



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

SATISFACCIÓN DEL EGRESADO DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN
ENFERMERÍA DE LA UNAM Y LA SATISFACCIÓN DE SUS EMPLEADORES

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:

MAESTRA EN ENFERMERÍA
(ADMINISTRACIÓN DEL CUIDADO EN ENFERMERÍA)

P R E S E N T A:

MARÍA IRERI COTA RODRÍGUEZ

TUTOR

DRA. GANDHY PONCE GÓMEZ

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

CIUDAD DE MÉXICO, FEBRERO 2018



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

MAESTRÍA EN ENFERMERÍA COORDINACIÓN

LIC. YVONNE RAMÍREZ WENCE
DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR, UNAM.
P R E S E N T E:

Por medio de la presente me permito informar a usted que en la reunión ordinaria del Comité Académico de la Maestría en Enfermería, celebrada el día **23 de enero del 2018**, se acordó poner a su consideración el siguiente jurado para el examen de grado de Maestría en Enfermería (Administración del Cuidado de Enfermería) de la alumna **María Ileri Cota Rodríguez** número de cuenta **517020157**, con la tesis titulada:

"SATISFACCIÓN DEL EGRESADO DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ENFERMERÍA DE LA UNAM Y LA SATISFACCIÓN DE SUS EMPLEADORES"

bajo la dirección de la Doctora Gandhi Ponce Gómez

Presidente : Doctora Silvia Crespo Knopfler
Vocal : Doctora Gandhi Ponce Gómez
Secretario : Maestra Beatriz Carmona Mejía
Suplente : Doctora Diana Cecilia Tapia Pancardo
Suplente : Doctora Sofía Elena Pérez Zumano

Sin otro particular, quedo de usted.

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Cdad. Universitaria Cd, Mx., a 30 de enero del 2018.

DRA. GANDHY PONCE GÓMEZ
COORDINADORA DEL PROGRAMA



C.c.p. Expediente del interesado

JEG-F6

COORDINACIÓN DEL POSGRADO
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

ÍNDICE

RESUMEN	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN	9
I. ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 justificación.....	13
1.3 Preguntas de investigación.....	15
1.4 Objetivos	15
1.4.1. Objetivos específicos	15
II. MARCO TEÓRICO	16
2.1 Teoría de la segmentación del mercado de trabajo	16
2.2 Mercado laboral.....	18
2.3 Satisfacción de empleadores	19
2.4 Avances en educación a nivel Posgrado en Enfermería.....	20
2.5 Plan de estudios del PME	23
2.6 Definición del perfil del egreso.....	26
2.7 Perfil de egreso del Programa de Maestría en Enfermería de la UNAM	26
III. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	28
IV. MATERIAL Y MÉTODOS	37
4.1 Tipo de estudio y diseño.....	37
4.2 Población y unidad de análisis	37
4.3 Muestra	37
4.4 Criterios de selección	37
4.5 Variables de interés.....	37
4.6 Operacionalización de variables Seguimiento de egresados.....	38
4.7 Técnicas.....	49
4.7.1 Instrumentos de recolección de datos	49
4.7.2 Ponderación de respuestas.....	50
4.7.3 Recolección de datos	52
4.7.4 Recursos y apoyo logístico.....	52
4.8 Aspectos éticos de la investigación	53
V. RESULTADOS	55
5.1 Caracterización de la muestra.....	55
5.1.1 Egresados.....	55
5.1.2 Empleadores.....	59
5.2 Resultados descriptivos.....	60

5.2.1 Egresados	60
5.2.2 Empleadores	65
5.3 Estadística Inferencial	78
VI. DISCUSIÓN	79
VII. CONCLUSIONES	81
VIII. LIMITACIONES	82
IX. APORTACIONES DEL ESTUDIO.....	83
X. BIBLIOGRAFÍA	84
XI. ANEXOS.....	88

AGRADECIMIENTOS

A mi segunda alma máter, la Universidad Nacional Autónoma de México quien siempre ha mantenido su compromiso con la sociedad y la formación de profesionales de calidad.

Al Programa de Maestría en Enfermería, por haberme dado la oportunidad de realizar mis estudios de maestría.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) por la beca otorgada para cursar mis estudios de maestría y permitirme desarrollar el gusto por la investigación.

A mi tutora de tesis, Dra. Gandhi Ponce Gómez, coordinadora del Programa de Maestría en Enfermería de la UNAM, gracias por su motivación, por compartir su conocimiento, tiempo e invaluable apoyo durante estos dos años.

A los y las profesoras del PME, quienes a través de su enseñanza nos han formado como maestros, por su compromiso hacia nosotros, muchas gracias.

A mis amigos de la maestría, Agripina, Fiorella, Antonio y Andrés, quienes nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional.

DEDICATORIA

A mis padres Elda y Saúl, quienes a través de sus desvelos, cansancios, sacrificios y esfuerzos me han permitido llegar hasta donde me encuentro el día de hoy. Hoy por hoy soy lo que soy gracias a ustedes.

A mis hermanas, Mariana y Elda quienes siempre han estado ahí durante todo el camino.

A mis tías y tíos Elma, Fabián, Zulema, Lorena, Chuyita, Guadalupe, Joel quienes siempre me han apoyado de manera infinita, mil gracias.

A mis abuelos Celida, Jesús y Concepción, gracias por apoyarme siempre.

A mis amigas Nayely, Ivonne, Gloria, Isabel, y a mi amigo Guillermo quienes siempre me han motivado a seguir creciendo.

Gracias Gloria, Saúl y Mariana por apoyarme cuando más lo necesité.

A mi novio, Cadaagrossii gracias por tu apoyo incondicional y por siempre estar ahí.

A todos ustedes, gracias por estar siempre, este logro es tanto mío como suyo.

RESUMEN

Introducción

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), respondiendo a las necesidades sociales de atención en salud, a través del Programa de Maestría en Enfermería (PME) busca formar maestros en enfermería de alto nivel, que coadyuven a la solución de los problemas nacionales de salud.

Objetivos

Identificar la inserción laboral del egresado del PME de la UNAM y analizar la relación existente entre la satisfacción del egresado del PME y la satisfacción de sus empleadores.

Metodología

Estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, la muestra de egresados fue de 70 por tómbola y para los empleadores fue de 60, se entrevistó a uno por egresado, se utilizó el instrumento "Seguimiento de Egresados del Programa de Maestría en Enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de México"³⁵ α : 0.96, y se elaboró el instrumento "Satisfacción de empleadores de los egresados del Programa de Maestría en Enfermería de la UNAM"³⁶ α : 0.95.

Resultados

Egresados: en cuanto a si el egresado obtuvo un ascenso en su puesto de trabajo por la obtención del grado, el 28.6% tuvo un aumento de categoría, el 14.3% ascendió a una jefatura, el 2.9% ascendió a la unidad de investigación, el 14.3% son coordinadores; el 40% no obtuvo un cambio. Empleadores: se encontró que cerca del 100% de los empleadores están completamente satisfechos, muy satisfechos y satisfechos respecto al razonamiento crítico, asimismo, el 100% está completamente satisfecho, muy satisfecho y satisfecho respecto a las habilidades para la práctica basada en la evidencia.

Conclusiones

El mercado laboral del profesional de enfermería ha cambiado radicalmente en las últimas décadas, está demanda que los nuevos profesionales en enfermería cuenten con más conocimientos sobre determinados campos de trabajo, atendiendo a una demanda social.

Palabras clave: Seguimiento de egresados, empleadores, enfermería

ABSTRACT

Introduction

The National Autonomous University of Mexico (UNAM), responding to the social needs of health care, through the Master's Program in Nursing (PME) seeks to train teachers in high-level nursing, which contribute to the solution of national health problems.

Objectives

Identify the labor insertion of the graduates of the PME of the UNAM and analyze the relationship between the satisfaction of the graduate of the PME and the satisfaction of their employers.

Methodology

Quantitative, descriptive, correlational and transversal study. The sample of graduates was 70 by tombola and for employers it was 60, one employer was interviewed per graduate. The instrument used was "Follow-up of Graduates of the Master's Program in Nursing of the National Autonomous University of Mexico"³⁵ α : 0.96, and the instrument "Satisfaction of employers of the graduates of the Master's Program in Nursing of the UNAM"³⁶ α : 0.95 was elaborated.

Results

Graduates: as to whether the graduate obtained a promotion in his job by obtaining the degree 28.6% had an increase in category, 14.3% amounted to a leadership, 2.9% amounted to the research unit, 14.3% % are coordinators; 40% did not get a change.

Employers: it was found that close to 100% of employers are completely satisfied, very satisfied and satisfied with respect to critical reasoning. Likewise, 100% are completely satisfied, very satisfied and satisfied with the skills for practice based on evidence.

Conclusions

The labor market of the nursing professional has changed radically in the last decades, this demands that the new professionals in nursing have more knowledge about certain fields of work, attending to a social demand.

Keywords: Follow-up of graduates, employers, nursing

INTRODUCCIÓN

La salud en la actualidad es una preocupación del sector salud, en la educación universitaria y de organismos nacionales e internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), que a través del tiempo han buscado estrategias y políticas que impacten en las poblaciones que están más desprotegidas y que por diversas razones no se han logrado.

En la actualidad es necesario transformar los sistemas educativos para enfrentar las demandas de un mundo globalizado. Es así que en la Universidad Nacional Autónoma de México, respondiendo a las necesidades sociales de atención en salud, a través del Programa de Maestría en Enfermería (PME) busca formar maestros en enfermería de alto nivel, con sólida formación disciplinaria, que coadyuven a la solución de los problemas nacionales de salud en su ámbito de competencia, capaces de generar prácticas innovadoras para el cuidado, la educación en enfermería y la administración de la atención, obteniendo las herramientas necesarias a través de 4 semestres.

El tener un panorama que nos permita conocer la satisfacción de los egresados del PME nos aporta información significativa para la toma de decisiones a nivel curricular, por otro lado, en este estudio se tomó en cuenta la evaluación de los empleadores, brindándonos así un panorama más amplio del desempeño de los egresados y por ende una evaluación hacia el programa.

El contar con un modelo e instrumento que permita realizar, en un primer momento, una evaluación desde la perspectiva de los egresados enriquecerá de sobremanera a futuras generaciones, en la medida que posibilite ubicar y reconocer las debilidades y fortalezas del programa, aunado a esto se buscará conocer cuál es la satisfacción de los empleadores en relación a la formación académica y desempeño de los egresados.

Esta investigación cuenta con siete capítulos. En el primero se describe el fenómeno de investigación detallando la magnitud, trascendencia, factibilidad, e importancia del problema. Dentro del segundo capítulo se encontrará el marco teórico que sustenta el estudio, el tercer capítulo muestra la revisión de la literatura.

En el cuarto capítulo se detallan los apartados metodológicos de estudio, definiendo el diseño, cálculo de la muestra, los criterios de selección, los instrumentos utilizados y los

métodos para la recolección de datos, incluyendo el método de análisis y las consideraciones éticas. En el quinto capítulo se describen los principales hallazgos de ambas muestras resaltando la relación que tienen algunas variables. En el sexto se muestra la discusión donde se contrastan los resultados con lo encontrado en la revisión de la literatura y en el séptimo se muestran las conclusiones.

I. ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La UNESCO en su Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI (1998) proclama que los sistemas de educación superior deberían aumentar su capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, para transformarse y provocar el cambio para atender las necesidades sociales y fomentar la solidaridad y la igualdad; preservar y ejercer el rigor y la originalidad científicos con espíritu imparcial por ser un requisito previo decisivo para alcanzar y mantener un nivel indispensable de calidad y colocar a los estudiantes en la perspectiva de una educación a lo largo de toda la vida a fin de que se puedan integrar plenamente en la sociedad mundial del conocimiento que vivimos actualmente.¹

El Sistema de Información Administrativa de Recursos Humanos en Enfermería (SIARHE) en el 2017 estableció que en México a nivel nacional existen 274,115 enfermeras(o) de los cuales 168,401 cuentan con un nivel no profesional (Auxiliar, Técnico, Postécnico) y 105,714 cuentan con un nivel profesional (Licenciatura, Especialidad, Maestría y Doctorado), es decir, en la actualidad menos del 50% del personal de Enfermería cuenta con un grado profesional.²

Actualmente México está atravesado por cambios en su transición epidemiológica³, lo cual ha generado nuevos retos en cuanto a la formación académica de los profesionales con la finalidad de que éstos puedan responder a la resolución de los problemas de salud que afectan en la actualidad a la sociedad mexicana.

Desde este punto de vista el seguimiento de egresados cobra gran importancia, ya que nos muestra un panorama actual de donde se encuentran los egresados del PME de la UNAM, asimismo, tienen como finalidad la evaluación curricular, reconocer la pertinencia de la formación recibida y la inserción laboral, proporcionan indicadores sobre la eficiencia de las instituciones y programas educativos, dichos estudios nos proveen de herramientas para evaluar la calidad.

Por otro lado es necesaria la evaluación por parte de los empleadores, ya que ésta nos brinda una aproximación entre la formación universitaria y el mercado laboral, asimismo

nos brinda una retroalimentación de los procesos enseñanza-aprendizaje para la mejora de la calidad educativa.

1.2 JUSTIFICACIÓN

EL Consejo Internacional de Enfermería (CIE) establece que enfermería abarca los cuidados autónomos y en colaboración, que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los enfermos, discapacitados, y personas moribundas. Funciones esenciales de la enfermería son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en la política de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación⁴.

En la actualidad se ha generado la necesidad de responder al reto de formar profesionales de alta calidad con preparación avanzada que les permita ser capaces de profundizar en la investigación y generar conocimiento en el campo disciplinario.

El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las tendencias mundiales del empleo muestra su preocupación ante un panorama poco alentador en materia de empleo, así la creación de puestos de trabajo en cantidad y calidad suficiente se ha constituido en uno de los principales retos que enfrenta las sociedades de la mayoría de los países, independientemente del nivel de desarrollo.⁵

El PME de la UNAM tiene una matrícula de 268 Alumnos, actualmente cuenta con 173 graduados en total durante el periodo 2003-2015, la Maestría en la UNAM es gratuita, sin embargo, los alumnos prevén inversiones para difundir sus productos y cursar algunas estancias en el extranjero por un monto de \$30, mil pesos por semestre. En promedio ingresan 19 alumnos anualmente. Por otra parte el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) brinda becas a los estudiantes de posgrados, se estima que en promedio beca a 9 alumnos por generación, estimando una inversión de aproximadamente \$9,400 mensuales por alumno, siendo una inversión total anual de \$84,600 para los becarios del programa por parte del CONACyT.⁶

El comportamiento esperado de los egresados de educación superior está determinado, de manera fundamental, tanto por políticas educativas que se instrumentan por la evolución de los fenómenos demográficos implicados por la transición, que en este sentido tiene lugar en el país y que, es de preverse, continuará en el futuro.⁷

Dentro del perfil de egreso de estos Maestros en Enfermería, se plantea que éste debe contar con sólidos conocimientos en los diferentes campos del programa, deberá identificar problemas de salud y diseñará estrategias de prevención y solución en situaciones profesionales o de investigación, será capaz de aplicar herramientas teórico-metodológicas para participar en equipos de trabajo disciplinarios e inter y multidisciplinarios.

Además, aplicará estrategias metodológicas en la realización de estudios con abordajes cuantitativos o cualitativos, también razonará críticamente en el desempeño de la práctica profesional avanzada de enfermería en los distintos ámbitos laborales, mostrará capacidades de comunicación oral y escrita en los diversos escenarios del ejercicio profesional.

Asimismo, mostrará aptitudes y actitudes para el liderazgo, la negociación y la toma de decisiones que contribuyan al diseño de políticas públicas; utilizará críticamente los procesos y herramientas de la evaluación en diversos ámbitos y contará con habilidades y aptitudes para el ejercicio de la docencia en los diferentes ámbitos profesionales.

Mostrará habilidades para la práctica de la enfermería basada en la evidencia, es decir, deberá aplicar los resultados de la investigación para la solución de los problemas en el campo profesional.

Utilizará en la práctica del cuidado el enfoque intercultural y de género y mostrará liderazgo y responsabilidad social, atendiendo las normas éticas dentro de su campo de trabajo, en un marco deontológico y legal.⁸

1.3 Preguntas de investigación

¿Cuál es la inserción laboral que existe en México para el egresado del Programa de Maestría en Enfermería de la UNAM?

¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción del egresado y la satisfacción de sus empleadores?

1.4 Objetivos

- Identificar la inserción laboral del egresado del PME de la UNAM
- Analizar la relación existente entre la satisfacción del egresado del PME y la satisfacción de sus empleadores.

1.4.1. Objetivos específicos

Respecto a los egresados del PME:

- Conocer la inserción laboral que existe para el egresado del PME
- Analizar la coherencia de la formación del egresado y el desempeño de actividades
- Analizar la existencia de movilidad laboral tras haber cursado la Maestría

Respecto a los empleadores

- Identificar la satisfacción del empleador del egresado del PME
- Analizar la opinión del empleador respecto a las competencias, valores y actitudes que posee el egresado en el desempeño de sus labores

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Teoría de la segmentación del mercado de trabajo

Con el nombre de teoría de la segmentación del mercado de trabajo (TSMT) se suele englobar un conjunto de enfoques, bastante diverso en cuanto a sus orígenes y contenidos, que comenzaron a surgir a finales de los años sesenta impulsados por el descontento hacia la explicación neoclásica del mercado de trabajo. La economía ortodoxa, desde su óptica del equilibrio, encontraba dificultades para explicar fenómenos como la persistencia de la pobreza, el desempleo, la discriminación y, sobre todo, las desigualdades salariales entre individuos semejantes. En particular, para la teoría del capital humano las diferencias salariales deberían reflejar diferencias en la productividad (y, en último término, en las cualificaciones); a corto plazo podría haber desigualdades transitorias o fenómenos como el desempleo involuntario, pero a largo plazo la búsqueda de la maximización del beneficio y de la utilidad, en un contexto de información y movilidad perfectas, debería conducir al vaciado del mercado y a la desaparición de las desigualdades.

A finales de los sesenta algunos economistas comenzaron a resaltar la presencia de una serie de resultados que no encajaban dentro del análisis teórico predominante, marcado por la eclosión, unos años antes, de la teoría del capital humano; entre ellos cabría destacar la persistencia de la pobreza y de las desigualdades en las ganancias, la discriminación o el fracaso de los programas de formación basados en la teoría del capital humano. Muchos de estos aspectos surgieron a partir de trabajos empíricos que analizaban la pobreza y el subempleo en mercados locales o en guetos de ciudades de Estados Unidos.

La conclusión fundamental de estos trabajos es que el análisis neoclásico y en particular la teoría del capital humano no ofrece un marco adecuado para el estudio de esos fenómenos, entre otras razones porque esa parte desfavorecida de la sociedad parece funcionar con pautas diferentes al resto. Paralelamente, algunos autores comenzaron a buscar una articulación teórica de esas ideas, proceso éste que se vio moldeado por la influencia de los economistas neoinstitucionalistas de los años cincuenta y de la emergente literatura sobre dualismo industrial.

Partiendo de estos planteamientos comenzó a elaborarse una concepción dual del mercado de trabajo, según la cual su funcionamiento se podría explicar mejor partiendo de la idea de que éste está dividido en dos grandes segmentos: el mercado primario (que englobaría los puestos buenos del mercado, es decir, aquellos con salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, entre otros) y el mercado secundario (en el que quedarían confinados los puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, y demás).

Poco después Piore refinó aún más esta visión para que se ajustase mejor al funcionamiento global del mercado de trabajo, proponiendo una división adicional dentro del sector primario en un segmento superior y otro inferior. Este último se identificaría con las características habituales de los puestos manuales (o trabajadores de cuello azul), mientras que el primero englobaría aquellos puestos y pautas de movilidad típicamente asociados a profesionales y cargos directivos (o trabajadores cualificados de cuello blanco), caracterizados por presentar unos salarios y un estatus superiores, mayores oportunidades de promoción, ausencia de mecanismos formales de supervisión, espacio para la creatividad individual y la iniciativa, entre otros.

Doeringer y Piore identificaron el mercado primario de trabajo con la presencia de mercados internos y el secundario con su ausencia o con la existencia de mercados internos poco desarrollados. La presencia dentro del segmento primario de mercados internos suficientemente estructurados permitiría explicar la estabilidad y las pautas de movilidad de los trabajadores que acceden a ellos y, además, justificaría la reducción en la movilidad entre el mercado primario y el secundario y, por tanto, el mantenimiento de la segmentación.⁹

2.2 Mercado laboral

Las decisiones del individuo sobre la profesión que desea ejercer van a depender en gran medida de las características, de la situación del mercado laboral y las oportunidades que ofrezca.

De forma genérica, puede entenderse el mercado de trabajo como el lugar en el que confluyen las ofertas y demandas de trabajo. Por lo tanto, puede analizarse el mercado de trabajo analizando la oferta y la demanda. La oferta de empleo está conformada por las empresas y la administración pública, mientras que los demandantes de empleo son todas aquellas personas en edad de trabajar (16 o más años) que desean acceder a un puesto de trabajo o cambiar a otro diferente al que realizan.

Las variaciones en el entorno socioeconómico afectan y modifican la situación del mercado de trabajo produciéndose desajustes como consecuencia de los desequilibrios entre las ofertas o los servicios que se necesitan cubrir y la cantidad de personas que demandan empleo.¹⁰

En América Latina los cambios en el mercado laboral en los años 80 y 90 condujeron a una erosión de la relación laboral mediante una creciente heterogeneidad de las formas de empleo dependientes de: 1) la pérdida de estabilidad del empleo; y 2) un debilitamiento de la fuerza reguladora y protectora del sistema normativo.¹¹

2.3 Satisfacción de empleadores

Las Instituciones de Educación Superior requieren evaluar de manera permanente la pertinencia de su oferta educativa en función de las demandas del mercado de trabajo, a fin de garantizar las mejores condiciones para la inserción, desarrollo y desempeño profesional de sus egresados. Por su parte, las instituciones empleadoras tienen claro que la base para cualquier mejora en el desempeño profesional es la calidad educativa y ésta a su vez, contribuye al incremento de la calidad de los servicios que se brindan a la población.¹²

Estos principios pueden ubicarse en el exhorto que desde hace más de 2 décadas realizan Organismos Nacionales e Internacionales a las Instituciones de Educación Superior (IES), para establecer sistemas de evaluación encaminados a mantener la vinculación entre los programas de estudio y el campo profesional. Donde uno de los mecanismos más idóneos para ello, son los estudios de opinión con empleadores, como una forma de dar cabida a las demandas específicas de las instituciones y los proyectos de desarrollo local, regional y nacional.¹³

2.4 Avances en educación a nivel Posgrado en Enfermería

En la reunión panamericana de estudios de posgrado en enfermería, realizada en Bogotá, Colombia (1995), se concluyó que los cambios sociopolíticos a los cuales han estado expuestos la mayoría de los países de la región de las Américas, tales como planes de reformas en salud, democratización de los gobiernos, entre otros, han puesto en marcha procesos como descentralización y privatización de los sistemas de salud, autofinanciamiento, implementación de nuevos modelos de gestión y la incorporación de nuevos conocimientos y avances tecnológicos, además de las mayores demandas de atención de salud de la población, que cada vez conoce mejor sus derechos en salud y exige una mejor atención y una relación más participativa en su relación con los profesionales de la salud, lo cual requiere de profesionales de enfermería preparados, creativos, críticos y con conocimientos actuales para desenvolverse en el escenario globalizado y competitivo que se presenta en la actualidad.

La conferencia regional de América Latina y el Caribe declara que “la educación general, y la superior en particular, son instrumentos esenciales para enfrentar exitosamente los desafíos del mundo moderno y para formar ciudadanos capaces de construir una sociedad más justa y abierta, basada en la solidaridad, el respeto por los derechos humanos y el uso compartido del conocimiento y la información. La educación superior constituye un elemento insustituible tanto para el desarrollo social, la producción, el crecimiento económico y el fortalecimiento de la identidad cultural, como para el mantenimiento de la cohesión social, la lucha contra la pobreza y la promoción de la cultura de la paz.”¹⁴

Debido a esta demanda que se hace a la educación en general y a la educación superior en particular es necesario identificar estos nuevos paradigmas al interior de las universidades a partir del conocimiento de los planes y programas de estudio y de la actualización de los mismos con estrategias innovadoras y modernas que permitan una adecuación de estos planes más apegada a las necesidades sociales. En ese sentido la educación de posgrado debe constituirse en el instrumento indispensable para cumplir con dichos objetivos.

Dávila hace referencia a la importancia de los posgrados en América Latina como un proyecto en desarrollo de varios años, y que en las últimas décadas se incrementa notoriamente la oferta de programas en este nivel, sobre todo en los noventa, en sintonía con las transformaciones que ocurren a nivel mundial en la educación superior. Algunos autores sostienen que la región de América está pasando de una educación dual (pública-privada) hacia un nuevo modelo universitario de carácter tripartito, que se basa en la coexistencia de tres sectores: uno público, uno privado local y otro sector externo.¹⁴

Para Castrillón, quien analizó el caso particular de la formación de profesionales de enfermería menciona que existe una superposición, entrecruzamiento y modificación de perfiles epidemiológicos. En su estudio "panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina" realizado con el auspicio de la Organización Panamericana de Salud (OPS), en la mayoría de los países predomina la categoría auxiliar de enfermería en la composición de la fuerza de trabajo. La relación de 30% de enfermeras profesionales sobre 70% de auxiliares se deberá invertir para los próximos años si de verdad existe compromiso con la búsqueda de lograr calidad, seguridad y bajo riesgo en la atención de salud.¹⁵

La formación del personal de salud está cambiando y muestra las consecuencias de la desregularización educativa a la par de los desarrollos científicos que impactan en una especialización desigual de las profesiones, en muchos países empieza a sentirse el impacto de la escasez de profesionales de enfermería. Los recursos humanos que los cambios necesitan no son los mismos de ayer, según la OPS en " El llamado a la Acción de Toronto", los gobiernos deben enfrentar en colaboración con otros socios los desafíos críticos de : a) la definición e implementación de políticas y planes de largo plazo para el desarrollo de la fuerza de trabajo en salud, basados en evidencia; b) encontrar soluciones para resolver las inequidades en la distribución del personal de salud, y promover iniciativas nacionales e internacionales para que los países en desarrollo retengan a sus trabajadores de la salud y eviten la escasez de personal; c) mejorar la capacidad de gestión de personal y las condiciones de trabajo; y d) acercar a las instituciones de formación y las de servicios de salud para una planificación conjunta de necesidades y de perfiles de los profesionales del futuro. ¹⁵

La OPS y la OMS en su documento “Orientación para la educación inicial de enfermería en las Américas: hacia el 2020” presentan estrategias para la formación inicial de enfermería, éstas se agrupan en las áreas de: calidad de la educación en enfermería, la regularización de la educación en enfermería, el establecimiento de estándares para la educación en enfermería, fortalecer el trabajo en equipo y la participación interdisciplinaria e intersectorial, contribuir a la enseñanza y desarrollo de la investigación en enfermería, reconocer y regular la oferta de técnicos y profesionales, orientaciones para el diseño curricular y opciones pedagógicas, mejora en las relaciones docencia- servicio, especializaciones básicas en enfermería y desarrollo de posgrados interinstitucionales (maestría y doctorado); definir un plan de desarrollo para los docentes en enfermería y la extensión solidaria como una de las funciones esenciales de las instituciones formadoras hacia los servicios de salud.¹⁶

Estos escenarios permitieron, la aparición de los posgrados en enfermería en diferentes países (232 doctorados en enfermería a nivel mundial, tanto en países desarrollados, como en desarrollo) lo cual ha favorecido un liderazgo de impacto en el cuidado de la salud, y en la creación del nuevo conocimiento en la disciplina.¹⁶

Recientemente se han identificado en algunos estudios que la mayoría de los programas de maestría por ejemplo son profesionalizantes, es decir tienen un gran peso en su estructura curricular hacia las orientaciones del ámbito clínico. Los programas académicos con una formación encaminada hacia la docencia y la investigación son la maestría en enfermería de la UNAM, de la Universidad Autónoma de Nuevo León y de Colombia, en sus sedes de Antioquia y en la Nacional.¹⁷

Actualmente los estudios de posgrado son sin lugar a duda una acción necesaria para el desarrollo de la profesión. En los últimos años diversos programas internacionales han apuntado a la proyección de maestrías y doctorados en enfermería, buscando ofrecer un escenario formativo más acorde a las demandas mundiales de salud. Hacer una consideración con respecto de la estructura académica de los programas de enfermería a nivel de maestría permitieron reconocer tendencias, perfiles y criterios que caracterizan a los estudios de posgrado en este nivel, esto como un referente para el desarrollo de los proyectos académicos.¹⁷

2.5 Plan de estudios del PME

El Programa de Maestría en Enfermería está respaldado académicamente por tres entidades académicas participantes de la UNAM: la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia (ENEO), la Facultad de Estudios Superiores Iztacala (FESI), y la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza (FESZ).

El Plan de Estudios de la Maestría en Enfermería, se cursa en cuatro semestres (2 años) y está organizado en dos áreas, la primera corresponde al Área Fundamental y la segunda a los Campos del Conocimiento.

El Área Fundamental se cursa durante los dos primeros semestres (1er. Año) y se encuentra organizada en dos ejes curriculares: Teoría del Cuidado e Investigación en Enfermería. Su objetivo es aportar los elementos teóricos que propicien el análisis filosófico y epistemológico del conocimiento disciplinar, así como sus implicaciones en la educación, la práctica y la investigación en enfermería.

Los Campos del Conocimiento, se cursan durante los últimos dos semestres (2do. Año), y corresponde a los campos laborales en los que los egresados podrán desempeñarse; considerando las necesidades de cuidado de la sociedad, las necesidades de educación y formación en enfermería y las necesidades de administración y de gestión del cuidado; por tanto, ofrece dos orientaciones: Educación en Enfermería y Administración del Cuidado de Enfermería.¹⁸

A continuación, se presenta el mapa curricular del PME para el área de orientación de Educación en Enfermería:

MAPA CURRICULAR DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

UN/M POSGRADO Enfermería	FUNDAMENTAL		CAMPO DEL CONOCIMIENTO		TOTAL DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS	TOTAL DE CRÉDITOS
			EDUCACIÓN EN ENFERMERÍA			
	1 ER. SEMESTRE	2º. SEMESTRE	3 ER. SEMESTRE	4º. SEMESTRE		
OBLIGATORIAS	Bases Conceptuales para la Práctica Avanzada de Enfermería Créd. 8	Modelos y Métodos de Intervención en Enfermería. Créd. 8	Corrientes Educativas y Teorías del Aprendizaje. Créd. 8	Seminario de Investigación y Tesis 2 Créd. 12	8	72
	Epistemología y Enfermería Créd. 8		Curriculo y Enfermería. Créd. 8			
	Perspectivas Teórico- Metodológicas de la Investigación Créd. 8		Seminario de Investigación y Tesis 1 Créd. 12			
OBLIGATORIAS DE ELECCIÓN	Derivada de Teoría para el Cuidado de Enfermería Según el caso* Créd. 6	Derivada de Teoría para el Cuidado de Enfermería Según el caso* Créd. 6			4	24
		Derivada de Investigación en Enfermería Según el caso* Créd. 6				
		Obligatoria de Elección (Derivada de Investigación en Enfermería) Según el caso* Créd. 6				
OPTATIVAS DE ELECCIÓN			Derivada de Educación en Enfermería Según el caso* Créd. 6	Derivada de Educación en Enfermería Según el caso* Créd. 6	2	12
TOTAL DE A.A.	4	4	4	2	14	
TOTAL DE CRÉDITOS	30	26	34	18		108

*Las actividades académicas de elección podrán diferir en su carga horaria según su naturaleza teórica o teórico-práctica, no obstante éstas en ningún caso rebasaran los créditos estipulados, los cuales están contenidos en cada programa del plan de estudios.

Mapa curricular del PME para el área de orientación de Administración en Enfermería:

MAPA CURRICULAR DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

UNAM POSGRADO Enfermería	FUNDAMENTAL		CAMPO DEL CONOCIMIENTO		TOTAL DE ACTIVIDADES ACADEMICAS	TOTAL DE CRÉDITOS
	1 ER. SEMESTRE	2º. SEMESTRE	ADMINISTRACIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA			
			3 ER. SEMESTRE	4º SEMESTRE		
OBLIGATORIAS	Bases Conceptuales para la Práctica Avanzada de Enfermería Créd. 8	Modelos y Métodos de Intervención en Enfermería. Créd. 8	Teorías para la Administración del cuidado de Enfermería Créd. 8	Seminario de Investigación y Tesis 2 Créd. 12	8	72
	Epistemología y Enfermería Créd. 8		Modelos de Gestión y Evaluación de la Calidad del Cuidado Créd. 8			
	Perspectivas Teórico- Metodológicas de la Investigación Créd. 8		Seminario de Investigación y Tesis 1 Créd. 12			
OBLIGATORIAS DE ELECCIÓN	Derivada de Teoría para el Cuidado de Enfermería Según el caso* Créd. 6	Derivada de Teoría para el Cuidado de Enfermería Según el caso* Créd. 6			4	24
		Derivada de Investigación en Enfermería Según el caso* Créd. 6				
		Obligatoria de Elección (Derivada de Investigación en Enfermería) Según el caso* Créd. 6				
OPTATIVAS DE ELECCIÓN			Derivada de Administración del Cuidado de Enfermería Según el caso* Créd. 6	Derivada de Administración del Cuidado de Enfermería Según el caso* Créd. 6	2	12
TOTAL DE A.A.	4	4	4	2	14	
TOTAL DE CRÉDITOS	30	26	34	18		108

*Las actividades académicas de elección podrán diferir en su carga horaria según su naturaleza teórica o teórico-práctica, no obstante éstas en ningún caso rebasaran los créditos estipulados, los cuales están contenidos en cada programa del plan de estudios

2.6 Definición del perfil del egreso

El perfil de egreso se concibe como una declaración formal que hace la institución frente a la sociedad y frente a sí misma, en la cual compromete la formación de una identidad profesional dada, señalando con claridad los compromisos formativos que contrae y que constituyen el carácter identitario de la profesión en el marco de la institución, a la vez que especifica los principales ámbitos de la realización de la profesión y sus competencias clave asociadas, así mismo el autor establece al perfil de egreso como una estructura descriptiva que representa la promesa y el compromiso institucional hacia la sociedad y los estudiantes, en términos de habilitar a éstos en los principales dominios de la profesión. Como contenido del contrato social entre la universidad y el estudiante y la sociedad, representa aquello que la universidad respaldará y certificará en el acto de graduación.¹⁹

2.7 Perfil de egreso del Programa de Maestría en Enfermería de la UNAM

En cuanto al perfil de egreso, los roles del egresado dan cuenta de las competencias que debe alcanzar el maestrando como practicante experto que desarrolla prácticas innovadoras en el cuidado a la salud; como educador, investigador, docente y dirigente en la organización y gestión del cuidado.

El egresado del programa contará con una sólida preparación disciplinaria que le permita identificar, analizar, planear y proponer soluciones innovadoras a las situaciones de salud de la población en los diferentes ámbitos profesionales, dentro de los marcos éticos y legales inherentes.

Habilidades para la investigación de los fenómenos relacionados con el cuidado de enfermería y contribuir a su descripción y explicación. Será un profesional del cuidado altamente calificado que incida en la educación de enfermería de tal forma que realicen los procesos educativos que tiendan al desarrollo integral. Dirigente que contribuya al fortalecimiento de programas y políticas para la organización y gestión del cuidado que promuevan la calidad de los sistemas y servicios de salud.¹⁸

A continuación se describe el perfil de egreso:

Dentro del perfil de egreso de estos Maestros en Enfermería se plantea:

- Contar con sólidos conocimientos en los diferentes campos del programa.
- Identificar problemas de salud y diseñar estrategias de prevención y solución en situaciones profesionales o de investigación.
- Aplicar herramientas teórico-metodológicas para participar en equipos de trabajo disciplinarios e inter y multidisciplinarios.
- Aplicar estrategias metodológicas en la realización de estudios con abordajes cuantitativos o cualitativos.
- Razonar críticamente en el desempeño de la práctica profesional avanzada de enfermería en los distintos ámbitos laborales.
- Mostrar capacidades de comunicación oral y escrita en los diversos escenarios del ejercicio profesional.
- Mostrar aptitudes y actitudes para el liderazgo, la negociación y la toma de decisiones que contribuyan al diseño de políticas públicas.
- Utilizar críticamente los procesos y herramientas de la evaluación en diversos ámbitos.
- Contar con habilidades y aptitudes para el ejercicio de la docencia en los diferentes ámbitos profesionales.
- Mostrar habilidades para la práctica de la enfermería basada en la evidencia.
- Aplicar los resultados de la investigación para la solución de los problemas en el campo profesional.
- Utilizar en la práctica del cuidado el enfoque intercultural y de género.
- Mostrar liderazgo y responsabilidad social, atendiendo las normas éticas dentro de su campo de trabajo, en un marco deontológico y legal.⁸

III. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Existen diversos estudios sobre seguimiento de egresados, satisfacción de egresados, satisfacción de empleadores y el mercado laboral. Se realizó una búsqueda sistemática en las siguientes bases de datos: Medline, Cumulated Index of Nursing and Allied Health Literature (CINAHL), Scielo, Lilacs, Cochrane, Redalyc, se utilizaron los siguientes términos DeSC: Educación de Posgrado en Enfermería , Mercado de trabajo , Necesidades y Demandas de Servicios de Salud, satisfacción de empleadores, y términos MeSH: Education, Nursing, Postgraduate, Workplace y Needs and Demand, Health Services, Employee Performance Appraisal , identificando en total 23 estudios, 3 de metodología cualitativa, y 20 de metodología cuantitativos , se tomaron en cuenta estudios del año 2011 al 2016, los artículos encontrados fueron realizados en Chile, Colombia, Brasil y México.

En el año 2015, Juárez F. et al. realizaron un artículo en Brasil sobre la "Opinión de egresados en enfermería sobre la congruencia de los contenidos curriculares con los requerimientos laborales", es un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, como resultado obtuvieron que de los 84 egresados entrevistados, el 85% de los egresados laboran en ámbito hospitalario, y de ellos el 66% se ubican en hospitales de 2^{do} y 3^{er} nivel de atención; el 17% laboran en unidades de 1^{er} nivel del sector público, el 9% lo hacen en unidades médicas asistenciales privadas, el 6% en instituciones educativas.

El salario percibido quincenalmente en el 38% de los egresados es de \$ 4,001.00 a más, y el resto recibe un salario inferior a \$ 4,000.00; en relación al tiempo para su inserción laboral, el mayor porcentaje, representado por el 44%, fue de 6 meses a un año, el 16.6% se insertaron en menos de 6 meses, el 15.4% ingresaron al ámbito laboral después de 18 meses, el 13% posterior a 2 años, el 8% no laboran y el resto no lo especificaron; el 41% laboran como personal de contrato, un 27% son personal eventual, un 27% son personal de base y el 5% restante se encuentran desempleados por no estar titulados o bien por decisión personal.²⁴

De igual manera, Helena M., Oliveira E., LemosWet. al. en el 2015 en su estudio "Mercado de trabajo de enfermería: Aspectos generales" analizan los aspectos generales del mercado de trabajo del personal de enfermería, es decir, en instancias públicas, privadas,

filantrópicas y de educación. Su estudio fue de tipo cuantitativo transversal cuya población objetivo consta de todas las enfermeras, técnicos y auxiliares de enfermería de Brasil, dando un total de 1,8 millones de profesionales. En cuanto a los datos más importantes resaltan que hay un grave desequilibrio entre la oferta laboral y la demanda, las enfermeras auxiliares y técnicos tienen mayores oportunidades de trabajo.

Asimismo, la falta de experiencia profesional, la ausencia de contratos públicos y la escasez de puestos de trabajo a tiempo parcial, se encuentran entre las grandes dificultades para conseguir puestos de trabajo. En cuanto a la remuneración económica en general es muy baja, los profesionales en general se declararon muy insatisfechos en la profesión.²⁵

En el 2015 Seguel y cols. realizaron una revisión de la literatura en Chile "El trabajo del profesional de enfermería: una revisión de la literatura", el objetivo de esta revisión de la literatura fue analizar las características del "trabajo" en enfermería, inmersa en el mundo globalizado de la época contemporánea. La revisión bibliográfica fue desde el año 2000 al 2010 en bases de datos informatizadas: Web of Science, MEDLINE, PubMed SciELO, LILACS, BIREME y CUIDEN, de artículos a texto completo que presentaron en el título los siguientes descriptores: "trabajo", "enfermería", "salud laboral" o "rol de la enfermera".

De estos, 39 estudios cumplieron con los criterios de inclusión, entre sus principales resultados se distinguen las siguientes temáticas abordadas en las investigaciones: "actividades realizadas por los enfermeros", "condiciones de trabajo en las cuales se desempeñan", "el género como condición característica", "consecuencias producto del trabajo excesivo" y "satisfacción laboral". En cuanto a las condiciones de trabajo en las cuales se desempeñan encontraron que la realidad económica mundial muestra cambios político-sociales que han llevado a la adaptación de los puestos de trabajo, disminuyendo la calidad de las condiciones, bajas remuneraciones y la creación de sistemas que permiten la figura de prestadores de servicios, agentes externos que agotan la estabilidad laboral ofreciendo ingresos de acuerdo a las horas trabajadas, lo que, debido a la saturación del mercado, se traduce en cesantía.²⁶

En el 2016 Martínez Morales y cols. elaboraron un estudio titulado "Seguimiento de egresados: Satisfacción laboral como producto del trabajo realizado por enfermeras de la UAEMéx", la investigación fue cuantitativa, descriptiva y transversal, con el objetivo de establecer la vinculación entre el desempeño y la satisfacción laboral de enfermeras egresadas de la UAEMéx. La muestra fue intencionada y se integró de 276 egresados. Entre los principales hallazgos encontrados en la muestra de egresados del estudio indican que en su mayoría son del género femenino (88.1%); tiene una edad promedio de 20 a 25 años (77.0%); y son solteros (70.6%).

En cuanto a los datos sobre el empleo actual encontraron que un poco más de la mitad de los egresados encuestados al momento de la aplicación del cuestionario sí tenían empleo (68.5%), porcentaje de egresados sobre los cuales versan los siguientes datos. Con relación a las características de los organismos donde trabajan los egresados son los siguientes: El tipo de organismo en el cual laboran son instituciones públicas (47.6 %); respecto al tamaño de la institución sobresalen las de 250 o más trabajadores (54.5%); mismas que están ubicadas en el municipio de Toluca (78.8%). Para las características laborales del puesto se encontró que el cargo que desempeñan en sus diferentes centros de trabajo es de empleado operativo (77.8%); el trabajo desempeñado tiene relación directa con la formación profesional (93.7%); el tiempo dedicado al empleo es el denominado de tiempo completo (45.5%); percibiendo un sueldo menor o igual a 5 mil pesos mensuales (54.5%).

Con relación al nivel de satisfacción con su desempeño profesional encontraron que el actual empleo sí corresponde a sus expectativas profesionales (64.1%); atribuyen su desarrollo profesional a la formación recibida en el espacio académico (51.8%); respecto a los conocimientos adquiridos en la carrera se encuentran en igual de circunstancias las opciones de muy satisfecho y satisfecho (36.6%); la percepción ante el reconocimiento profesional alcanzado mencionan estar muy satisfechos (37.3%), seguido de satisfecho (32.2%); con relación al contenido del trabajo o actividad indican estar satisfechos (39.9%), seguido de muy satisfecho (32.2%); para el ambiente del trabajo reportan estar satisfechos (39.9%), seguido de muy satisfecho (28.6%); respecto el salario y prestaciones que perciben están satisfechos (29.3%), seguido de regular (27.2%). Con relación a la posición jerárquica alcanzada se encuentran satisfechos (40.2%).²⁷

En cuanto a la satisfacción de empleadores se encontraron los siguientes artículos:

En el 2011 Triviño V, Castro R, Ospina A, Ríos N. realizaron un estudio en Colombia titulado "Desempeño egresados de enfermería según empleadores cohortes 2006-2011" fue un estudio cuantitativo descriptivo, transversal. La muestra fue de 104 empleadores de egresados. Se utilizaron dos instrumentos, para caracterizar a empleadores y egresados y el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) con un alpha de Cronbach de 0.97 utilizado en contexto latinoamericano; donde los empleadores evaluaron desempeño de egresados en componentes: liderazgo, trabajo en equipo, responsabilidad, toma de decisiones, satisfacción de usuarios y cambios en el servicio.

Obtuvieron como resultado que los empleadores tienen en promedio 31 años, el 77.9% es del sexo femenino, 76.9% laboran servicios de tercer nivel, 51.2% trabaja en instituciones acreditadas y 45.2% en habilitadas. Los empleadores calificaron en escala de 1 a 5, siendo 1 menor puntaje y 5 el mayor. Los puntajes de 4 y 5 fueron obtenidos en liderazgo 89.4%, trabajo en equipo 84.6%, toma de decisiones 80.7%, responsabilidad 89.5%, satisfacción del usuario 95.2% y cambios realizados 62.5%. El desempeño de los egresados de enfermería según sus empleadores es considerado alto. ²⁸

En el 2011 las autoras Torres C, Sierra M, Pinzón S, realizaron un estudio en Colombia titulado "Evaluación del desempeño de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander 2004-2010" El objetivo del estudio fue evaluar el impacto laboral de los egresados del programa de enfermería de la universidad de Santander entre el periodo 2004-2010, con el fin de medir el desempeño laboral basado en calidad y posicionamiento en el medio. Siendo este importante para establecer la calidad del programa académico cursado y el nivel de competencia profesional de los egresados.

Fue un estudio observacional de corte transversal, la recolección de la información se llevó a cabo en el segundo periodo académico del 2011 y primer periodo del 2012. La población estuvo conformada por los Empleadores de egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Santander (UDES) y Egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Santander (UDES) Ambas muestras fueron seleccionadas mediante

muestreo no probabilístico de tipo intencional o conveniencia. Utilizaron 2 instrumentos; el primero fue una encuesta sociodemográfica y laboral, se tomó como referente la encuesta realizada por ACOFAEN en el año 2005, estudio multicéntrico para evaluar las características del ejercicio laboral y las condiciones generales de trabajo de los profesionales de enfermería, para el segundo instrumento se tomaron como referentes las siguientes encuestas: el servicio de evaluación institucional de la universidad del país Vasco. La encuesta aplicada a los empleadores de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y otra encuesta de empleadores de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC).

En cuanto a los resultados, de acuerdo a la evaluación realizada por los empleadores respecto a conocimientos y capacidades de los egresados a su cargo muestra que en cuanto a conocimientos teóricos más del 50% perciben que el nivel de sus subalternos es bueno, el 60% perciben como buena comunicación oral y escrita, la capacidad de resolver problemas y creatividad fueron calificadas por un 45% de los evaluadores dentro de las categorías de bueno y excelente, el 65% perciben un nivel de excelencia para el compromiso ético, integridad y honestidad.²⁹

Por otra parte, es importante citar un artículo realizado en el 2010 por su relevancia, la Universidad Autónoma de Chihuahua realizó un estudio de seguimiento de egresados y satisfacción de empleadores, a través del Departamento de Extensión y Coordinadores de Seguimiento de Egresados de 15 unidades académicas, el estudio utilizó un enfoque cuantitativo-descriptivo. Para el levantamiento de la información se empleó un instrumento tipo encuesta conformada por un total de 37 preguntas.

Este fue segmentado en seis categorías para su análisis: datos generales de la organización, ubicación laboral del egresado universitario, aspectos para la selección y contratación, formación académica (conocimientos, habilidades y valores), desempeño profesional e imagen de la Universidad Autónoma de Chihuahua. La muestra de empleadores se constituyó mediante la selección de al menos diez empleadores por cada programa educativo ofertado. A través de una muestra aleatoria obtuvieron 362 empleadores. En cuanto a los resultados se ordenaron de mayor a menor importancia qué aspectos tomaban en cuenta al momento de contratar, en primer lugar 53.74% de los

empleadores (194) consideran como requisito al momento de la contratación, los conocimientos y habilidades que tenga el egresado. En segundo lugar 37.40% de los empleadores encuestados (135) consideran la actitud y disposición como la segunda característica más importante al momento de la contratación, y en tercer lugar 35.18% de los empleadores (127) consideran los valores del egresado como la tercera característica más importante al momento de la contratación.

En cuanto a la valoración del desempeño 89% (323) se considera satisfecho con el desempeño de los egresados mientras que el 11% (38) no satisfecho, otro aspecto que evaluaron fue la satisfacción con respecto a los elementos de formación, los resultados obtenidos en relación a la formación adquirida por los egresados según la opinión de los empleadores encuestados, muestran un porcentaje de satisfacción alta en un 62% (225) y medianamente satisfecho en un 38% (137) en relación a los conocimientos teórico-prácticos, capacidad de análisis y uso de herramientas, el 88% (318) está satisfecho en cuanto a la solución de problemas, iniciativa y creatividad, con respecto a los valores que posee el egresado universitario en su desempeño profesional el 71% (255) de los empleadores encuestados expresaron alta satisfacción y el 29% (105) medianamente satisfecho.³⁰

Asimismo, en el 2013 la Universidad Estatal de Sonora (UES) realizó un estudio de satisfacción de empleadores de los egresados 2013-2014, el conjunto de empleadores que se logró captar fueron en total 147, se distribuyen en las cinco unidades académicas de la institución, 47 de San Luis R. C. , 62 de Hermosillo, 12 de Navojoa, 17 de Magdalena y 4 de Benito Juárez. Obtuvieron información con respecto al régimen jurídico al que pertenecen a nivel institucional, se distribuyen con una mayor proporción al régimen privado con el 77.9% y el público en un 22.1%.

Los empleadores manifestaron a nivel institucional, que el medio que consideran más efectivo para conseguir ejecutivos y supervisores es por medio de solicitudes directas con 32.1%, seguido de ascenso por escalafón con 19.0%, después con 16.8% la bolsa de trabajo de instituciones educativas y finalmente agrupando los medios de empresas de reclutamiento, recomendaciones del personal de la misma empresa, convocatoria en

diarios u otros centros de trabajo del mismo ramo con 30.7%, de manera institucional, el 63.8% de los empleadores dice que los obstáculos más recurrentes son: la falta de conocimientos del ramo de la actividad, la falta de experiencia y conocimiento de técnicas modernas de operación, y personal que no desempeña bien su trabajo, en la plataforma institucional, el 86.4% de los empleadores manifiesta que los egresados de la UES están ejecutando actividades conforme a su formación profesional recibida en la Universidad.

La preparación que obtienen los egresados sobre conocimientos técnicos, los empleadores a nivel institucional manifestaron con el 42.2% como “muy bien”, 51.9% como “bien”, el 4.4% “regular” y el 1.5% “mal”. Con respecto a la actitud laboral de los egresados, los empleadores a nivel institucional estiman el 95.3% como muy buena a buena actitud laboral, y el 4.7% la valora como regular. Una proporción del 88.7% de los empleadores de modo institucional opinan que los egresados tienen la capacidad de desempeñar muy bien a bien las funciones ejecutivas y supervisión, un 7.3% lo considera regular y el 4% evalúa como mala capacidad para desempeñarse en funciones ejecutivas y de supervisión.

A los empleadores se les consultó, si en dado caso de que necesitaran personal para ocupar puestos ejecutivos y de supervisión, considerarían emplear egresados de la UES, lo cual el 97% manifestó que sí, los motivos que impulsarían a los empleadores en contratar a los egresados de la UES, de modo institucional, el 33.8% menciona que es por su capacidad para orientar sus conocimientos y desempeño laboral, 20.9% valora que se debe a sus competencias que tiene sobre el ramo de la empresa, el 12.4% dice que es la responsabilidad que tiene el egresado, el 9% mencionó que es la destreza y el compromiso que tiene para estar a la vanguardia en los métodos de operación, el 14.5% lo engloban la facilidad de comunicación y aptitud del idioma inglés. Sometieron a consideración la enseñanza que brinda la institución, obtuvieron el 43.9% como muy buena enseñanza, el 54.0% la evalúan como buena y el 2.2% de los empleadores la califican como regular.³¹

En 2012, Balseiro Almario realizó un estudio de tipo cuantitativo, transversal, comparativo y analítico titulado “Mercado laboral de enfermería en México, el caso de las y los especialistas de posgrado de la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia Se entrevistaron a empleadores de 11 instituciones de salud (9 públicas, una privada y una

asociación civil), ubicadas en su mayoría en el D.F. y del tercer nivel de atención. Las variables estudiadas fueron las competencias generales, conocimientos específicos, atributos, actitudes y valores. Para una se elaboraron diferentes ítems conforme a las características señaladas en el perfil del egresado del Plan Único de Especialización en Enfermería, el instrumento quedó integrado por 39 ítems en total, con una escala de respuestas que califica el desempeño de 1 al 5 equivalente a muy deficiente, deficiente, aceptable, muy aceptable y excelente, respectivamente.

El procesamiento de los datos se realizó con el paquete de estadística para ciencias sociales (SPSS). En las competencias generales, los mayores promedios se obtuvieron en compromiso con el paciente, aplicación de conocimientos en la práctica y establecimiento de prioridades; en la dimensión de conocimientos específicos, los empleadores consideran que los egresados tienen un nivel muy aceptable de conocimientos propios de la especialidad, de los cuidados especializados, del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) y del lenguaje especializado; por otra parte, en estas 2 dimensiones los menores promedios se obtuvieron en expresión escrita y mejora del servicio.

En conjunto, estos resultados reflejan que las principales habilidades esperadas en los egresados están presentes en un buen nivel, pero es necesario fortalecer aspectos que inciden en la formación integral como es tener mejores habilidades en expresión escrita o en actividades de gestión para la mejora del servicio. Los datos de las dimensiones de atributos, actitudes y valores muestran que los egresados destacan por su responsabilidad y dedicación, por su orientación hacia el paciente y el aprendizaje, por ser respetuosos y, con compromiso ético; en cambio habría que reforzar sus habilidades en el manejo de conflictos, en la disposición al cambio y en ser críticos y autocríticos.³²

En el 2015 Felipe FL y Cantuarias NN realizaron un estudio sobre satisfacción del empleador en el desempeño de enfermeros egresados de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Uladech) en instituciones de salud el objetivo general fue determinar el grado de satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la Escuela Profesional de Enfermería de la Uladech Católica en las instituciones de salud de

Chimbote. El tipo de estudio fue cuantitativo, de corte transversal con diseño descriptivo correlacional y la población estuvo constituida por 30 empleadores que constituyeron la muestra. Entre los principales hallazgos resaltan que el 80 % (24) tiene un grado de satisfacción alto y un 20 % (6) tiene un grado de satisfacción moderado, el 96,67 % (29) indicaron que los egresados tienen un nivel de desempeño alto y un 3,33 % (1) indicó que los egresados tienen un nivel de desempeño esperado.³³

En el 2016 Julio PA y Sánchez RD, realizaron una investigación en Colombia titulada "La Percepción del empleador: competencias del egresado de Enfermería de la Universidad Popular del César, fue de tipo descriptivo, prospectivo, la muestra estuvo conformada por 173 empleadores, en cuanto a los principales resultados destacan los siguientes: las principales dificultades que poseen los profesionales son falta de liderazgo e iniciativa (30 %), capacidad emprendedora y toma de decisiones respecto a sus labores (20 %), autonomía, responsabilidad (18 %) y creatividad (12 %), entre otras, el 72 % de los participantes del estudio manifestó que los egresados están capacitados para aplicar el pensamiento crítico en su ejercicio profesional.³⁴

IV. MATERIAL Y MÉTODOS

4.1 Tipo de estudio y diseño

Se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal

4.2 Población y unidad de análisis

La población comprendió a todos los egresados correspondientes de la 1^{ra} generación a la 13^a del PME de la UNAM [N=173] y a los empleadores de los mismos.

4.3 Muestra

Se compuso de 70 egresados del PME y 60 empleadores, para la selección de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas y variables cuantitativas, en el caso de los empleadores se desconoció al total, sin embargo se tomó en cuenta uno por egresado.

4.4 Criterios de selección

4.4.1 Criterios de inclusión

- Egresados(a) titulados del Programa de Maestría en Enfermería de la UNAM correspondientes de la 1^{ra} generación a la 13^a
- Más de un año de haber egresado y estar graduados
- Empleadores que deseen participar

4.4.2 Criterios de exclusión

- Egresados que no deseen participar en el estudio
- Empleadores que no deseen participar
- Egresados no titulados

4.5 Variables de interés

- Inserción laboral
- Satisfacción del egresado
- Satisfacción de empleadores

4.6 Operacionalización de variables

Seguimiento de egresados

	Variable	Definición	Tipo	Operacionalización
Datos sociodemográficos	Folio	Numero otorgado para control interno	Discontinua	1,2,3,4.....n
	Lugar de residencia	Lugar donde vive al momento de la entrevista	Nominal	
	Años de egreso de la maestría	Tiempo que ha transcurrido desde el egreso hasta el día de la entrevista	Continua	Años (1,2,3.....n)
	Edad	Tiempo que ha vivido una persona ³³	Continua	Años (20,21,22.....n)
	Edo. civil	Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja	Nominal	1=Soltero 2=Casado
		Número de empleos	Total de empleos que tiene el egresado	Continua

Situación laboral actual	Empleo	Tipo de contratación que tiene el egresado	Nominal	1=Contrato estable 2=Contrato temporal 3=Otro
	Institución donde labora	Lugar donde se desempeña laboralmente el egresado	Nominal	Educativa: 1. UNAM 2. IPN 3. FORÁNEA 4. Particular Asistencial: 1. IMSS 2. ISSSTE 3. SSA 4. D.D.F. 5.Particular 6.Otroempleo:_____
	Salario percibido antes de cursar la maestría	Pago económico recibido por el desempeño laboral del egresado antes de cursar la maestría	Discontinua	

	Salario percibido después de cursar la	Pago económico recibido por el desempeño laboral del egresado después de cursar la maestría	Discontinua	
	Fuente de sostén durante los estudios	Fuente de ingresos económicos durante sus estudios	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi trabajo 2. Mis padres 3. Beca (CONACyT, de trabajo)
	Puesto laboral antes de cursar el posgrado	Empleo que desempeñaba antes de los estudios	Nominal	
	Puesto laboral después de cursar el posgrado	Empleo que desempeña después de los estudios	Nominal	
	Coherencia con la formación y el tipo de empleo	Satisfacción con la Relación entre la formación del egresado y el tipo de empleo que desempeña	Ordinal	<p>5= Completamente de acuerdo</p> <p>4= De acuerdo</p> <p>3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>2= En desacuerdo</p> <p>1= Totalmente en desacuerdo</p>

	Movilidad laboral	Ascenso del egresado en su empleo por la obtención del grado como maestro, ingreso económico mayor por la obtención del mismo y el ingreso a su actual empleo	Nominal	5=Completamente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo
	Relación con la institución de egreso	Satisfacción con el desarrollo de las habilidades adquiridas durante los estudios de posgrado	Nominal	5=Completamente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo
	Vinculación con el medio	Satisfacción con la Vinculación entre la empresa o institución y el Programa de Maestría en Enfermería	Nominal	5= Completamente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo
	Satisfacción del egresado	Satisfacción con respecto a las competencias generales adquiridas	Nominal	5= Completamente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo

Satisfacción de empleadores

	Variable	Definición	Nivel de medición	Operacionalización
Datos de identificación de la empresa o institución y el empleador	Domicilio	Lugar de ubicación de la empresa	Nominal	
	Cargo que desempeña	Puesto que desempeña el jefe inmediato	Nominal	
	Edad	Tiempo que ha vivido una persona. ³³	Continua	
	Sexo	Conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer	Nominal	1=Masculino 2=Femenino
Características Estructurales	Régimen jurídico	Pautas legales a través de las cuales se rige u organiza la empresa.	Nominal	1=Público 2=Privado
	Tipo de institución donde labora	Institución(es) donde se encuentra laborando el egresado del PME	Nominal	1=Educativa 2=Asistencial 3=1er nivel de atención 4=2do nivel de

				atención 5=3er nivel de atención
Formación profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería	Formación profesional	Estudios y aprendizajes adquiridos por el egresado del PME.	Ordinal	1=Mala 2=Regular 3=Buena 4=Muy buena 5=Excelente
	Coincidencia entre conocimientos y actividades	Relación entre los conocimientos adquiridos por el egresado en el PME y las actividades que realiza en su empleo	Ordinal	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
	Desempeño laboral del egresado	Actividades que realiza el egresado en su empleo	Ordinal	1=Malo 2=Regular 3=Bueno 4=Muy bueno 5=Excelente

	Actualización de conocimientos	Renovación de los conocimientos que posee el egresado de acuerdo a las necesidades del medio	Ordinal	1=Nada actualizados 2=Poco actualizados 3= Medianamente actualizados 4=Muy actualizados 5=Completamente actualizados
	Habilidades y aptitudes para el ejercicio de la docencia o administración.	Satisfacción del empleador respecto a las destrezas que posee el egresado para realizar actividades en la docencia o administración	ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho
	Aplicación de los conocimientos en la práctica.	Satisfacción del empleador respecto a los conocimientos del egresado	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho
	Capacidad de comunicación oral y escrita.	Satisfacción del empleador respecto a la facilidad del egresado para comunicarse oral y escrita.	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho

Satisfacción con el desempeño profesional del egresado				5=Sumamente satisfecho
	Capacidad de aplicar herramientas teórico-metodológicas.	Satisfacción del empleador respecto a la aplicación de herramientas teórico-metodológicas.	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho
	Uso de las tecnologías de la información y de la comunicación(TIC)	Satisfacción del empleador respecto al manejo de las TIC	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho
	Identificar, plantear y resolver problemas	Satisfacción del empleador respecto a la capacidad del egresado para Identificar, plantear y resolver problemas.	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho
	Razonamiento crítico	Satisfacción del empleador respecto a la capacidad de razonar críticamente del egresado	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho

	Habilidades para la práctica de la enfermería basada en la evidencia.	Satisfacción del empleador respecto a la capacidad de llevar a cabo la práctica basada en evidencia del egresado	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho
	Responsabilidad	Satisfacción del empleador respecto a la responsabilidad del egresado	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho
	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	Satisfacción del empleador respecto a la capacidad del egresado para motivar y conducir hacia metas comunes	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho
Atributos - Valores	Puntualidad / formalidad	Satisfacción del empleador respecto a la puntualidad/formalidad del egresado	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho

	Buena presentación	Satisfacción del empleador respecto a la buena presentación del egresado	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho
	Identificación con la empresa/institución	Satisfacción del empleador respecto a la identificación con la empresa / institución que posee el egresado	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho
Actitudes	Capacidad crítica y autocrítica	Satisfacción del empleador respecto a la capacidad crítica y autocrítica que posee el egresado	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho
	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	Satisfacción del empleador respecto a la valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad que posee el egresado	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho

	Capacidad de trabajo en equipo	Satisfacción del empleador respecto a la capacidad de trabajo en equipo que posee el egresado	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho
	Compromiso ético	Satisfacción del empleador respecto al compromiso ético que posee el egresado	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho
	Compromiso con la calidad	Satisfacción del empleador respecto al compromiso con la calidad que posee el egresado	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho
	Liderazgo	Satisfacción del empleador respecto al liderazgo que posee el egresado	Ordinal	1= Nada satisfecho 2= Poco satisfecho 3=Satisfecho 4= Muy satisfecho 5=Sumamente satisfecho

4.7 Técnicas

4.7.1 Instrumentos de recolección de datos

- Instrumento para egresados

Se utilizó como herramienta de medición el instrumento utilizado para el Seguimiento de Egresados del Programa de Maestría en Enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de México³⁵. El instrumento está conformado por 6 dimensiones, 1.- Datos sociodemográficos, 2.- Situación laboral actual, 3.- Coherencia entre la formación y el tipo de empleo, 4.- Relación con la institución de egreso, 5.- Vinculación con el medio, 6.- Satisfacción del egresado. Como antecedente, el instrumento mencionado es producto de una validación de expertos en el área educativa y el Alpha de Cronbach alcanzada fue de 0.96.

Tras el piloteo en una población con características semejantes, el Alpha alcanzó 0.96, lo que nos habla de la consistencia interna de los ítems, tras el piloteo no fue necesario modificar ningún ítem.

El tiempo de recolección de la información fue durante el mes de febrero del 2017 a Noviembre del 2017, el proceso de aplicación se llevó a cabo a través de una encuesta de autoaplicación enviada por correo electrónico a los egresados del PME, se enviaron 173, de los cuales se obtuvieron respuesta de 70.

- Instrumento para empleadores

Se elaboró el instrumento "Satisfacción de empleadores de los egresados del Programa de Maestría en Enfermería de la UNAM"³⁶ como herramienta de medición. El instrumento está conformado por 4 dimensiones: 1.- Datos de Identificación de la empresa o institución, 2.- Características estructurales, 3.- Formación profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería, 4.- Satisfacción con el desempeño profesional del egresado.

Dicho instrumento fue sometido a validez de contenido por 3 expertos en el área, tras el piloteo en una población con características semejantes se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.95, posteriormente fue necesario la modificación de 6 ítems y la eliminación de una dimensión.

El tiempo de recolección de la información fue durante el mes de febrero del 2017 a noviembre del 2017, el proceso de aplicación se llevó a cabo a través de una entrevista, en total se entrevistaron a 60 empleadores.

4.7.2 Ponderación de respuestas

Para medir tanto la satisfacción en el egresado como la satisfacción de los empleadores se realizaron puntos de cohorte con las respectivas ponderaciones para generar la siguiente clasificación:

Clases	Rangos	Interpretación
Nada satisfecho	1-2	<p>Egresado</p> <p>El egresado del PME no se encuentra satisfecho con relación al Programa de Maestría</p> <p>Empleador:</p> <p>El empleador del egresado no se encuentra satisfecho respecto a las competencias del egresado del PME.</p>

Regularmente satisfecho	2.01-3	<p>Egresado:</p> <p>El egresado del PME se encuentra con regular satisfacción con relación al Programa de Maestría. Empleador: Se debería realizar un análisis de la curricula y el perfil de egreso con la demanda social.</p> <p>El empleador del egresado del PME se encuentra con regular satisfacción respecto a las competencias del egresado del PME. Se debe analizar la pertinencia de los planteamientos curriculares con las exigencias y demandas sociales y del mercado laboral.</p>
Satisfecho	3.01-4	<p>Egresado:</p> <p>El egresado del PME se encuentra satisfecho respecto al Programa de Maestría. Aun cuando se puede mejorar la satisfacción visualizando donde se encuentran las debilidades y fomentar estrategias de mejora en lo curricular, en lo práctico,etc.</p> <p>Empleador:</p> <p>El empleador del egresado del PME se encuentra satisfacción respecto a las competencias del egresado del PME. Aunque se puede mejorar la percepción del empleador a través de habilidades que al análisis se encuentren con posibilidad de mejora y que le permitan alcanzar mayores logros y percepción por parte de su empleador.</p>

Totalmente satisfecho	4.01-5	<p>Egresado:</p> <p>El egresado del PME se encuentra totalmente satisfecho respecto al Programa de Maestría. Se debe mantener en continuo análisis el rendimiento académico de alumnos y docentes así como una evaluación curricular periódica que se vea enmarcada por las necesidades económico, políticas, sociales y de salud de nuestro país.</p> <p>Empleador:</p> <p>El empleador del egresado del PME se encuentra totalmente satisfacción respecto a las competencias del egresado del PME. Sin embargo se debe continuar el seguimiento de las necesidades del mercado laboral y las demandas sociales conforme el tiempo avanza para tener una visión siempre actualizada y que responda con profesionales de posgrado, capaces, innovadores, con juicio crítico y empoderamiento por su disciplina.</p>
-----------------------	--------	---

4.7.3 Recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos se realizó por la responsable directa de la investigación y la coordinación del Posgrado de la Maestría en Enfermería.

4.7.4 Recursos y apoyo logístico

Recursos humanos: Egresados del PME, empleadores de los egresados del PME.
 Responsable del proyecto: Lic. María Ileri Cota Rodríguez, tutora de tesis: Dra. Gandhy Ponce Gómez.

Recursos Materiales: hojas, lápices, impresora, computadora.

Recursos financieros: corrieron por cuenta de la responsable directa de la investigación.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

La presente investigación es de carácter descriptivo, es considerada sin riesgo, aun así, se solicitó el consentimiento informado de los participantes.

La investigación requiere la participación de personas, por lo tanto, se sustentará en la declaración de Principios Éticos para las Investigaciones Médicas en Seres Humanos que tuvo lugar en la 18ª Asamblea Médica Mundial en Helsinki, Finlandia en 1964.

Entre los puntos tomados en cuenta están los siguientes:

6. Debe respetarse siempre el derecho de las personas a salvaguardar su integridad. Deben adoptarse todas las precauciones necesarias para respetar la intimidad de las personas y reducir al mínimo el impacto del estudio sobre su integridad física y mental y su personalidad.

9. En toda investigación en personas, cada posible participante debe ser informado suficientemente de los objetivos, métodos, beneficios y posibles riesgos previstos y las molestias que el estudio podría acarrear. Las personas deben ser informadas de que son libres de no participar en el estudio y de revocar en todo momento su consentimiento a la participación. Seguidamente, el médico debe obtener el consentimiento informado otorgado libremente por las personas, preferiblemente por escrito.

La investigación se sustentará en la Ley General de Salud, en base a los siguientes artículos:

Artículo 13.- En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y bienestar.

Artículo 14.- La Investigación que se realice en seres humanos deberá desarrollarse conforme a las siguientes bases:

I. Se ajustará a los principios científicos y éticos que la justifiquen.

III.- Se deberá realizar sólo cuando el conocimiento que se pretenda producir no pueda obtenerse por otro medio idóneo.

IV.- Deberán prevalecer siempre las probabilidades de los beneficiados esperados sobre los riesgos predecibles.

V.- Contará con el consentimiento informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal, con las excepciones que este Reglamento señala.

VI.- Deberá ser realizada por profesionales de la salud a que se refiere el artículo 114 de este Reglamento, con conocimiento y experiencia para cuidar la integridad del ser humano, bajo la responsabilidad de una institución de atención a la salud que actúe bajo la supervisión de las autoridades sanitarias competentes y que cuente con los recursos humanos y materiales necesarios, que garanticen el bienestar del sujeto de investigación.

Se considerarán los siguientes artículos del Código de Ética para Enfermeras y Enfermeros de México:

C-II. De los deberes de las enfermeras para con las personas.

Artículo 5.-Mantener una conducta honesta y leal, conducirse con una actitud de veracidad y confidencialidad salvaguardando en todo momento los intereses de las personas.

C-V. De los deberes de las enfermeras para con su profesión.

Artículo 24.- Contribuir al desarrollo de su profesión a través de diferentes estrategias, incluyendo la investigación de su disciplina.

Se utilizará el consentimiento informado para los entrevistados respetando los principios éticos de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia.

V. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en el presente estudio. Se iniciará con la caracterización de la muestra, posteriormente los resultados descriptivos y los resultados de estadística inferencial.

5.1 Caracterización de la muestra

5.1.1 Egresados

La muestra de egresados del PME se conformó de 70 de un total de 173. El 35.7% se encuentra en el rango de edad de 40 a 49 años, en cuanto al estado civil el 62.9% se encuentra soltero.

En relación a lo laboral el 72.9 % de los egresados cuenta con un empleo, por otro lado, el 34.3% egresó hace menos de 1 año, el 30% de 1 a 3 años, el 21.4% de 4 a 6 años, el 10% de 7 a 9 años y el 4.3% hace más de 10 años, en relación a lo laboral el 40% se encuentra en el área educativa.

El 80% cuenta con contrataciones estables en sus empleos, el 8.6% cuenta con contrato temporal, el 2.9% con otras formas de relación laboral, el 7.1% cuenta con contrato temporal y estable y el 1.4% se encuentra desempleado.

n= 70

Variable de estudio	Fo.	%
Rangos de edad		
20 a 29 años	8	11.4
30 a 39 años	23	32.9
40 a 49 años	25	35.7
50 a 59 años	14	20
Estado civil		
Soltero	44	62.9
Casado	26	37.1
No. De empleos		
0	1	1.4
1	51	72.9
2	18	25.7
Institución donde labora		
Educativa	28	40
Asistencial	26	37.1
Ambas	13	18.6
Otras	2	2.9
Ninguna	1	1.4
Media y DE		
Edad	39.63±9.60	
Mínimo	26	
Máximo	59	

Tabla 1. Caracterización de la muestra de egresados

A continuación se muestran las instituciones y empresas donde laboran los egresados del PME.

Empresa o institución	Numero de egresados	Régimen jurídico
Universidad Nacional Autónoma de México	26	Público
Secretaría de Salud	25	Público
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	8	Público
Secretaría de Educación Pública	1	Público
Universidad Autónoma de México	2	Público
Departamento del Distrito Federal	1	Público
Instituto Mexicano del Seguro Social	5	Público
Instituto de Salud del Estado de México	1	Público
Instituto Nacional del Acceso a la Información y Protección de Datos Personales	1	Público
Secretaría de Marina	1	Público
Colegio Mexicano de Licenciados en Enfermería AC	1	Privado
Universidad Autónoma de Sinaloa	8	Público
Particular asistencial	3	Privado
Particular educativa	4	Privado
Sin empleo	1	

Tabla 2. Instituciones y empresas donde laboran los egresados

En cuanto a si el egresado obtuvo un ascenso en su puesto de trabajo el 28.6% tuvo un aumento de categoría (docente o enfermero), el 14.3% ascendió a una jefatura, el 2.9% ascendió a la unidad de investigación, el 14.3% son coordinadores y el 40% no obtuvo un cambio.

Variable de estudio	Fo.	%
Ascenso		
Aumento de categoría	20	28.6
Jefatura	10	14.3
Unidad de investigación	2	2.9
Coordinador	10	14.3
Sin cambio	28	40

Tabla 3. Ascenso

5.1.2 Empleadores

La muestra de los empleadores de los egresados del PME se conformó de 60. El 100% de los empleadores es del sexo femenino, el 73.3% se encuentra entre las edades de 50 a 59. En cuanto al régimen jurídico de la empresa el 98.3% pertenece al público, en relación al tipo de institución donde se encuentran el 76.7% se encuentra en el área educativa.

n=60

Variable de estudio	Fo.	%
Sexo		
Masculino	0	0
Femenino	60	100
Edad en rangos		
30 a 39 años	10	16.7
40 a 49 años	5	8.3
50 a 59 años	44	73.3
Más de 60 años	1	1.7
Media y DE		
Edad	51.35±8.09	
Mínimo	35	
Máximo	62	
Régimen jurídico de la empresa		
Público	59	98.3
Privado	1	1.7
Tipo de institución		
Educativa	46	76.7
Asistencial	13	21.7
Otra	1	1.7

Tabla 4. Caracterización de la muestra de empleadores

5.2 Resultados descriptivos

5.2.1 Egresados

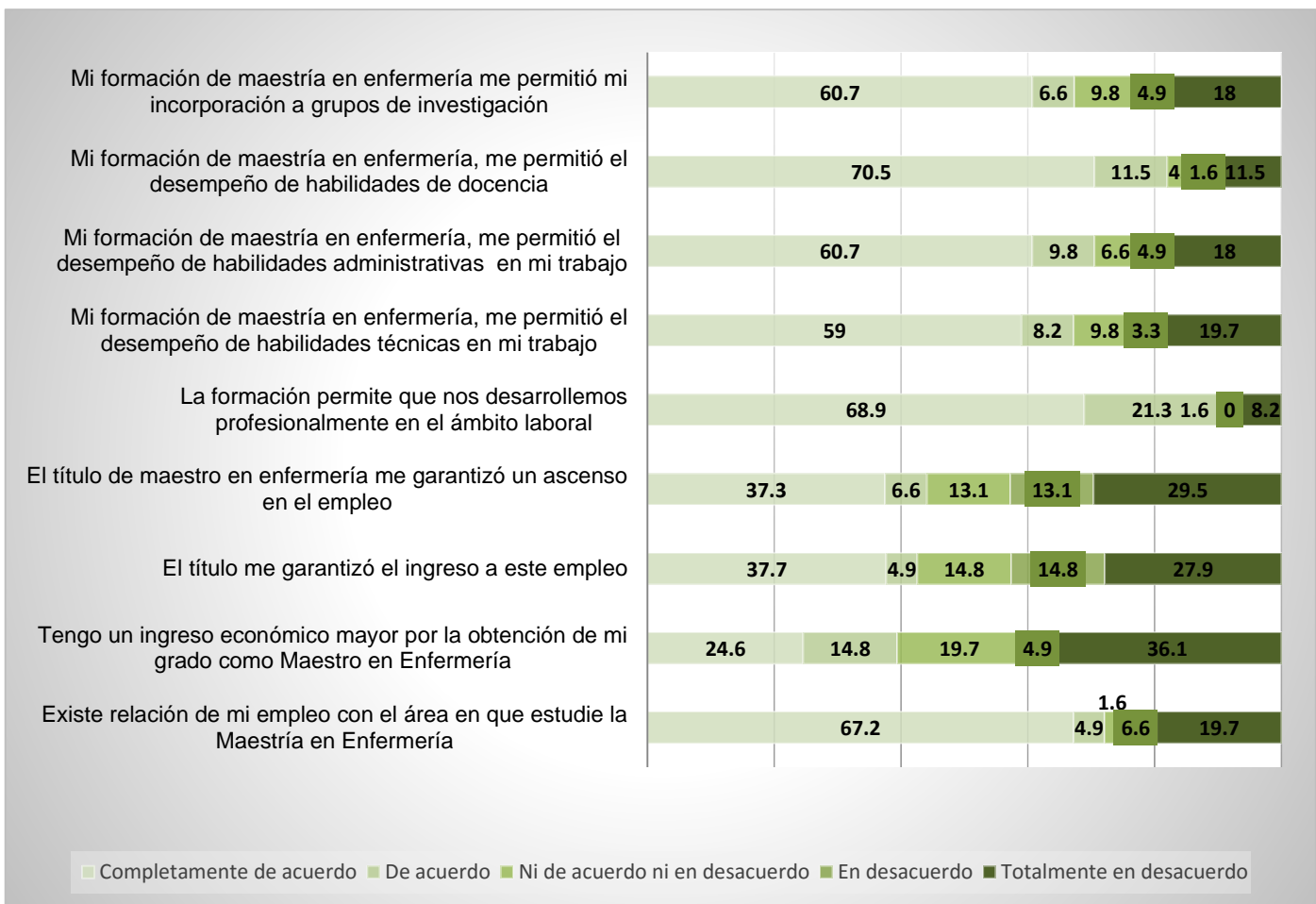
A continuación, se muestran los resultados de la aplicación del instrumento de egresados, dicho instrumento está compuesto de cuatro dimensiones: 1) coherencia entre la formación, desarrollo y movilidad en el ámbito laboral, 2) relación con la institución de egreso, 3) vinculación con el medio y 4) satisfacción del egresado.

A continuación se presentan las medias y las desviaciones estándar de cada dimensión con su interpretación.

Dimensión	Media	D.E.	Interpretación
Coherencia entre la formación, desarrollo y movilidad en el ámbito laboral	3.72	1.320	Satisfecho
Relación con la institución de egreso	4.28	1.306	Totalmente satisfecho
Vinculación con el medio	3.82	1.203	Satisfecho
Satisfacción del egresado	4.48	1.214	Totalmente satisfecho

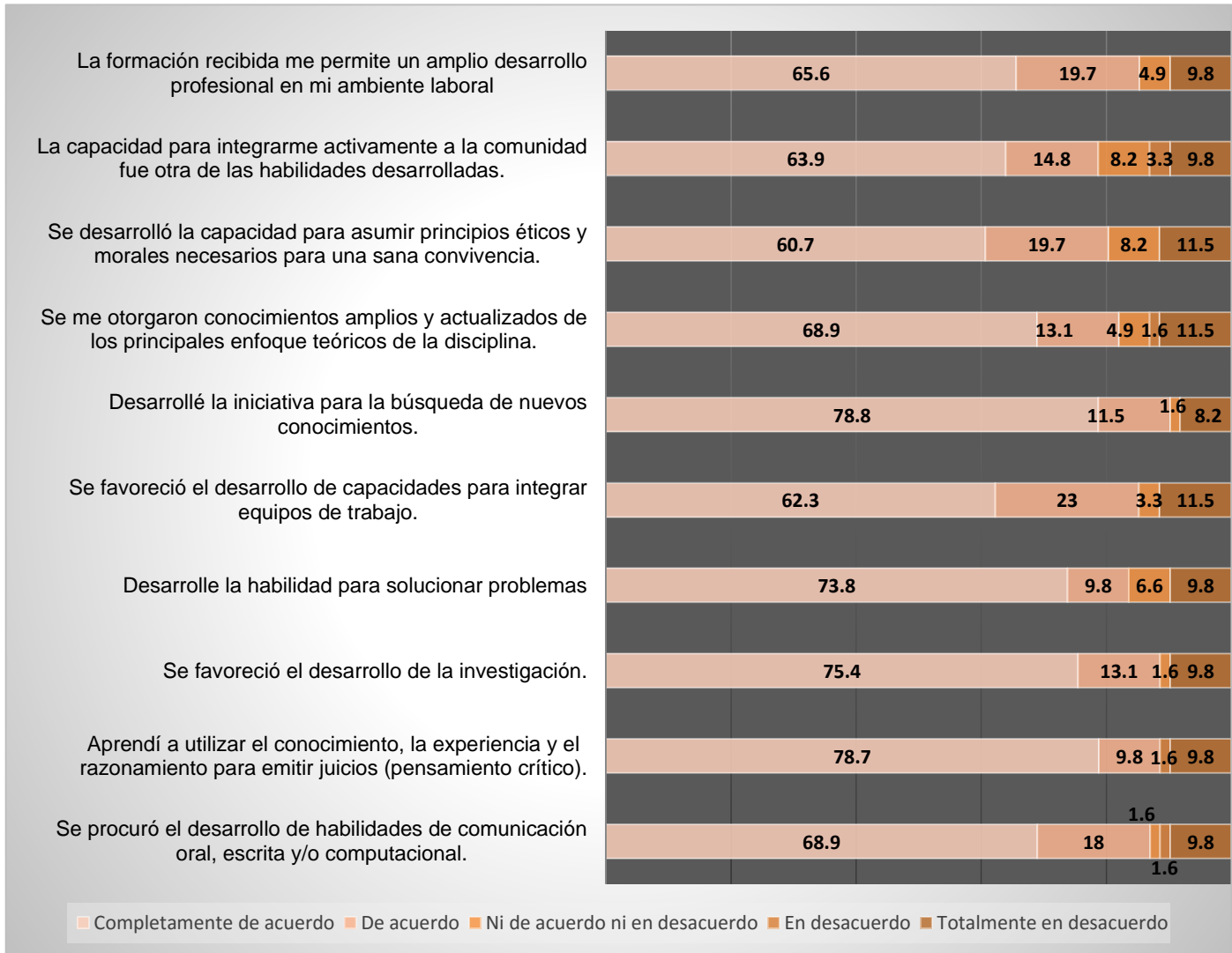
Tabla 5. Medias y desviación estándar por dimensión

El 39.4% de los egresados está completamente de acuerdo y de acuerdo en que la obtención del grado les permitió tener un ingreso económico mayor.



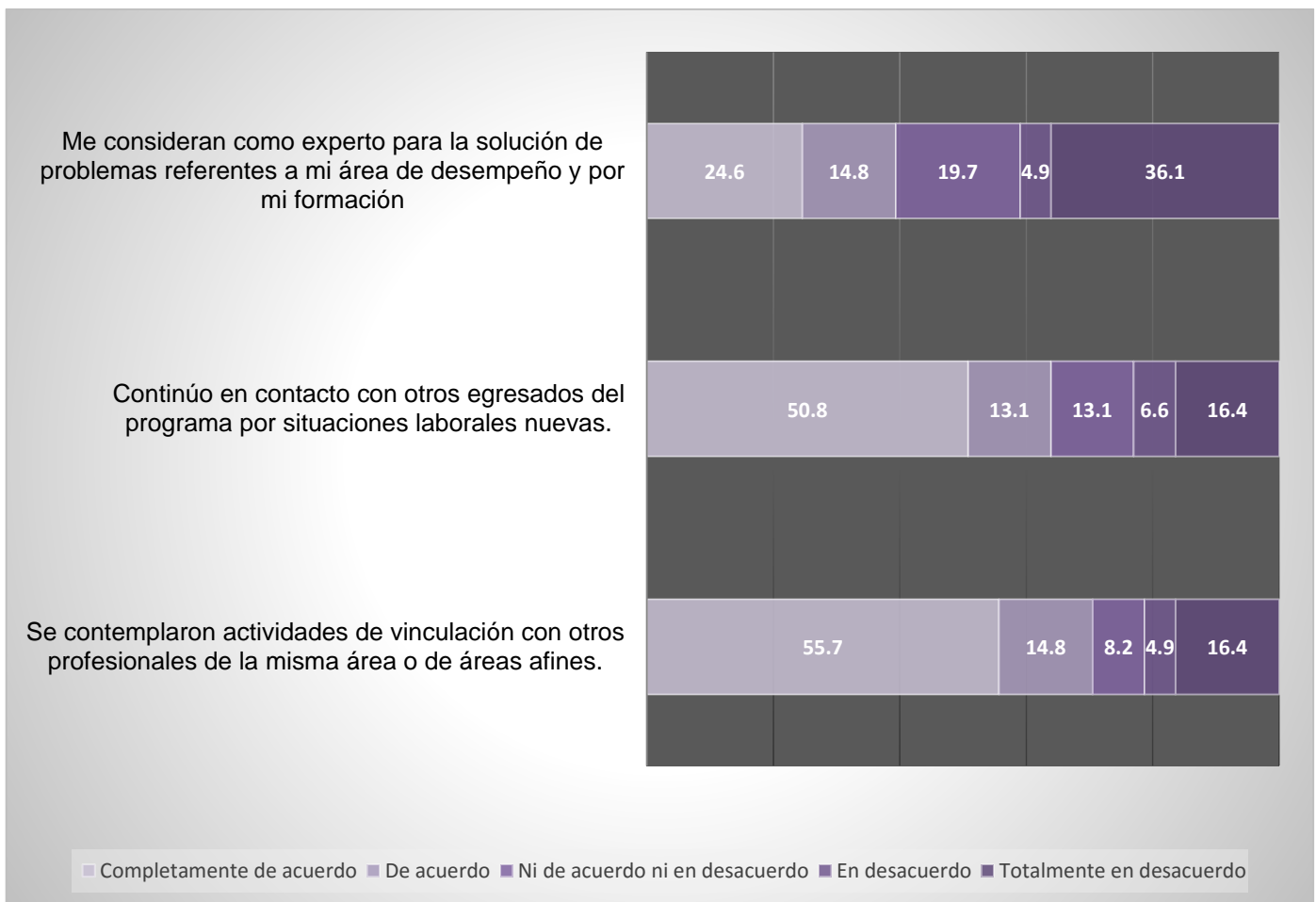
Gráfica 1. Dimensión coherencia entre la formación, desarrollo y movilidad en el ámbito laboral

EL 85.6% está completamente de acuerdo y de acuerdo en que la formación recibida le permitió un amplio desarrollo profesional en su ambiente laboral, asimismo el 83.6 está completamente de acuerdo y de acuerdo en que desarrollaron la habilidad para solucionar problemas.



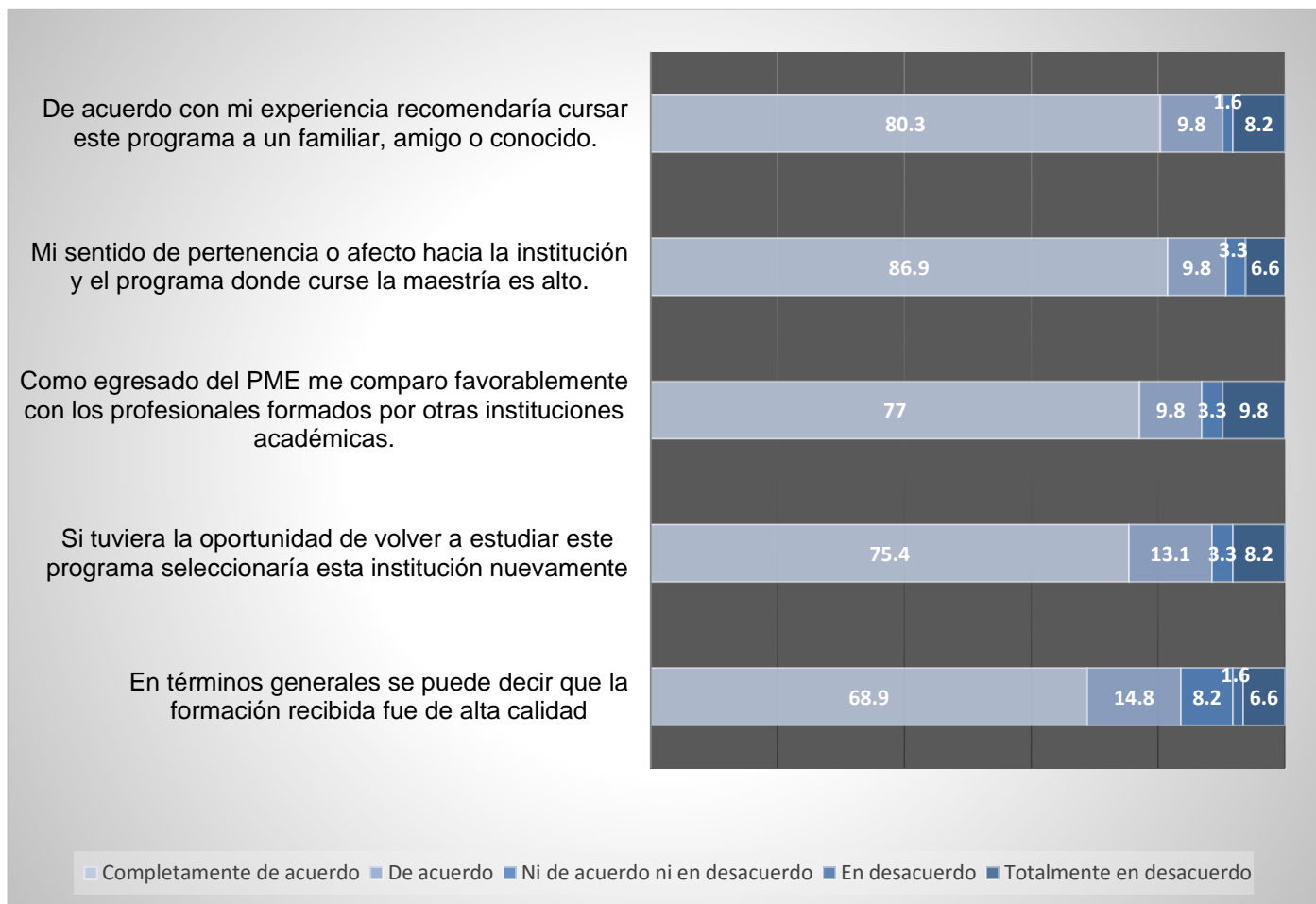
Gráfica 2. Dimensión relación con la institución de egreso

Se encontró que el 64% está completamente de acuerdo y de acuerdo en que continúan teniendo contacto con otros egresados del programa por situaciones laborales nuevas.



Gráfica 3. Dimensión vinculación con el medio

Se encontró que el 84% considera estar completamente de acuerdo y de acuerdo en que la formación recibida fue de alta calidad, por otro lado, el 90% está completamente de acuerdo y de acuerdo en recomendar este programa.



Gráfica 4. Dimensión satisfacción del egresado

5.2.2 Empleadores

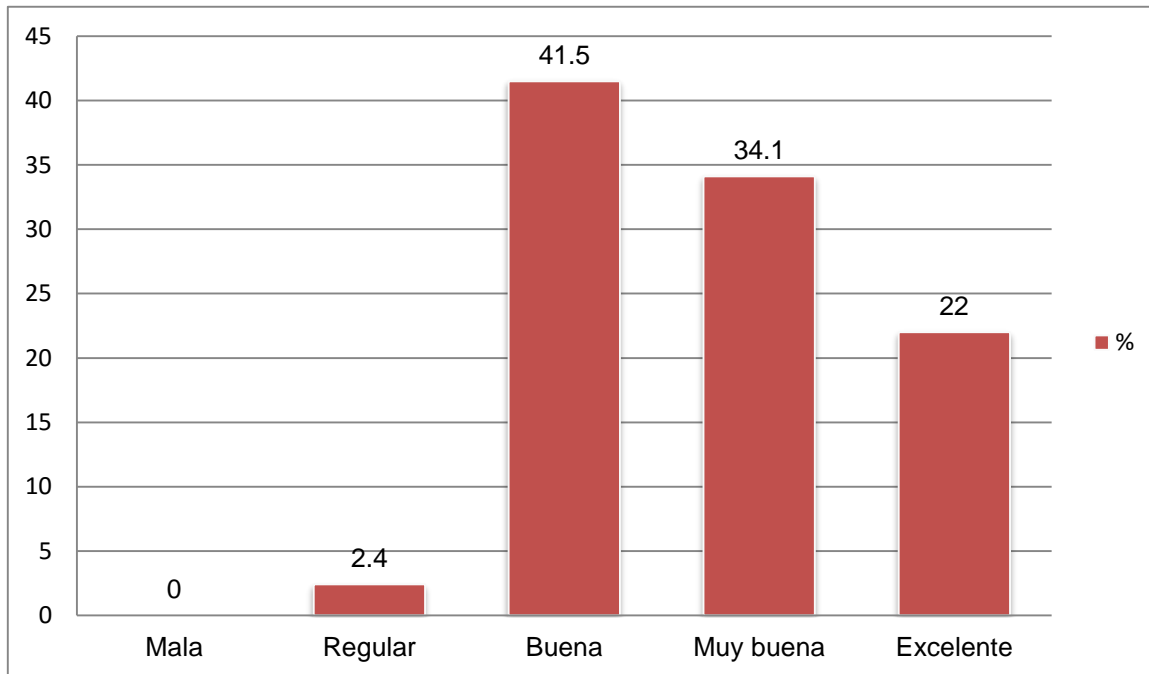
A continuación, se muestran los resultados de la aplicación del instrumento de empleadores, dicho instrumento está compuesto de cuatro dimensiones: 1) Competencias generales, 2) Atributos-valores presentes en el egresado y 3) Actitudes.

A continuación se presentan las medias y las desviaciones estándar de cada dimensión con su interpretación.

Dimensión	Media	D.E.	Interpretación
Competencias generales	3.82	.573	Satisfecho
Atributos-valores	4.26	.573	Totalmente satisfecho
Actitudes	4.08	.755	Totalmente satisfecho

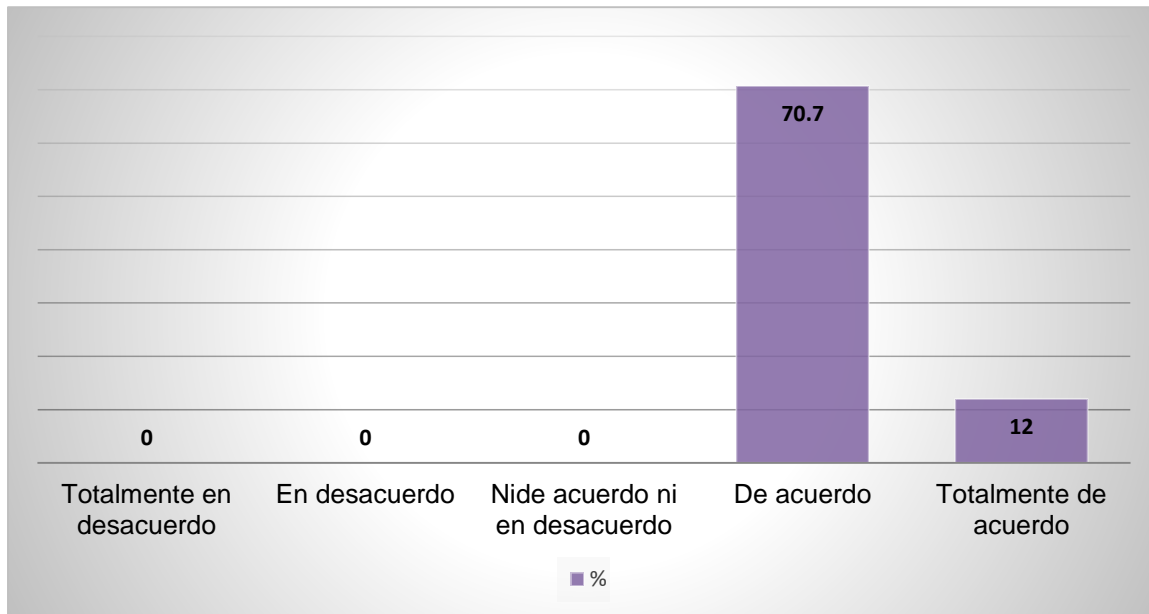
Tabla 6. Medias y desviación estándar por dimensión

El 41.5% considera que la formación del egresado es buena, el 34.1% muy buena y el 22% excelente.



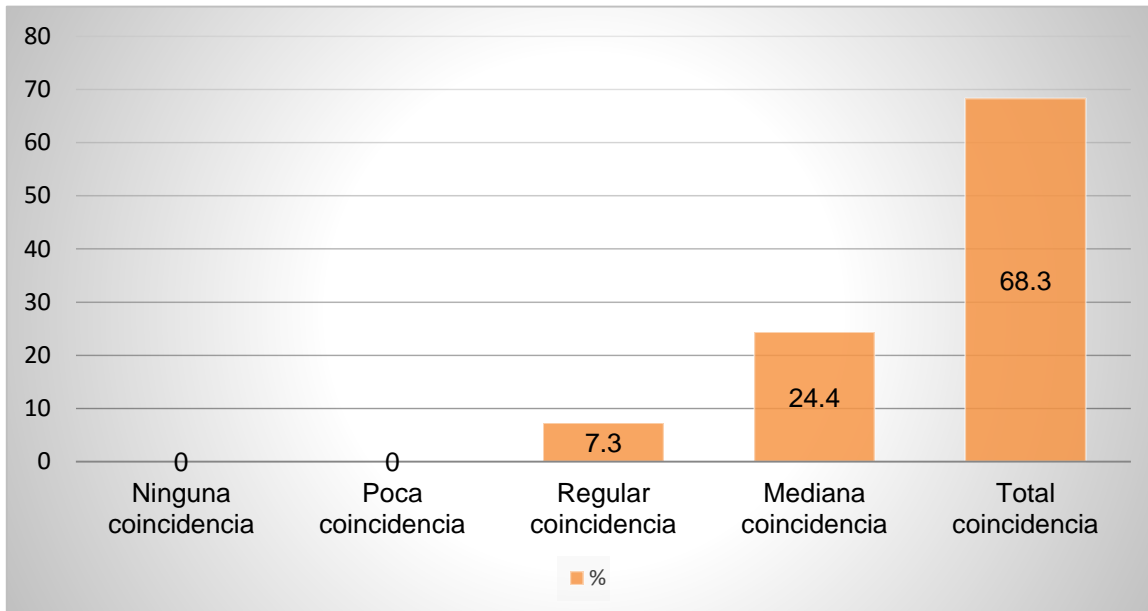
Gráfica 5. Opinión de los empleadores sobre la formación profesional del egresado del PME de la UNAM

El 70% está de acuerdo en que la formación del egresado del PME de la UNAM corresponde a los requerimientos actuales que demanda la empresa o institución.



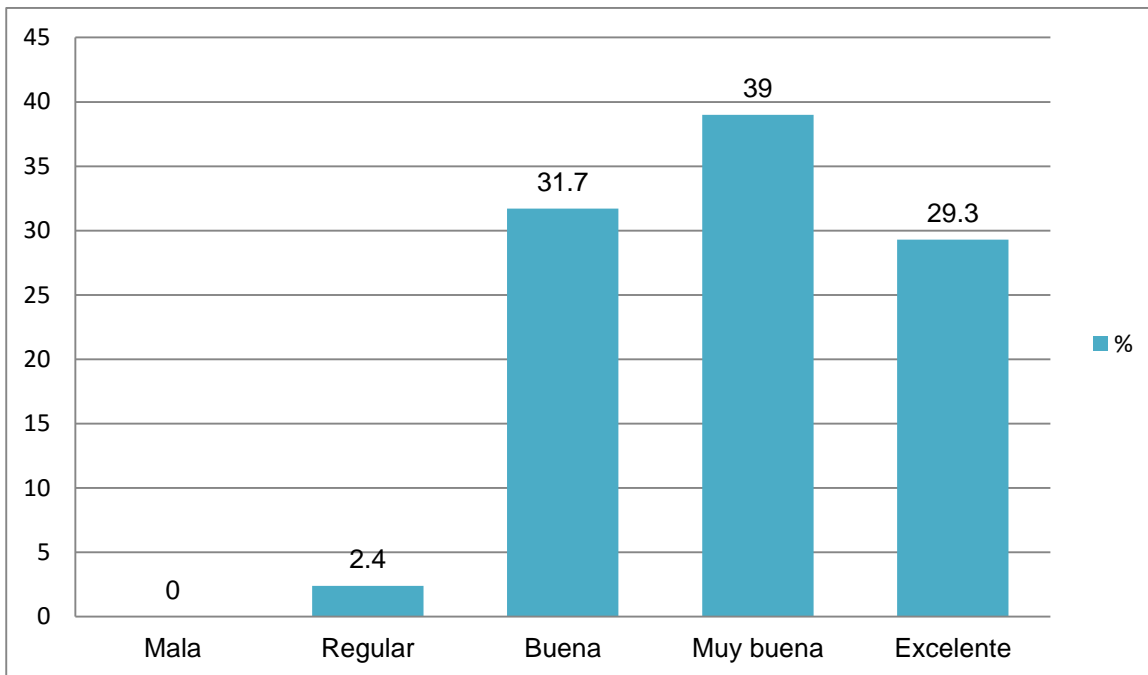
Gráfica 6. La formación del egresado del PME de la UNAM corresponde a los requerimientos actuales que demanda la empresa o institución

Respecto en qué medida coinciden los conocimientos profesionales del egresado con la(s) actividad(es) que realiza dentro de la institución/empresa el 7.3% de los empleadores menciona una regular coincidencia, el 24.4% una mediana coincidencia y un 68.3% una total coincidencia.



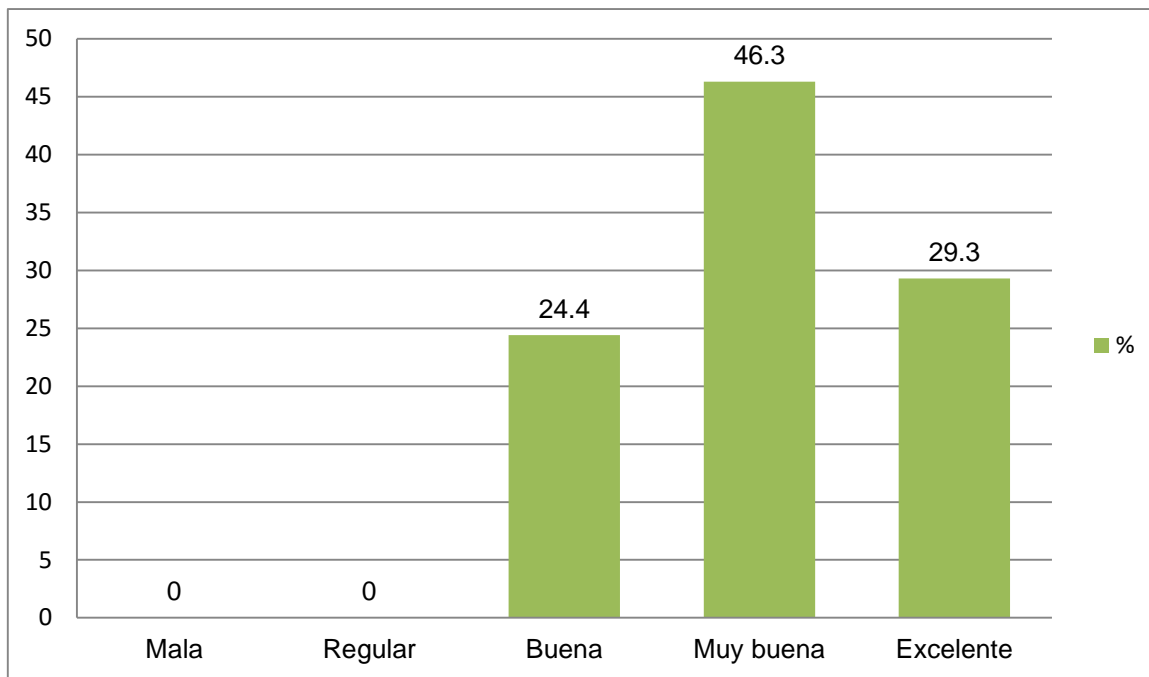
Gráfica 7. Coincidencia de los conocimientos profesionales del egresado con la(s) actividad(es) que realiza dentro de la institución/empresa

Se encontró que el 2.4% de los empleadores califica como regular el desempeño laboral de los egresados, el 31.7% como bueno, el 39% como muy bueno y el 29.3% como excelente.



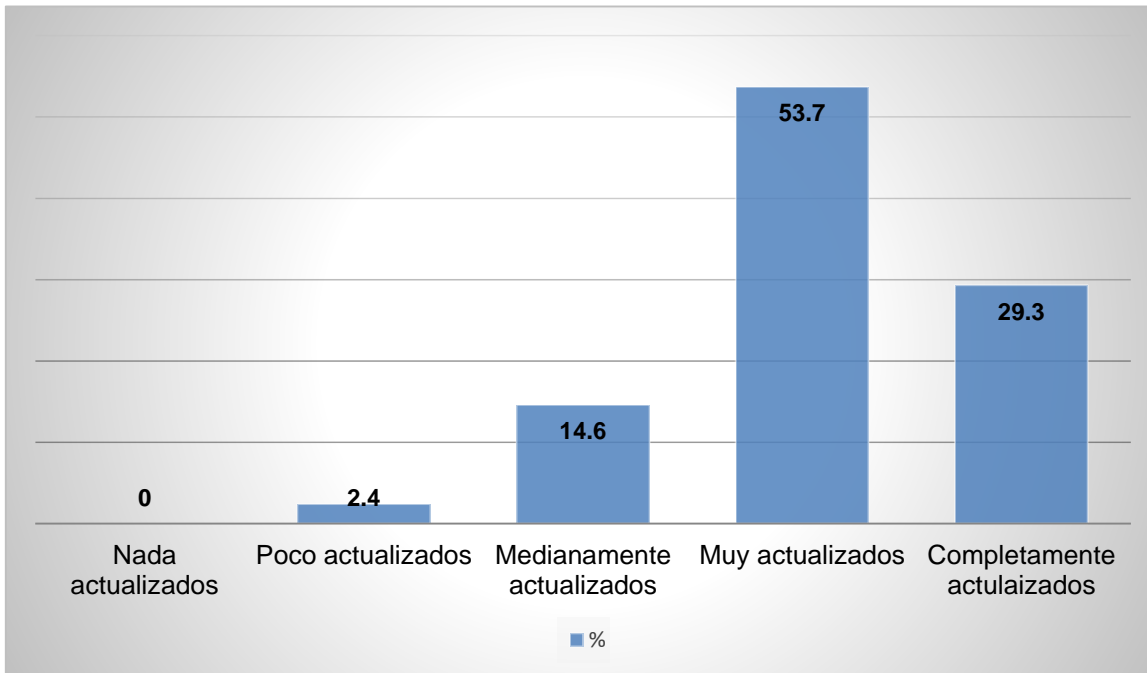
Gráfica 8. Desempeño laboral del egresado

El 24.4% de los empleadores considera que el desempeño laboral del egresado en comparación con los egresados de otras instituciones de educación superior es bueno, el 46.3% muy bueno y el 29.3% excelente.



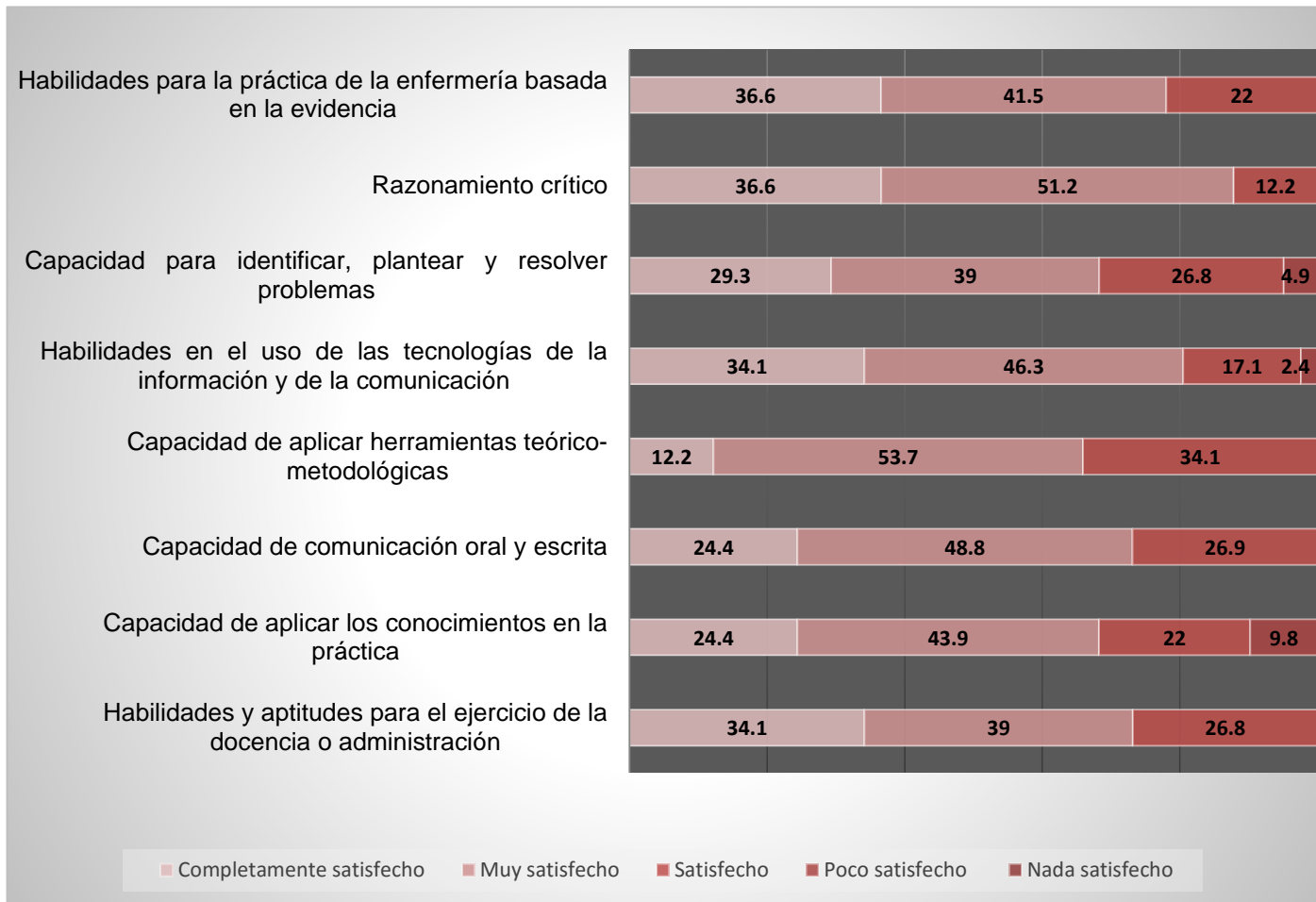
Gráfica 9. Opinión del empleador respecto al desempeño laboral del egresado en comparación con los egresados de otras instituciones de Educación Superior

En cuanto a la opinión a la actualización de los conocimientos que posee el egresado, el 2.4% de los empleadores los consideran poco actualizados, el 14.6% medianamente actualizados, el 53.7% muy actualizados y el 29.3% completamente actualizados.



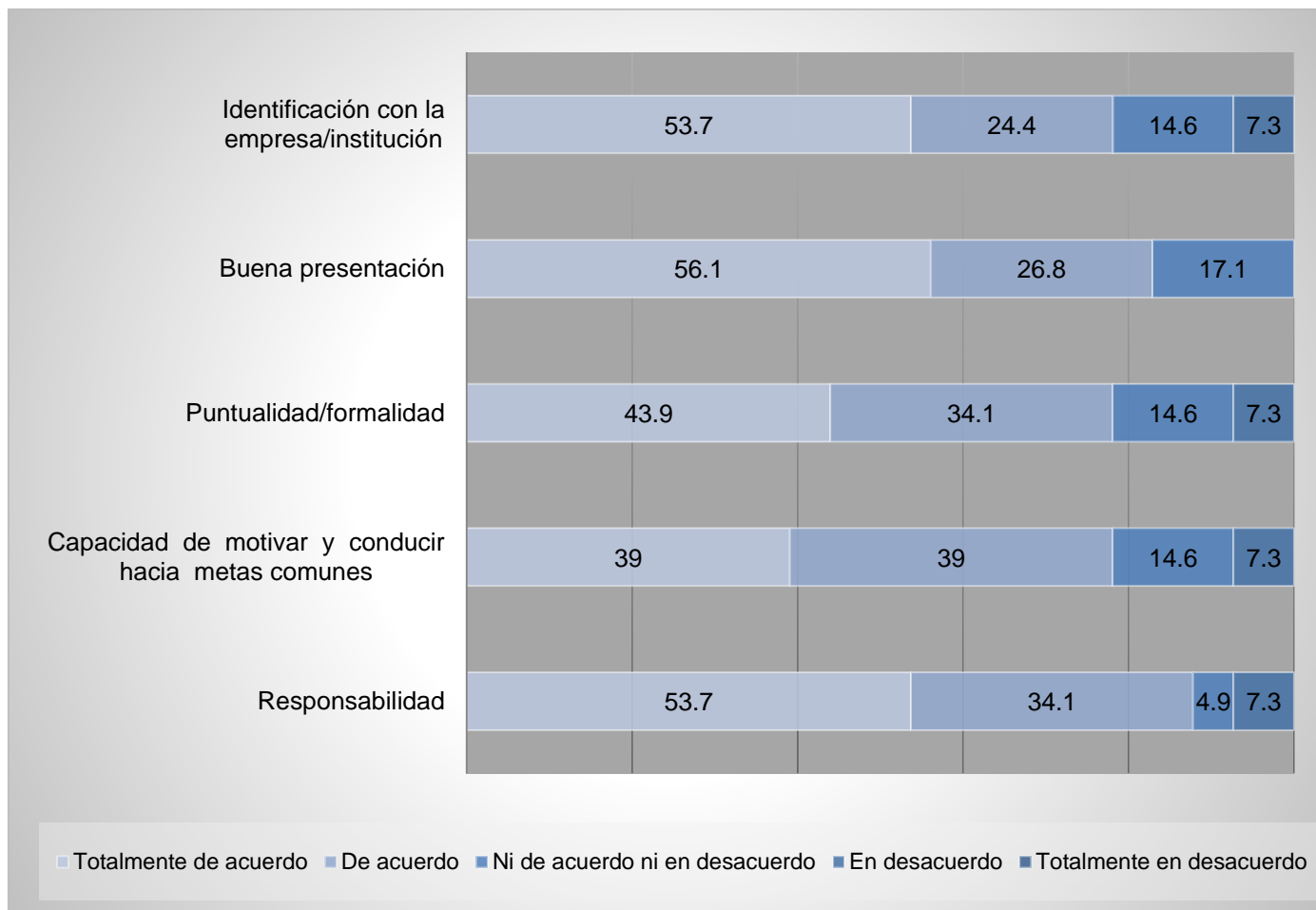
Gráfica 10. Opinión del empleador respecto a la actualización de los conocimientos que posee el egresado del PME de la UNAM

Se encontró que cerca del 100% de los empleadores están completamente satisfechos, muy satisfechos y satisfechos respecto al razonamiento crítico, asimismo, el 100% está completamente satisfecho, muy satisfecho y satisfecho respecto a las habilidades para la práctica basada en la evidencia.



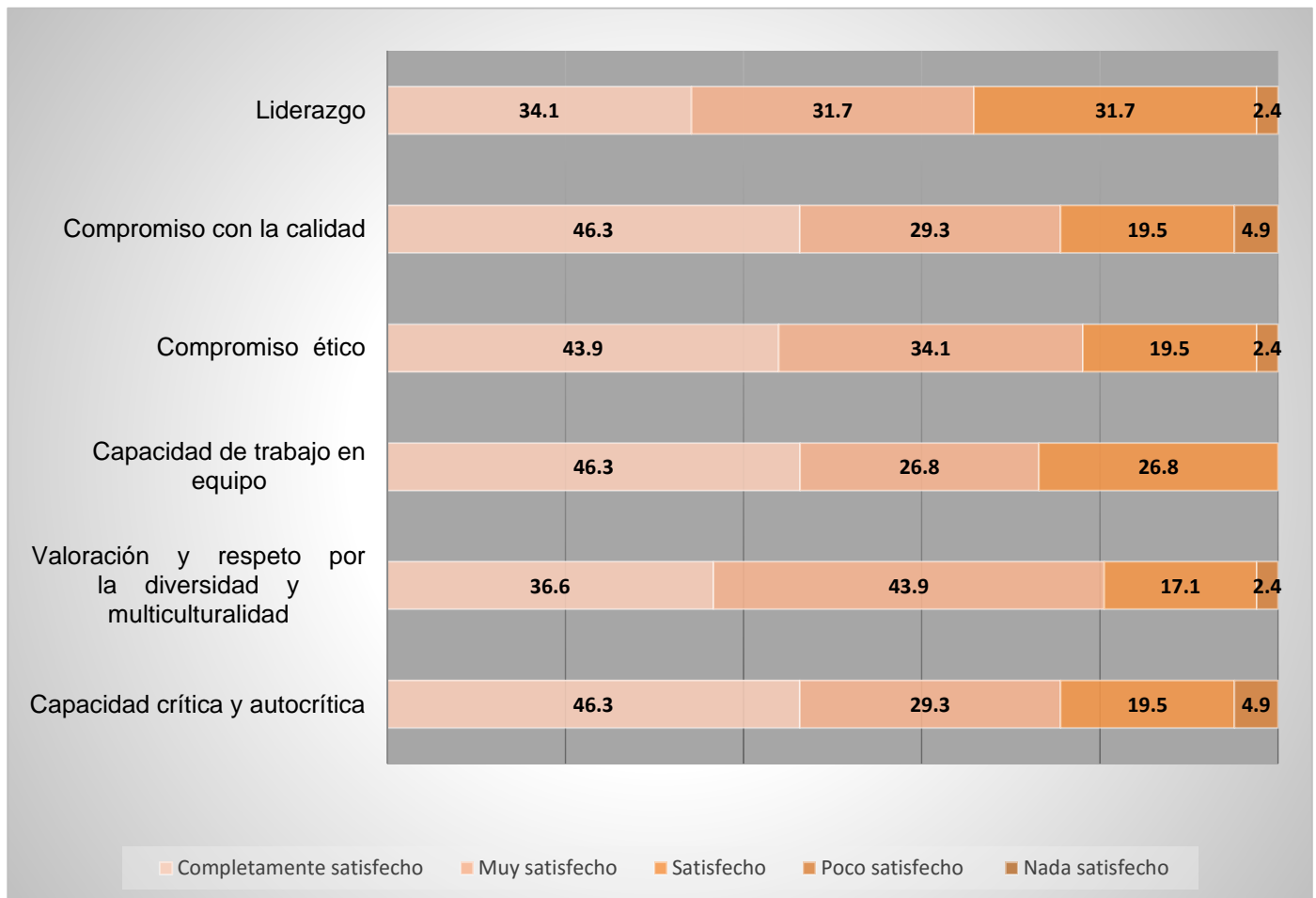
Gráfica 11. Dimensión competencias generales del egresado.

El 78% de los empleadores está totalmente de acuerdo y de acuerdo en que el egresado tiene la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, en cuanto a si el valor de la responsabilidad está presente en los egresados, el 87.8% considera estar totalmente de acuerdo y de acuerdo.



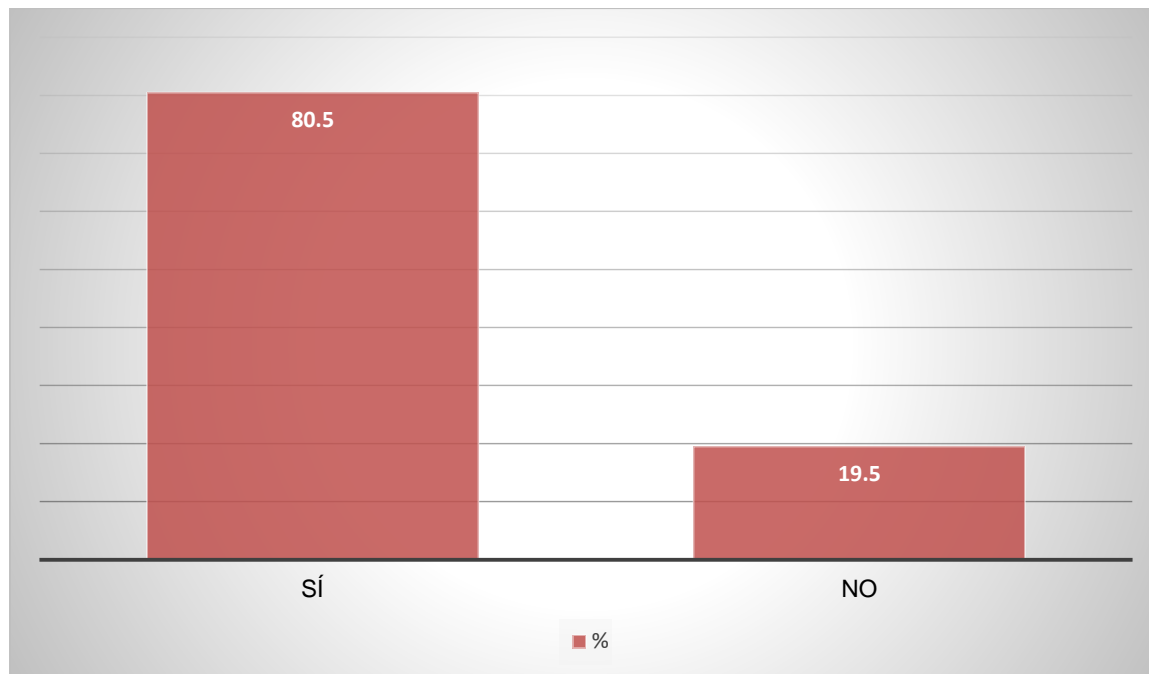
Gráfica 12. Dimensión atributos-valores presentes en el egresado

Cerca del 100% de los empleadores se encuentra completamente satisfecho, muy satisfecho y satisfecho respecto al liderazgo de los egresados, en cuanto al compromiso con la calidad el 97.5% se encuentra completamente satisfecho, muy satisfecho y satisfecho.



Gráfica 13. Dimensión actitudes

Se encontró que el 80.5% de los empleadores consideran que el egresado tiene algún aspecto que debe reforzar para un mejor desempeño en el campo laboral, mientras que el 19.5% considera que no.



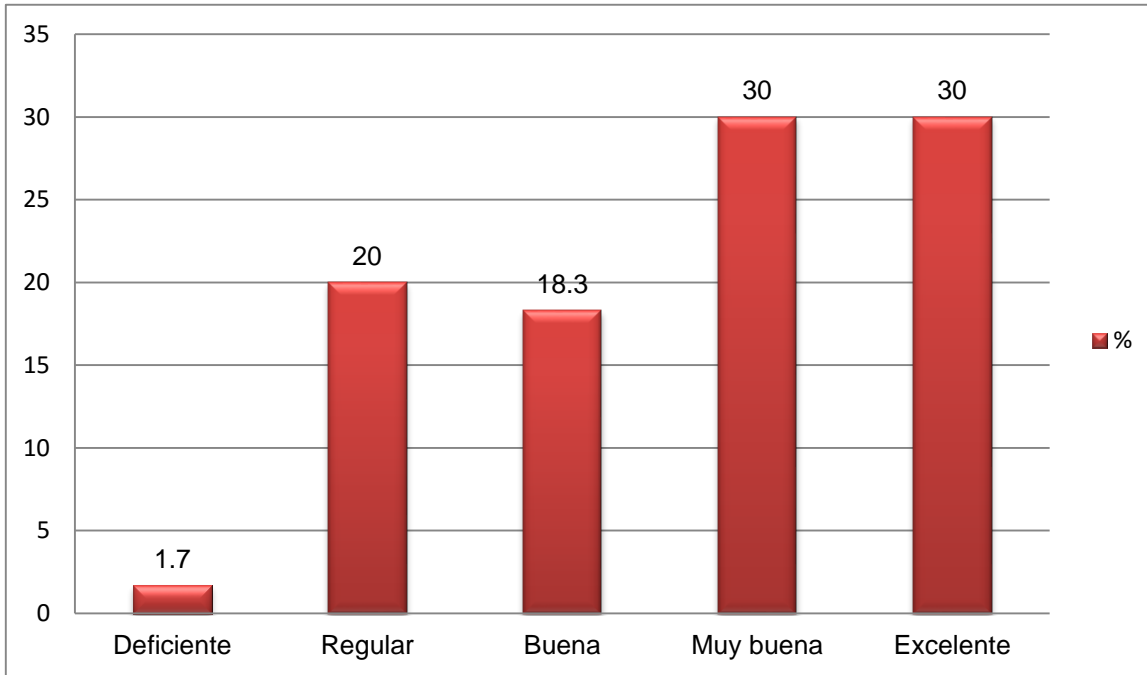
Gráfica 14. El egresado del PME tiene algún aspecto que deba reforzarse para un mejor desempeño en el campo laboral

A continuación se presentan los aspectos que deben reforzar los egresados del PME de acuerdo a la evaluación de los empleadores.

Variable de estudio	Fo.	%
Conocimientos teóricos		
Sí	3	5
No	57	95
Conocimientos prácticos		
Sí	9	15
No	51	85
Formación ética/valores		
Sí	13	21.7
No	47	78.3
Actitud emprendedora y de liderazgo		
Sí	25	41.7
No	35	58.3
Pensamiento crítico y creativo		
Sí	11	18.3
No	49	81.7
Actitud investigativa		
Sí	24	40
No	36	60

Tabla 7. Aspectos que el egresado debe reforzar de acuerdo con la opinión del empleador

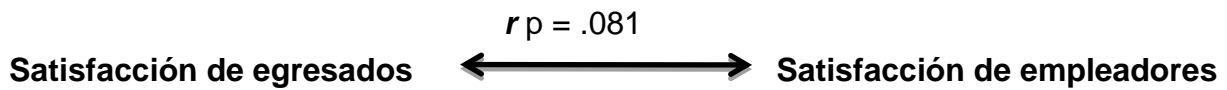
En cuanto al porcentaje de satisfacción de los empleadores el 1.7% lo considera deficiente, el 20% regular, el 18.3% bueno, el 30% muy bueno y el 30% excelente.



Gráfica 15. Porcentaje de satisfacción de empleadores

5.3 Estadística Inferencial

Se realizó estadística inferencial para identificar si existe asociación lineal entre la satisfacción del egresado del PME y la satisfacción de sus empleadores, tras haber aplicado una r Pearson no se encontró una asociación lineal estadísticamente significativa ($r_p = .540$, $p > 0.05$).



VI. DISCUSIÓN

Los estudios de seguimiento de egresados tienen como finalidad la evaluación curricular, reconocer la pertinencia de la formación recibida y la inserción laboral; asimismo, proporcionan indicadores sobre la eficiencia de las instituciones y programas educativos, dichos estudios nos proveen de herramientas para evaluar la calidad.

En cuanto a la movilidad laboral, resulta que casi el 50% de los egresados considera que la obtención del grado de maestro no implica una remuneración económica mayor, esto coincide con lo reportado por Seguel y cols.²⁶ quienes encontraron, tras una revisión de la literatura, que el profesional de enfermería recibe bajas remuneraciones económicas. Esto se puede deber a que en el mercado laboral en México no se da el reconocimiento a dichos profesionales en función de su preparación.

Aproximadamente la mitad de los egresados considera no haber tenido ascenso. Aquí se encuentra una relación con la Teoría de la segmentación del mercado de trabajo⁹, el mercado secundario (en el que quedarían confinados los puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, y demás). Esto podría deberse al contexto globalizado en el que nos encontramos, pues pareciera que se ha generado una mayor cantidad de empleos, sin embargo, estos no necesariamente son mejor pagados y no exigen una alta formación académica.

En cuanto a la otra mitad de los egresados que considera haber tenido un ascenso, tiene relación con la Teoría de la segmentación del mercado de trabajo⁹ donde se habla del mercado primario (que engloba los puestos buenos del mercado; es decir, aquellos con salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, entre otros); entonces, se observa una dualidad en el mercado laboral.

En cuanto a la movilidad laboral, si la obtención del grado garantizó el ingreso a su actual empleo, alrededor del 50% de los egresados respondió de manera positiva, lo anterior coincide con el estudio realizado por Martínez Morales et al²⁷, donde el 51.8% atribuyen el ingreso a su empleo gracias a la formación recibida en el espacio académico.

El 85.3% de los egresados considera que la formación recibida les permitió un amplio desarrollo profesional en su ambiente laboral y la capacidad para integrarse activamente a la comunidad fue otra de las habilidades desarrolladas, lo que coincide con Bandura³⁷ quien aborda la autoeficacia percibida y como ésta tiene diversos efectos en el establecimiento de logros, la autoeficacia aumenta cuando el individuo percibe que se desempeña con pericia o que se vuelve más competente.

Por otra parte, el 100% de los empleadores son del sexo femenino, lo que concuerda con lo encontrado con Triviño y cols²⁸ quienes en su estudio encontraron que el 78% de los empleadores eran del sexo femenino.

El 97.5% de los empleadores se consideran entre completamente satisfecho y satisfecho en cuanto al liderazgo de los egresados, lo anterior concuerda con el estudio realizado por Triviño y cols²⁸, quienes mencionan que el 89.4% de los empleadores se consideran satisfechos en este rubro; por otro lado, los empleadores de los egresados de la Universidad Popular del Cesar de Colombia³⁴ consideró que al 30% de sus egresados tienen una falta de liderazgo.

El 95.1% de los empleadores se encuentran de completamente satisfechos a satisfechos en cuanto al pensamiento crítico que poseen los egresados, lo anterior concuerda con lo encontrado por Julio y cols³⁴ quienes mencionan que los egresados están altamente capacitados para la implementación de éste. Esto podría deberse a la formación de calidad que reciben los egresados de dichas instituciones.

En cuanto a la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas el 96.7% de los empleadores se encuentran completamente satisfechos, muy satisfechos y satisfechos en este rubro, a diferencia de lo encontrado por Torres C y cols.²⁹ donde éste fue calificado por un 45% como bueno y excelente. Contrario a lo encontrado por la Universidad Autónoma de Chihuahua³⁰ donde un 88% se encuentra satisfecho en esta área.

El 100% de los empleadores se encuentran completamente satisfechos, muy satisfechos y satisfechos en cuanto a la capacidad de aplicar herramientas teórico-metodológicas. Por otro lado, en la Universidad Autónoma de Chihuahua³⁰ muestran un porcentaje de satisfacción alto en un 62% y medianamente satisfecho en un 38%.

VII. CONCLUSIONES

El mercado laboral del profesional de enfermería ha cambiado radicalmente en las últimas décadas, está demanda que los nuevos profesionales en enfermería cuenten con más conocimientos sobre determinados campos de trabajo, atendiendo a una demanda social y sanitaria de la población.

Con base a los resultados de este estudio se puede concluir que al menos el 50% de los egresados del PME se desempeñan en empleos donde no tienen una coherencia con su formación, no se les reconoce el grado académico que poseen y no se desempeñan en puestos donde lleven a la práctica los conocimientos adquiridos, lo que se traduce en un "recurso humano de posgrado subutilizado" ya que no se aprovecha en las instituciones el potencial de estos, asimismo, no existe una remuneración económica adecuada.

Por otro lado, el otro 50% considera haber tenido movilidad laboral en sus empleos, lo que se traduce en ascensos y remuneraciones económicas mayores.

La formación de calidad por parte del PME hacia los egresados se traduce en altos niveles de satisfacción por parte de los empleadores.

A pesar de que los egresados son evaluados de manera positiva, en sus empleos no reciben remuneraciones económicas adecuadas.

Actualmente aún hay mucho que trabajar a futuro para que una formación en el PME signifique garantía de una mayor retribución para sus egresados. Cabe aclarar que dichos avances no recaen únicamente en el Programa y que deben considerarse distintas aristas, ajenas al contexto académico, escolar y que residen en los contextos institucionales y el reconocimiento mismo de la Enfermería en la sociedad mexicana.

VIII. LIMITACIONES

En cuanto a las limitaciones, una de las principales de este estudio fue la dificultad para contactar a los egresados, ya que mucha de la información personal que se tenía de ellos ya había cambiado, esto limitó en gran manera el contacto. Otro punto importante fue la disposición de los egresados hacia la participación en el estudio y un bajo índice de respuesta en el seguimiento luego de la obtención de su grado.

Una de las limitantes respecto a los empleadores fue la disposición en cuanto a la evaluación de los egresados, la mayoría de ellos argumentaba no contar con el tiempo necesario para contestar el instrumento, esto en varias ocasiones se relacionaba con su desempeño en altos cargos.

Otra limitante fue el hecho de no completar ambas muestras, hecho que reduce la consistencia externa y la extrapolación de resultados obtenidos hacia otras poblaciones. Del mismo modo, al ser un programa y estudio local, no se puede generalizar al panorama de todos los Posgrados en Enfermería en México.

IX. APORTACIONES DEL ESTUDIO

A LA DISCIPLINA

A través del seguimiento de egresados la disciplina puede enriquecerse en gran manera, ya que este permite una evaluación indirecta hacia el programa permitiendo hacer mejoras que repercutan de manera positiva a futuras generaciones.

La evaluación por parte de los empleadores, también, permite hacer mejoras a los planes de estudios en caso de ser necesarios.

Se generaron instrumentos con aplicación online, lo que facilita el contacto tanto de los egresados como de los empleadores.

A LA PRÁCTICA DE ENFERMERIA Y LA GESTION DEL CUIDADO

Como futuras gestoras del cuidado el saber que el personal está satisfecho con su formación nos proporciona herramientas suficientes para saber que la plantilla está altamente calificada y que podrán brindar cuidados de Enfermería de calidad.

A LAS POLITICAS PÚBLICAS

Conocer la inserción laboral del egresado nos permite sugerir la elaboración de una política pública donde se busque una correspondencia entre el tipo de empleo y la remuneración económica que reciben los egresados.

Mantener una vinculación estrecha a través del seguimiento de egresados y la evaluación por parte de los empleadores permitirá mejorar en gran manera a los programas educativos.

Se sigue la revisión de los programas educativos por lo menos cada 5 años.

X. BIBLIOGRAFÍA

1. Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. [internet] 09 de octubre de 1998 [citado 19 de noviembre de 2017]. Disponible en: <http://bit.ly/1rpSRef>
2. Sistema de Información Administrativa de Recursos Humanos en Enfermería. Registro Nacional de Datos por Nivel Académico. México. [internet]. [citado 19 de noviembre de 2017]. Disponible en: <http://bit.ly/1Jn5U67>
3. Toribio L. La muerte también evoluciona; transición epidemiológica. Excelsior. Ciudad de México. 09 de octubre de 2016. [internet]. [citado 19 de noviembre de 2017]. Disponible en: <http://bit.ly/2e1KMHl>
4. Consejo Internacional de Enfermeras. La definición de Enfermería. 04 de diciembre de 2015. [internet]. [citado 19 de noviembre de 2017]. Disponible en: <http://bit.ly/1FeyuQ1>
5. Organización internacional del Trabajo. El desempleo mundial aumenta nuevamente, pero con grandes diferencias regionales. 22 de enero de 2013. [internet]. [citado 19 de noviembre de 2017]. Disponible en: <http://bit.ly/2zin8V9>
6. Programa de Maestría en Enfermería. Informe 2015 del programa de maestría en enfermería. Coordinación de estudios de posgrado UNAM.
7. Universidad Autónoma de Coahuila. Flexibilidad laboral: una revisión de la evidencia empírica. En: Universidad Autónoma de Coahuila, Castro L, Reyna R, editores. El mercado laboral frente a las transformaciones económicas en México. México: Plaza y Valdez; 2015.P11-20.
8. Programa de Maestría en Enfermería. UNAM. Adecuación 2016 del Programa de Maestría en Enfermería. UNAM. Perfil de Egreso.
9. Fernández HE. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. Inv. Econ [internet] 2010 [citado 19 de noviembre de 2017]; 69(273):115-150. Disponible en: <http://bit.ly/2jEWHlm>.
10. ANUIES. Mercado laboral de profesionistas en México. Vol 3. México: ANUIES;2003.
11. Gonzales JC, Pérez. Reformación y orientación. 2^{da} ed. Madrid: Ediciones Paraninfo; 2015.
12. García CM, Zárate G, Matus M, Balseiro A, Balan G. Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO. Enfermería universitaria [internet].2013 [26Feb

- 2016];10(1):14-20.Disponible en:<http://bit.ly/2bnAnXe>
- 13.Damián SJ, Montes PE, Arellano ML. Los estudios de opinión de empleadores. Estrategia para elevar la calidad de la Educación Superior No Universitaria. REICE[internet].2010[30 Feb 2016];8(3):179-203. Disponible en:<http://bit.ly/Yz4Ogo>
 - 14.Davila M. tendencias internacionales en posgrados. Flacso Argentina 2010.Nucleo de estudios e investigaciones del Mercosur [internet] 2012[citado 28 May 2016]; 1: 18-26.Disponible en:<http://bit.ly/1Z6a1bY>
 - 15.Castrillón MC. Pensando en la formación de futuros profesionales de enfermería en América Latina. Investigación y educación en enfermería. 2008; 26(supl):114-121.
 - 16.Orientaciones para la educación inicial de enfermería en las Américas: hacia el 2020- Documento en proceso de elaboración. OPS/OMS.HSS/HR/Enf. Washington, 22 de septiembre del2009-V9.
 - 17.Balseiro L, Zárate R, Ostiguin R, Flores V. Programa de Maestría en Enfermería de la UNAM en el contexto internacional y nacional: un análisis comparativo. Revista Panamericana de Profesionales en Enfermería. 2011; 7:1.
 - 18.Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia. Plan de Estudios de la Carrera de Licenciado en Enfermería. [on line]. México: ENEO; 2016 [citado 11 May 2016]. Disponible en:<http://bit.ly/1TbVM3D>
 - 19.Gustavohawes.com [Internet]. Chile: Hawes Consultores EIRL;[actualizado mayo 2015; citado 12 de septiembre 2016]. Disponible en: <http://bit.ly/2czNdUm>
 - 20.Burgos FB, López MK. La situación del mercado laboral de profesionistas. RevEducSup [internet].2010[consultado 30 mayo 2016];4(156):19-33. Disponible en: <http://bit.ly/1UdV2s0>.
 - 21.Balseiro AL. Mercado Laboral de enfermería en México. México: Trillas; 2014.
 - 22.Carmona MB., González VS., Crespo KS. Opinión de los egresados del plan de estudios de la licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza – Universidad Nacional Autónoma de México. EnfeGlob [internet].2012 [consultado 2 abril 2016]; 11(4):180-191. Disponible en:<http://bit.ly/2bWc9FZ>.
 - 23.Paz RF, Betanzos DN, Uribe BN. Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. Aquichan [internet]. 2014 [consultado 30 Mayo 2016]; 14(1): 67-78.Disponible en: <http://bit.ly/24hv9qH>.
 - 24.Juárez F, Báez A, Hernández V, Hernández R, Hernández H , Rodríguez C. Opinión

- de egresados en enfermería sobre la congruencia de los contenidos curriculares con los requerimientos laborales. *Enferm Univ* [internet] 2015 [consultado 30 mayo 2016];12(4):197-203. Disponible en: <http://bit.ly/2byiHss>
25. Machado H, Oliveira E, Lemos W, Ferraz DC, Aguiar F, Wermelinger M, et al. Mercado de trabalho da enfermagem: aspectos gerais. *Enferm. Foco* [internet] 2016 [consultado 30 mayo 2016];7(ESP):35-62. Disponible en: <http://bit.ly/2bMyHYe>.
26. Seguel FP, Valenzuela SS, Sanhueza AO. El trabajo del profesional de enfermería: una revisión de la literatura. *Ciencia y enfermería XXI* [internet] 2015 [Consultado 20 noviembre de 2017];(2):11-20. Disponible en: <http://bit.ly/2dRXY5c>
27. Martínez ME, Martínez AD, Velázquez RB. Seguimiento de egresados: Satisfacción laboral como producto del trabajo realizado por enfermeras de la UAEMéx. *Debates en Evaluación y Currículum*. 2016; 2(2): 3163-3173.
28. Trivino VZ, Castro RH, Ospina A, Rios N. Desempeño egresados de enfermería según empleadores cohortes 2006-2011. *Revista Gastrohup* [Internet]. 2013 [Consultado 10 septiembre 2016]; 15(3): 174- 158. Disponible en: <http://bit.ly/2cjVjMB>
29. Torres C, Sierra M, Pinzón S. Evaluación del desempeño de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander 2004-2010. *Revista CUIDARTE*[Internet]2012[Consultado 10 septiembre 2016];3(1):270-279. Disponible en: <http://bit.ly/2cjWLOK>
30. Diex.uach.mx [internet]. México:UACH;2013[actualizado 29 Oct 2013; citado 10 Septiembre 2016]. Disponible en:<http://bit.ly/2crgBum>
31. UES.mx[internet]. México: UES; [actualizado 9 septiembre 2016; citado 10 septiembre 2016]. Disponible en:<http://bit.ly/2cAkajl>
32. García CM, Zárate G, Matus M, Balseiro A, Balan G. Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO. *Enfermería universitaria* [internet].2013 [consultado 10 septiembre 2016];10(1):14-20. Disponible en: <http://bit.ly/2bnnFrP>
33. Felipe FL, Cantuarias NN. Satisfacción del empleador en el desempeño de enfermeros egresados de Uladech en instituciones de salud, 2015. In *Crescendo. Ciencias de la salud* [internet] 2016 [Consultado 20 noviembre de 2017];3(2):130-138. Disponible en: <http://bit.ly/2iyPHTw>

34. Julio PA y Sánchez RD. La Percepción del empleador: competencias del egresado de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar. *Advocatus* [internet] 2016 [Consultado 20 noviembre de 2017];13(26):227-237. Disponible en: <http://bit.ly/2izHD4Z>
35. Ponce GG, Bernal BML, Morán PL. Instrumento de Seguimiento de Egresados del Programa de Maestría en Enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de México. 2006.
36. Ponce GG, Cota RMI. Instrumento Satisfacción de empleadores de los egresados del Programa de Maestría en Enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de México. 2017.
37. Bandura A. Teoría del aprendizaje social. Madrid: S.L.U. ESPASA LIBROS; 1987.

XI. ANEXOS

• INSTRUMENTO PARA EMPLEADORES

Satisfacción de empleadores de los egresados del Programa de Maestría en Enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de México

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el desenvolvimiento profesional del egresado del Programa de Maestría (PME) en Enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Los datos que usted amablemente nos proporcione serán utilizados solamente para fines académicos y serán manejados de manera estrictamente confidencial.

INSTRUCCIONES: Lea con atención cada una de las siguientes preguntas y seleccione la respuesta que se apegue a su consideración.

Folio: _____

I. Datos de Identificación de la empresa o institución

Nombre de la empresa o institución: _____

Domicilio: _____

Municipio: _____ Estado: _____

Cargo que desempeña: _____

Edad: _____ Sexo: 1.M () 2. F ()

II. Características estructurales

1.- Régimen jurídico de la institución donde labora:

Público ()

Privado ()

2.- Tipo de institución donde labora:

1. Educativa ()

2. Asistencial ()

1^{er} Nivel de atención ()

2^{do} Nivel de atención ()

3^{er} Nivel de atención ()

3. ¿Aproximadamente cuántos profesionistas del Programa de Maestría en Enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de México trabajan en su empresa en los últimos tres años?

III. Formación profesional de los egresados de la Maestría en Enfermería

4. ¿Cómo calificaría la formación profesional del egresado del PME de la UNAM?

Mala	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. ¿Considera usted que la formación del egresado del PME de la UNAM corresponde a los requerimientos actuales que demanda la empresa o institución?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. ¿En qué medida coinciden los conocimientos profesionales del egresado con la(s) actividad(es) que realiza dentro de la institución/empresa?

Ninguna coincidencia	Poca coincidencia	Regular coincidencia	Mediana coincidencia	Total coincidencia
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. En general, ¿cómo califica el desempeño laboral del egresado?

Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Conforme a su experiencia, el desempeño laboral del egresado, comparándolo con los egresados de otras instituciones de Educación Superior es:

Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. ¿Cuál es su opinión en relación con la actualización de los conocimientos que posee el egresado del PME de la UNAM?

Nada actualizados	Poco actualizados	Medianamente actualizados	Muy actualizados	Completamente actualizados
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IV. Satisfacción con el desempeño profesional del egresado

10. En el siguiente cuadro, encontrará una serie de criterios para evaluar al egresado del PME de la UNAM respecto a las competencias adquiridas en el programa, por lo cual le pido elija la respuesta correspondiente según el caso.

COMPETENCIAS GENERALES	COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN EL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ENFERMERÍA				
	Nada Satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Completamente satisfecho
Habilidades y aptitudes para el ejercicio de la docencia o administración.					
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.					
Capacidad de comunicación oral y escrita.					
Capacidad de aplicar herramientas teórico-metodológicas.					
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.					
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.					
Razonamiento crítico.					
Habilidades para la práctica de la enfermería basada en la evidencia.					
ATRIBUTOS-VALORES Considera usted que los siguientes atributos están presentes en el egresado	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Responsabilidad					
Capacidad demotivar y conducir hacia metas comunes					
Puntualidad/formalidad					
Buena presentación					
Identificación con la empresa/institución					

ACTITUDES	Nada Satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Completamente satisfecho
Capacidad crítica y autocrítica					
Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad					
Capacidad de trabajo en equipo					
Compromiso ético					
Compromiso con la calidad					
Liderazgo					

11. ¿Cuáles aspectos considera debieran reforzarse en la formación del egresado del PME de la UNAM para un mejor desempeño en el campo laboral?

1. Ninguno ()
2. Conocimientos teóricos ()
3. Conocimientos prácticos ()
4. Formación ética/valores ()
5. Actitud emprendedora y de liderazgo ()
6. Pensamiento crítico y creativo ()
7. Actitud investigativa ()

12. ¿En lo sucesivo, preferiría contratar a egresados del PME de la UNAM?

- 1.Sí ()
- 1.No () ¿Por qué? _____

13. ¿Brindaría facilidades al personal profesional para continuar sus estudios a nivel de posgrado en la UNAM?

- 1.Sí ()
- 1.No () ¿Por qué? _____

• **INSTRUMENTO PARA EGRESADOS**

Seguimiento de egresados del Programa de Maestría en Enfermería (PME) de la UNAM

OBJETIVO: Obtener información pertinente sobre la ubicación y las actividades que desempeñan los egresados en el ámbito laboral, así como su grado de satisfacción hacia el PME.

Los datos que usted amablemente nos proporcione serán utilizados solamente para fines académicos y serán manejados de manera estrictamente confidencial.

INSTRUCCIONES: Lea con atención cada una de las siguientes preguntas y seleccione la respuesta que se apegue a su consideración.

Folio: _____

I. Datos sociodemográficos

1. Nombre del egresado: _____
2. Lugar de residencia: _____
3. Hace cuantos años egresaste de la Maestría: _____
4. Edad en años cumplidos: _____
5. Estado civil (soltero o casado): _____

II. Situación laboral actual

6. Número de empleos que tienes: _____
7. Tu empleo es:
 - Eres empleado con contratos estables ()
 - Eres empleado con contratos temporales ()
 - Trabajo con otras formas de relación laboral ()
 - La mayor parte del tiempo has estado desempleado ()

8. Institución (es) donde labora actualmente: (Puede marcar más de una en caso de tener más de 1 empleo)

- Educativa: 1. UNAM ()
 2. IPN ()
 3. FORÁNEA () Especifique_____
4. Particular ()
- Asistencial: 1. IMSS ()
 2. ISSSTE ()
 3. SSA ()
 4. D.D.F. ()
 5. Particular ()

Otro empleo: _____

9. En el siguiente cuadro, encontrará una serie de criterios para evaluar el PME de la UNAM, por lo cual le pido elija la respuesta correspondiente según el caso.

Coherencia entre la formación, desarrollo y movilidad en el ámbito laboral					
	Totalmete en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Existe relación de mi empleo con el área en que estudie la Maestría en Enfermería					
El grado me garantizó el ingreso a este empleo					
El grado de maestro en enfermería me garantizó un ascenso en el empleo					
Mi formación de maestría en enfermería me permitió el desempeño de habilidades técnicas en mi trabajo					
Mi formación de maestría en enfermería me permitió el desempeño de habilidades administrativas en mi trabajo					
Mi formación de maestría en enfermería me permitió el desempeño de habilidades de docencia					
Mi formación de maestría en enfermería me permitió mi incorporación a grupos de investigación					

Existe relación de mi empleo con el área en que estudie la Maestría en Enfermería					
Relación con la institución de egreso	Totalmete en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Se procuró el desarrollo de habilidades de comunicación oral, escrita y/o computacional					
La formación permite que nos desarrollemos profesionalmente en el ámbito laboral					
Aprendí a utilizar el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios (pensamiento crítico)					
Desarrolle la habilidad para solucionar problemas					
Se favoreció el desarrollo de capacidades para integrar equipos de trabajo					
Desarrollé la iniciativa para la búsqueda de nuevos conocimientos					
Se me otorgaron conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de la disciplina					
Se desarrolló la capacidad para asumir principios éticos y morales necesarios para una sana convivencia					
La capacidad para integrarme activamente a la comunidad fue otra de las habilidades desarrolladas					
Se procuró el desarrollo de habilidades de comunicación oral, escrita y/o computacional					
La formación permite que nos desarrollemos profesionalmente en el ámbito laboral					
Vinculación con el medio	Totalmete en desacuerdo	Endesacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Se contemplaron actividades de vinculación con otros profesionales de la misma área o de áreas afines					

La formación recibida me permite un amplio desarrollo profesional en mi ambiente laboral					
Se favoreció el desarrollo de la investigación					
Continúo en contacto con otros egresados del programa por situaciones laborales nuevas					
Me consideran como experto para la solución de problemas referentes a mi área de desempeño y por mi formación					
Tengo un ingreso económico mayor por la obtención de mi grado como Maestro en Enfermería					
Satisfacción del egresado	Totalmete en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Completamente de acuerdo
En términos generales se puede decir que la formación recibida fue de alta calidad					
Si tuviera la oportunidad de volver a estudiar este programa seleccionaría esta institución nuevamente					
Como egresado del PME me comparo favorablemente con los profesionales formados por otras instituciones académicas					
Mi sentido de pertenencia o afecto hacia la institución y el programa donde curse la maestría es alto					
De acuerdo con mi experiencia recomendaría cursar este programa a un familiar, amigo o conocido					
En términos generales se puede decir que la formación recibida fue de alta calidad					