



## EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ENFERMERIA FES ZARAGOZA UNAM Y LA OPINION DEL JEFE INMEDIATO.

Silvia Crespo Knopfler  
[crespo.knopfer@hotmail.com](mailto:crespo.knopfer@hotmail.com)

Adiel Agama Sarabia  
[agama.adiel@gmail.com](mailto:agama.adiel@gmail.com)

María Susana González Velázquez  
[susanagove@msn.com](mailto:susanagove@msn.com)

### RESUMEN

**Objetivo.** Identificar la opinión de los jefes inmediatos sobre el desempeño de los egresados de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza para retroalimentar el plan de estudios y establecer un plan de mejoramiento continuo sobre las fortalezas y debilidades.

**Metodología.** Estudio descriptivo, transversal y correlacional. Con una muestra no probabilística a conveniencia conformada por 29 jefes inmediatos en Instituciones de Salud en el 2° y 3er nivel de atención. Se aplicó el instrumento opinión del jefe inmediato sobre empleabilidad, satisfacción y desempeño laboral. El instrumento presentó una confiabilidad de 0.82 con la prueba de Alpha de Cronbach y fue validado por expertos.

**Resultados** Para la contratación, el título se ubicó como la principal característica, seguido de la entrevista y el examen práctico. En relación a las características deseables del personal se identificó el trabajo en equipo, la búsqueda y manejo de información como los principales. Por instituciones de salud se observaron diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones: características de contratación, satisfacción con empleado, desempeño laboral y la institución de salud.

La evaluación del desempeño del egresado en el presente estudio fue la mejor preparación en la aplicación del proceso de enfermería, los conocimientos generales, la resolución de problemas, la toma de decisiones y la identificación institucional.

**Palabras clave:** egresados, opinión, jefe inmediato, desempeño



**Introducción.** Las universidades en la actualidad se encuentran sujetas a diversas presiones en función de los cambios vertiginosos que presentan las tendencias en la formación de los futuros profesionistas en las Instituciones de Educación Superiores (IES) del mundo y en el ámbito nacional, productos de varios fenómenos como son: la globalización, la calidad que se le pide actualmente a los profesionistas como una responsabilidad social a la población a la que sirven, la transición poblacional y epidemiológica, los avances en las tecnologías utilizadas en el sector salud para el cuidado de los usuarios de los servicios en los diferentes niveles de atención, la normatividad en el marco ético legal de la profesión, las situaciones particulares económicas, de salud y sociales del país. El contar con esta información a las IES les permite percibir de las funciones profesionales para las que se preparó el estudiante, ahora profesionista, cuáles de ellas responde a las necesidades sociales que las instituciones del sector salud requieren y valoran primordialmente (Estrella y Ponce, 2006). Por otra parte evaluar el desempeño profesional de los egresados permite medir la calidad de éstos en el ámbito laboral, recopilar información actualizada de los egresados y utilizar los resultados de un programa de formación en el área de enfermería (Torres et al, 2012). En términos generales, se acepta que los estudios de graduados son importantes para aquellas instituciones preocupadas por la calidad de sus planes de estudio; el seguimiento de graduados permite conocer igualmente las características del empleo y del empleador, ya que estos últimos son quienes van a determinar las actividades para las que son contratados los profesionales y sus niveles de desempeño (Escalona y Fernández, 2007). Es necesario reflexionar que no existe una relación lineal entre lo que requiere el sector de salud público y privado en función del nivel de atención que pretende satisfacer, su misión y visión, así como las políticas prioritarias en que se sustentan las mismas para responder a las necesidades sociales, lo que se proyecta en las características laborales que imperan. 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. Esto ha sido una 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 (Argüelles y Gonczi, 2001). Por otra parte según Coronado y Tapia (1996), 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 la población del personal de enfermería y solo a través de la investigación evaluativa se puede establecer el grado en que se logran los perfiles de egreso de los alumnos que se forman y así 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. La formación de los recursos humanos en el caso particular de enfermería, debe favorecer la articulación entre los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diferentes contextos, donde la flexibilidad y la



capacidad son claves para que los profesionales realicen su práctica social con saber, hacer y ser (Muñoz et al, 2013) y para lo cual fueron preparados. El desarrollo de estos atributos tiene correspondencia con la formación en el ser (actitudes), en el pensar (aptitudes intelectuales), el saber (conocimientos) y el hacer (habilidades) y el aprendizaje logrado por medio de estas cuatro dimensiones da lugar a los llamados “aprendizajes significativos”, en los cuales el sujeto en formación reconfigura la información nueva con la experiencia, hasta integrar grandes cuerpos de conocimiento con sentido (Díaz y Hernández, 2010).

**Objetivo.** Identificar la opinión de los jefes inmediatos sobre el desempeño de los egresados de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza para retroalimentar el plan de estudios y establecer un plan de mejoramiento continuo sobre las fortalezas y debilidades.

**Metodología.** El estudio fue de tipo descriptivo, transversal y correlacional. Con una muestra no probabilística a conveniencia conformada por 29 jefes inmediatos de 5 Instituciones de Salud en el 2º y 3er nivel de atención. Se aplicó el instrumento opinión al jefe inmediato sobre empleabilidad, satisfacción y desempeño laboral. El instrumento presentó una confiabilidad de 0.82 con la prueba de Alpha de Cronbach y fue validado por expertos. Este consta de 5 apartados, en el primero se incluyen las variables socio-demográficas. La segunda parte aborda la dimensión criterios de contratación. Los ítems cuentan con opciones de respuesta tipo Likert (1 Muy importante, 2 Importante y 3 Nada Importante). El tercer apartado se conforma por las características deseables del empleado. Los ítems cuentan con opciones de respuesta tipo Likert (1 Alta, 2 Media y 3 Baja). La dimensión de satisfacción con el empleado conforma el cuarto apartado. Los ítems cuentan con opciones de respuesta tipo Likert (1 Totalmente satisfecho, 2 Satisfecho, 3 Poco satisfecho, 4 Nada Satisfecho). La quinta sección aborda la dimensión sobre el desempeño laboral. Los ítems cuentan con opciones de respuesta tipo Likert (1 Siempre, 2 Casi siempre, 3 A veces, 4 Casi nunca y 5 Nunca). El criterio de inclusión para los jefes inmediatos fue que tuvieran egresados de la Facultad a su cargo y que aceptaran contestar el cuestionario. La aplicación fue de autoadministración para facilitar la libertad de contestación de los empleadores.

**Resultados.** La muestra estuvo conformada por 29 jefes inmediatos de las cuales el 100% corresponden al sexo femenino, con una edad media de  $42 \pm 5.6$  años. De ellas 22 corresponden a unidades de alta especialidad y 7 a hospitales generales. Con relación al cargo que desempeñan se contó con 2 enfermeras generales, 1 especialista, 20 jefas de servicio y 6 subjefas de enfermería. En cuanto a los criterios de contratación, el contar con un título se ubicó como la principal característica donde el 75% lo considero muy importante. Las características deseables del personal se identificaron como altamente deseables por 27 (93%) jefes inmediatos el trabajo en equipo, la búsqueda y manejo de información y la toma de decisiones como los principales. En satisfacción con el empleado los jefes inmediatos la aplicación del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) fue el mejor evaluado con 52% que lo calificaron como totalmente satisfecho. La variable



conocimientos especializados fue evaluada por 6 (20%) de los jefes inmediatos como totalmente satisfecho. De acuerdo al análisis de correlación se observa que el desempeño laboral y satisfacción con el empleado presentan una correlación fuerte con valor de  $p=0.000$ . En cuanto a las características de contratación presenta una correlación negativa media, tanto con la satisfacción con el empleado y el desempeño laboral. El resto de las dimensiones analizadas no presenta significancia estadística entre las correlaciones observadas.

**Conclusiones.** Para el jefe inmediato las características más deseables de los egresados fueron el trabajo en equipo, la búsqueda y manejo de información, toma de decisiones, la comunicación oral y escrita, buena presentación y capacidad de liderazgo.

## Referencias

- Argüelles, A. y Gonczy, A. (2001). *Educación y capacitación basada en normas de competencias: una perspectiva internacional*. México: Limusa.
- Coronado, H.M. y Tapia, N.A. (1996). Vinculación entre universidad-sector-productivo. *Revista de Comercio Exterior*, 46(10), 2-11
- Díaz, B.A. y Hernández, R.G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. 3ª edición. México: Mc Graw Hill.
- Escalona, L. y Fernández, E. (2007). Los estudios de egresados del área bibliotecológica: de la teoría a la práctica. *Rev. Interam. Bibliot*, 30(2), 113-135.
- Estrella, V.G. y Ponce, L.M. (2006). *Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores*. México: Universidad Autónoma de Baja California: Miguel Ángel Porrúa.
- Muñoz, M. Rodríguez, P. Hincapié, J. Agudelo, A. y Ramírez R. (2013). Percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del programa de enfermería de la fundación universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia). *Revista Cultura del Cuidado*, 2013, 9(2), 22-38.
- Torres, C.C. Sierra, M.K. y Pinzón, S.J. (2012). Evaluación del desempeño de los egresados del programa de enfermería de la Universidad Santander 2004-2010. *Rev Cuid*, 3(3), 270-279