67.5%, seguido por los exámenes de selección con el 34.8%, lo cual presenta similitud a los estudios de Sánchez<sup>8</sup> y con el

<sup>7</sup> Salazar; Trujillo y Gómez *Op cit.* p. 12.

<sup>8</sup> Sánchez, *Op cit.* p.11.

de Estrella y Ponce<sup>9</sup> en donde poseer un título profesional influye mucho en la contratación, de igual manera, se confirma con el estudio de Salazar<sup>10</sup> 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 con un 97.6%, coincidiendo con el estudio de Estrella y Ponce<sup>11</sup>, donde se menciona que influye mucho para la contratación esta misma característica.

En otro rubro los empleadores están en un 39.1% totalmente satisfechos con el desempeño profesional del licenciado para asumir responsabilidades y en conocimientos generales con un 34.8%, coincidiendo con el estudio de Valencia (2006)<sup>12</sup>, donde destacan en este rubro la disposición de aprender, el asumir responsabilidades y los conocimientos generales de la disciplina.

En relación al proceso enfermero dentro del desempeño profesional del licenciado, los datos mostraron que los empleadores están totalmente satisfechos con un 39.1%, que aún siendo el de mayor porcentaje sigue siendo bajo, con un 39.1% satisfecho y 18.8% poco satisfecho, lo que coincide con el estudio de Gutiérrez (2004)<sup>13</sup> donde la utilización del proceso enfermero como herramienta para el cuidado le otorgaron una calificación de satisfactorio en un 43%.

---

<sup>9</sup> Estrella, V. G y Ponce L. M. (2006). *Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores*. Universidad Autónoma de Baja California, Colección Problemas Educativos de México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 215-24.

<sup>10</sup> Salazar, *op cit.* p. 10.

<sup>11</sup> Estrella y Ponce *op cit.*

<sup>12</sup> Valencia, H. D.; Navarrete, H. E.; López, M. K. y Burgos, F. (2004). *Estudio de empleadores y de Egresados*. Unidad Regional Centro, Universidad de Sonora. Colección Documentos de Investigación Educativa; 15-30.

<sup>13</sup> Gutiérrez, *Op cit.* p. 8.



Los empleadores en general, califican el desempeño laboral del licenciado como muy bueno (43.5%) que aún siendo el más alto posee un porcentaje menor al 50%, lo que coincide con los estudios de Gutiérrez<sup>14</sup> y Valencia<sup>15</sup>.

En el apartado de valores y actitudes los más importantes fueron: ejercer con responsabilidad con un 79.7%, el respeto a los pacientes con 79.7%, el respeto a los compañeros con 75.4%; el respeto a sus superiores con un 78.3%, interés y disposición para realizar el trabajo con el 76.8%, la colaboración con sus compañeros en un 73.9% y la colaboración con sus superiores con un 75.4%; coincidiendo con el estudio de Sánchez<sup>16</sup>, donde los valores y actitudes más señaladas fueron la disposición al trabajo con el 25.43%, participación y colaboración con 14.6%, la responsabilidad con 32.3% y el respeto con un 25.96%, los cuales tienen porcentajes bajos aun siendo los que más se mencionaron, de la misma manera se relaciona con los hallazgos de Estrella y Ponce<sup>17</sup> donde la responsabilidad es el valor que más reconoce el empleador con un 70.8%.

Por último es importante mencionar que dentro de los aspectos más importantes a reforzar en la formación del licenciado, fueron los conocimientos especializados con el 79% y habilidad para la toma de decisiones con un 93%, lo que es congruente a lo reportado por Estrella y Ponce<sup>18</sup>, donde los temas de mayor interés en las necesidades de la formación son los disciplinares y especializados con el 40.6% y, de acuerdo con Salazar<sup>19</sup>, los egresados que laboran mencionaron que en las instituciones en que

---

<sup>14</sup> Gutiérrez, *Op cit.* p. 15.

<sup>15</sup> Valencia; Navarrete; López y Burgos, *Op cit.* p. 43.

<sup>16</sup> Sánchez, *Op cit.*

<sup>17</sup> Estrella y Ponce, *Op cit.* p.78-120.

<sup>18</sup> Estrella y Ponce, *Op cit.* p. 134-140.

<sup>19</sup> Salazar; Trujillo y Gómez, *Op cit.* p. 15.

trabajan les exigen demasiado sobre conocimientos generales de la disciplina y en la habilidad para la toma de decisiones.

### **CONCLUSIONES**

Al ser el primer acercamiento sobre la percepción de los empleadores en el plano laboral de los alumnos egresados de la licenciatura de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, los hallazgos permiten vislumbrar fortalezas y debilidades que deben ser estudiadas detenidamente y realimentar el plan de estudios