

Percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de Enfermería de la Universidad de Guayaquil *Employers' perception of the performance of nursing graduates from the University of Guayaquil*

Carmen Alexandra Sánchez Hernández¹, Dinora Rebolledo Malpica², María Araceli García Martínez³, Gloria Janeth Muñoz Granoble⁴.

¹ Facultad de Ciencias Médicas. Carrera de enfermería. Universidad de Guayaquil. Ecuador. <http://orcid.org/0000-0002-6044-9657> carmen.sanchezh@ug.edu.ec

² Facultad de Ciencias Médicas. Carrera de enfermería. Universidad de Guayaquil. Ecuador. <https://orcid.org/000-0002-2036-1423> dinora.rebolledom@ug.edu.ec

³ Facultad de Ciencias Médicas. Carrera de enfermería. Universidad de Guayaquil. Ecuador. <http://orcid.org/0000-002-1456-6684> maria.garciamar@ug.edu.ec

⁴ Facultad de Ciencias Médicas. Carrera de enfermería. Universidad de Guayaquil. Ecuador. <http://orcid.org/0000-0002-4898-3523> gloria.munizgra@ug.edu.ec

Resumen

Objetivo: determinar la percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil. **Metodología:** Se trata de un estudio descriptivo con una muestra de 36 empleadores de instituciones, tanto públicas como privadas de Guayaquil. Los datos fueron recolectados con un instrumento validado por expertos con un índice de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,97. El análisis estadístico descriptivo se realizó con el software SPSS versión 24. **Resultados:** evidenció que las habilidades interpersonales de los graduados de enfermería, según la percepción de los empleadores, son la adaptación a los cambios, el trabajo en equipo, la vocación de servicio, el desempeño bajo presión y el desarrollo de ideas. En cuanto a las habilidades, se destacó el cuidado humanizado, la calidad de servicio, los principios bioéticos, los valores en el cuidado, la práctica clínica, el conocimiento en el cuidado y la promoción de la salud. **Conclusiones:** Los graduados del estudio, según sus competencias, cumplen con las expectativas de los empleadores y de la demanda social, política y económica. Se evidencia, claramente, el vínculo de la visión y misión de la carrera de Enfermería, aunado a la percepción positiva de los empleadores acerca del desempeño de los graduados.

Palabras Claves: Percepción, Empleadores, Graduados, Enfermería.

Abstract

Objective: to determine the perception of employers about the performance of graduates of the Nursing career at the University of Guayaquil. **Methodology:** This is a descriptive study with a sample of 36 employers from institutions, both public and private, in Guayaquil. Data were collected with an instrument validated by experts with a reliability index of Cronbach's alpha of 0.97. Descriptive statistical analysis was performed with SPSS version 24 software. **Results:** showed that the interpersonal skills of nursing graduates, according to the perception of employers, are an adaptation to changes, teamwork, dedication to service, performance under pressure, and development of ideas. Regarding skills, humanized care, quality of service, bioethical principles, values in care, clinical practice, knowledge in care, and health

promotion were highlighted. Conclusions: The graduates of the study, according to their skills, meet the expectations of employers and social, political, and economic demands. The link between the vision and mission of the Nursing career is clearly evident, together with the positive perception of employers about the performance of graduates.

Keywords: Perception; Employers, Graduates, Infirmary.

Introducción

Dar respuestas a la sociedad que demanda servicio de salud, es la misión de las instituciones de educación superior formadoras de talento humano en salud, especialmente en lo que se refiere a licenciados en enfermería. En función de alcanzar esta valiosa meta, el análisis del impacto de enfermería en la sociedad se convierte en una tarea necesaria y continua en dichas instituciones, que permite hacer los ajustes y adaptaciones al proyecto curricular para responder a una sociedad dinámica y exigente antes los nuevos retos tecnológicos, científicos y epidemiológicos, en lo que respecta a la salud pública en el contexto ecuatoriano.

En este sentido, nace el interés de trabajar en la pertinencia y seguimiento a graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil, los profesionales graduados en el alma mater, quienes constituyen el referente y el producto de la demanda social. Actualmente, enfermería ocupa un importante lugar de las profesiones más solicitadas en el país. Es considerada como un pilar fundamental en los diferentes escenarios donde se desempeñan, y se la valora como la imagen de la institución de educación superior donde se forma.

Vale destacar, que la carrera de Enfermería ha venido pasando por un proceso de revisión y evaluación, que conlleva a un análisis profundo de su importancia actual en la sociedad a la que da pertinencia. Estas reflexiones están en el marco de los ajustes curriculares solicitados por los procesos de acreditación que está viviendo la región de las Américas y de la cual el Ecuador forma parte.

En el marco del proceso de acreditación, ya mencionado, surge la necesidad de explorar la percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de enfermería de la Universidad de Guayaquil, con el propósito de identificar las habilidades interpersonales y profesionales durante su desempeño en el entorno laboral. En este sentido, la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil aporta a la sociedad profesionales competitivos, con conocimientos, principios éticos y morales para promover el desarrollo científico y humano, impulsando la investigación para solucionar problemas de salud pública de la región y del país. Por consiguiente, la percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de enfermería se basa en el reconocimiento de las habilidades interpersonales y profesionales de los graduados durante su desempeño en el entorno laboral. (Altamirano, 2014)

El desempeño laboral de los graduados de la carrera de Enfermería está determinado por las competencias intangibles que establece la naturaleza ética y moral de su comportamiento, así como también habilidades duras de ser resolutivo, reflexivo para la toma de decisión. Por otro lado, este mismo desempeño es percibido como la capacidad para proporcionar una atención holística e integral, evidenciando un cuidado humanizado, de los graduados de enfermería durante la evaluación de desempeño profesional (Altamirano, 2014).

La revisión continua del desempeño de los graduados de enfermería, y especialmente

desde la perspectiva del empleador, es una necesidad de la Universidad para conocer y comprender el impacto social que han alcanzado sus graduados, asegurándose que se ha cumplido con la misión de formación del talento humano competente para la transformación de la sociedad. En este sentido, la Universidad crea mecanismos de seguimiento a graduados, así como de estudios de pertinencia de sus egresados, con el fin de obtener los índices de transformación que estos han producido en la sociedad. La pertinencia de los egresados se convierte, entonces, en un indicador de ajustes de los procesos educativos del talento humano formado en el seno universitario (Roos, 2019). Para mantenerse vigente y a la vanguardia de las transformaciones políticas, sociales, científicas y tecnológicas, la Universidad hace énfasis en una formación dinámica y flexible que le permita fortalecer al talento humano para que evidencie su impacto en su área de influencia.

En tal sentido, se hace necesario el estudio de pertinencia de las diferentes carreras que ofertan. Entre los mecanismos del estudio de pertinencia de las carreras, se puede hablar de determinar la percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados como un indicador de la formación de un talento humano necesario para la sociedad (De Arco-Canoles, 2018); lo que quiere decir que, si los graduados están empleados, la universidad ha cumplido con parte de su rol dando respuesta a las necesidades de su entorno. Bajo este planteamiento surge la necesidad de determinar la percepción de los empleadores sobre el desempeño esperado de los graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil.

Materiales y Métodos

Se trata de una investigación cuantitativa, de tipo descriptiva, ya que se centra en analizar la percepción de los empleadores sobre el desempeño laboral de los graduados de la carrera de Enfermería, desde su perspectiva de habilidades personales y habilidades profesionales. La población de estudio estuvo conformada por 36 empleadores de enfermería de instituciones públicas y privadas. Para la determinación de la muestra se utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas, a través de un muestreo no probabilístico.

Se aplicó un instrumento tipo cuestionario estructurado en dos partes: la primera presenta los datos sociodemográficos con cuatro preguntas de selección múltiple y la segunda parte, compuesta de 27 preguntas de escala tipo Likert, midió la variable percepción de empleadores sobre el desempeño laboral de los graduados de enfermería de la Universidad de Guayaquil.

La encuesta aplicada fue sometida a la prueba de validación por juicio de expertos, quienes hicieron sugerencias sobre la coherencia y pertinencia a las preguntas. Se realizó la prueba piloto a una población de características parecidas a las del estudio, con una muestra de 10 sujetos, con el fin de medir las consistencias de las preguntas.

De igual modo, se determinó la confiabilidad del instrumento, utilizando el método de fiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniendo un índice de confiabilidad de 0,97. Los datos fueron trabajados con el programa SPSS versión 24 que establece frecuencias, porcentajes, obteniendo tablas estadísticas y figuras que permitieron su análisis y posterior discusión de resultados relevantes.

Resultados

Para el análisis de los resultados del estudio de la percepción de los empleadores sobre el desempeño esperado de los graduados de enfermería, se organizaron los datos en dos dimensiones, representadas en figuras y tablas estadísticas. La primera dimensión describe los porcentajes obtenidos en los datos sociodemográficos. La segunda dimensión expresa las frecuencias y porcentajes de la variable percepción de los empleadores, sobre las habilidades personales y profesionales de los graduados de la Universidad de Guayaquil.

Tabla 1.

Habilidades interpersonales de los graduados de enfermería de la Universidad de Guayaquil según la percepción de los empleadores

Indicadores	Deficiente		Regular		Bueno		Muy Bueno		Excelente	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Adaptación a los cambios	0	0	3	8,33	11	30,55	18	50	4	11,11
Trabajo en equipo	1	2,77	2	5,55	15	41,66	9	25	9	25
Vocación de servicio	1	2,77	4	11,11	13	36,11	14	38,88	4	11,11
Desempeño bajo presión	0	0	5	13,88	12	33,33	15	41,66	4	11,11
Desarrollo de ideas	0	0	2	5,55	17	47,22	14	38,88	3	8,33
Pensamiento globalizado	1	2,77	0	0	12	33,33	18	50	5	13,88
Capacidad de sociabilidad	0	0	5	13,88	12	33,33	16	44,44	3	8,33
Uso efectivo del tiempo	0	0	3	8,33	17	47,22	14	38,88	2	5,55
Capacidad analítica	0	0	3	8,33	18	50	12	33,33	3	8,33
Organización de actividades	1	2,77	2	5,55	18	50	11	30,55	4	11,11
Resolución de problemas	1	2,77	2	5,55	16	44,44	14	38,88	3	8,33
Capacidad para exponer	0	0	2	5,55	10	27,77	17	47,22	7	19,44
Herramientas informáticas	0	0	3	8,33	14	38,88	16	44,44	3	8,33
Información con claridad	2	5,55	3	8,33	10	27,77	17	47,22	4	11,11
Toma de decisiones	0	0	6	16,66	13	36,11	12	33,33	5	13,88

Fuente: Elaboración propia de las autoras.

Los resultados de la tabla 1 muestran que un 50% de los encuestados considera que la adaptación a los cambios de los graduados de enfermería de la Universidad de Guayaquil es muy buena; no hay respuesta para la alternativa deficiente. Cabe destacar que un 11.11% de la población encuestada, considera que los graduados poseen excelentes competencias de adaptación a los cambios. Así mismo, los resultados muestran que el 41.66% de los empleadores encuestados aseguran que los graduados de la carrera de Enfermería son buenos en el trabajo en equipo y el 25% opinan que son excelentes. En relación con el indicador de

vocación de servicio, el 38.88% considera que los graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil son muy buenos. Cabe destacar que un 11.11% de los graduados son excelentes en la vocación de servicio. Por otro lado, los encuestados consideran que el 41.66% tienen muy buen desempeño bajo presión, y un 11.11% son excelentes en su desempeño bajo presión.

Los resultados también revelan que un 38.88% de los encuestados consideran que los graduados de enfermería tienen muy buen desarrollo de ideas, un 47.22% opina que son buenos, y un 8.33% que son excelentes en este aspecto. En cuanto al indicador pensamiento globalizado, en los graduados de enfermería, un 50% de los encuestados lo considera muy bueno, un 33.33% lo considera bueno y un 13.88% considera excelente el desarrollo de ese pensamiento globalizado en los graduados de la carrera.

De igual forma, un 44.44% de los empleadores encuestados consideran como muy buena la capacidad de sociabilidad de los graduados de enfermería de la Universidad de Guayaquil. Un 33.33% la considera buena y un 8.33% la considera excelente. El indicador uso efectivo del tiempo, un 47.22% y un 38.88% los consideran buenos y muy buenos, respectivamente, y un 5.55% los considera excelentes. Con relación al indicador de capacidad de abstracción analítica, los encuestados indicaron que el 50% de los graduados son buenos y un 33.33%, muy buenos. Cabe destacar que un 8.33% lo consideran excelentes. En la organización de actividades, se refleja que un 50% de los empleadores refieren que los graduados de enfermería son buenos en este indicador, un 30.55%, que son muy buenos y un 11.11% aseguran que son excelentes.

De acuerdo con los resultados, un 44.44% de los encuestados consideran que la capacidad de resolución de problemas de los graduados de la carrera de Enfermería es buena y un 38.88% muy buena. También se muestra que un 8.33% ve como excelente la capacidad de resolución de problemas. En relación con la capacidad para exponer ideas por medios escritos, un 47.22% consideran que los egresados son muy buenos y un 19.44% los considera excelentes. La tabla 1, muestra, además, que un 44.44% de los encuestados considera muy buena la aplicación de herramientas informáticas de los graduados de la carrera de Enfermería, un 38.88% la considera buena y un 8.33% la considera excelente. Con relación al indicador expresarse con claridad se muestra que un 47.22% de los encuestados considera como muy buena la capacidad para comunicarse de los graduados de enfermería, un 27.77% la considera buena, mientras un 11.11% la considera excelente.

Para finalizar el análisis de los resultados de la tabla 1, se trae a colación el indicador de toma de decisiones, donde un 36.11% y un 33.33% de los encuestados, lo considera bueno y muy bueno, respectivamente.

El primer resultado que se obtuvo en la tabla 2, referente al cuidado humanizado que proporcionan los graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil, evidencia que el 44,44% opina que es muy bueno, mientras que el 33,33% respondieron que es buena. Es importante resaltar que el 13.88% de empleadores encuestados reconocen que es excelente el cuidado humanizado. En el indicador calidad del servicio, se observa que el 47,22% revelan que es muy buena, lo que evidencia la percepción del empleador de los graduados. El 36, 11% la valoran como buena, y el 11,11% como excelente.

Tabla 2.

Habilidades profesionales de los graduados de enfermería de la Universidad de Guayaquil según la percepción de los empleadores

Indicadores	Deficiente		Regular		Bueno		Muy buena		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Cuidado humanizado	0	0	3	8,33	12	33,33	16	44,44	5	13,88
Calidad de servicio	1	2,77	1	2,77	13	36,11	17	47,22	4	11,11
Principios bioéticos	1	2,77	2	5,55	13	36,11	14	38,88	6	16,66
Valores en el cuidado	2	5,55	1	2,77	10	27,77	19	52,77	4	11,11
Práctica clínica	0	0	3	8,33	10	27,77	18	50	5	13,88
Conocimiento en el cuidado	0	0	2	5,55	12	33,33	19	52,77	3	8,33
Promoción de la salud	1	2,77	1	2,77	11	30,55	16	44,44	7	16,66
Proceso de Atención de Enfermería	0	0	5	13,88	12	33,33	15	41,66	4	11,11
Gestión del cuidado	1	2,77	2	5,55	12	33,33	18	50	3	8,33
Proceso de investigación	3	8,33	2	5,55	12	33,33	15	41,66	4	11,11

Fuente: Elaboración propia de las autoras.

En referencia a los principios bioéticos, los empleadores encuestados expresaron que los graduados reflejan como muy buenos estos principios en un 38,88%, al brindar los cuidados de enfermería. Así mismo, otros encuestados indicaron que un 36.11% son buenos y el 16,66% valoraron los principios bioéticos como excelentes. Al analizar los resultados del indicador valores en el cuidado, expuestos en la tabla 2, se muestra que el 52,77% considera que los graduados reflejan los valores al proporcionar los cuidados de enfermería. En este sentido, un dato importante a tener en cuenta es que el 5,55% ven como deficiente el reflejo de los valores. El estudio evidencia, además, que el 11,11% considera que es excelente el reflejo de los valores en la asistencia brindada por los graduados.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación, se encontró que los encuestados respondieron en el indicador práctica clínica, que un 50% son muy buenos en la realización de los procedimientos clínicos, resaltando que el 13,88% que son excelentes. Referente al conocimiento efectivo en el cuidado los empleadores, contestaron que el 52.77% de los graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil son muy buenos y el 33,33% consideran que son buenos; cabe manifestar que el 8,33% resaltaron que son excelentes en el conocimiento efectivo en el cuidado. Con el análisis del indicador promoción de la salud se evidenció que el 44,44% son muy buenos, resaltando que el 16,66% son excelentes en estas actividades. En los resultados sobre la aplicación del proceso de atención de enfermería se evidencia, a partir de la opinión de los encuestados, que el 41.66% son muy buenos y el 11.11% son excelentes en la aplicación del proceso de atención (Ver tabla 2).

En el análisis de la tabla 2 se encuentran dos indicadores que complementan la investigación para conocer la percepción de los empleadores de los graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil. Los resultados revelan que el 50% de los graduados son muy buenos en la aplicación de la gestión del cuidado, mientras que el 33.33%

son buenos. De igual forma resalta que el 8.33% son excelentes. Por último, acerca del indicador aplicación del proceso de investigación por los graduados en la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil se evidencia que, según los empleadores, el 41.66% son muy buenos y el 11.11%, excelentes.

Discusión

Habilidades personales de los graduados de Enfermería de la Universidad de Guayaquil según la percepción de los empleadores

La adaptación a los cambios es una competencia que permite adquirir nuevas habilidades y ajustarse a las expectativas. Los empleados que poseen estas competencias se muestran flexibles, abiertos a los aprendizajes, sobre todo la opinión de sus compañeros de trabajo. Por lo tanto, la adaptación al cambio es un indicador de competitividad profesional altamente valorada y considerada por los empleadores como condición para evaluar a sus empleados (Muñiz y otros, 2019). En este sentido, las habilidades interpersonales de los graduados de enfermería de la Universidad de Guayaquil son percibidas por los empleadores como muy buenas y buenas en relación a la adaptación a los cambios. Esto quiere decir que enfermería posee la competencia y la habilidad para ajustarse a su entorno laboral, manteniendo claros sus objetivos y alcanzado la meta organizacional a partir de su facilidad de adaptación a los cambios.

Con esta misma idea, los resultados evidencian que un alto porcentaje de los empleadores consideran que los graduados de la carrera de Enfermería tienen una excelente habilidad para trabajar en equipo. Quero y otros (2019), plantean que el trabajo en equipo es una habilidad que genera una responsabilidad individual y en conjunto, además de un marcado compromiso común por los objetivos del grupo, lo que se presenta favorablemente como una competencia lograda en los graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil.

En este mismo contexto, los empleadores consideran como muy buena y buena la vocación de servicio que poseen los graduados de enfermería, así como también algunos la consideran excelente. La vocación de servicio es concebida como una habilidad y capacidad para servir a otras personas, anticipándose a sus necesidades y posibles requerimientos (Avendaño 2012). Esto quiere decir, que los graduados de enfermería poseen una virtud innata de buscar y satisfacer las necesidades de los pacientes y de su entorno laboral, creando un clima organizacional que genera satisfacción para todos. En este sentido, logran mayor rendimiento de productividad y satisfacción personal. La vocación de servicio es el valor imprescindible en todo enfermero, el mismo se refleja en la habilidad de atender de manera especial y natural al usuario, con una actitud sensible, solidaria, de respeto y apoyo hacia los demás colaboradores, con quienes interactúa.

Con relación al desempeño bajo presión, se puede observar que un 74.99% de los empleadores tienen una percepción buena y muy buena de los graduados de enfermería. Trabajar bajo presión ha pasado a ser considerado como una competencia profesional cada vez más exigente por las empresas (Escobar 2018). Lo que quiere decir que los graduados de enfermería cumplen funciones bajo circunstancias adversas, manteniendo al mismo tiempo una buena eficiencia y productividad, pues saben cómo gestionar el estrés y organizarse correctamente para cumplir con sus objetivos profesionales y laborales.

En cuanto al desarrollo de ideas de los graduados de enfermería, los empleadores perciben

que el 74.99% son buenos y muy buenos en este aspecto. El desarrollo de una idea consiste en convertir una abstracción imaginaria y creativa en un producto o proceso material susceptible de ser puesto en operación. Lo que significa que los graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil poseen la capacidad de buscar soluciones novedosas y oportunas o satisfacer necesidades de los pacientes y su entorno laboral.

La percepción de los empleadores muestra que la mayoría de los graduados tienen un pensamiento globalizado muy bueno y bueno, respectivamente. El pensamiento globalizado es un análisis crítico de las posibilidades que ofrece el mundo en desarrollo. En este sentido, los profesionales de enfermería han logrado avances científicos y tecnológicos que colocan a la disciplina a la altura de otras áreas del conocimiento. Esta postura en el mundo científico les exige grandes desafíos de competencias de pensamiento globalizado. La globalización es un fenómeno trascendente que cada vez adquiere mayor importancia, tanto en la economía como en la sociología y en otras disciplinas de las Ciencias Sociales y de salud (Estrada, 2019).

Los empleadores también perciben a los graduados de enfermería con capacidad de sociabilidad de muy buena y buena. La sociabilidad es concebida como el atributo o capacidad del ser humano para establecer relaciones interpersonales con facilidad en su entorno laboral (Martínez y otros, 2018). Según lo mencionado, los graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil poseen habilidades sociales como competencias que le permiten buscar y cultivar relaciones con otras personas, dándole un valor agregado al equipo de trabajo y a la productividad organizacional. En este sentido, la sociabilidad resulta ser un elemento fundamental, que les permite lograr una relación empática con el otro, conociendo sus ideas, su problemática y su entorno para entenderlo, saber qué necesita y así ayudarlo.

En el uso efectivo del tiempo y la organización de actividades, un 86.1% y un 80.55% respectivamente, de los empleadores, perciben a los graduados como buenos y muy buenos. El uso efectivo del tiempo consiste en una gestión consciente de este, dedicado a actividades específicas para trabajar de forma más productiva (Manjarrez y otros, 2020). La enfermería se ha caracterizado por ser una profesión organizada que establece prioridades en sus actividades, para dar un cuidado oportuno y eficiente, haciendo uso de los recursos en su entorno, incluido el tiempo. Para cumplir con este requisito, los graduados poseen las competencias y atributos de un proceso de gestión de sus funciones adquiridas durante su formación.

En este contexto, los empleadores encuestados consideran que los graduados tienen una capacidad de abstracción buena y muy buena. La capacidad de abstracción analítica consiste en una reflexión sobre los conceptos para alcanzar lo que está más allá de los significados (Carrillo y otros, 2018). Lo anterior indica que en enfermería es necesario la competencia y habilidad de pensamiento crítico y una reflexión analítica para mejorar los cuidados y la decisión diagnóstica oportuna. Un entorno sanitario complejo y cambiante, una mayor necesidad de cuidados centrados en el paciente y una práctica basada en la evidencia, son factores que contribuyen a enfatizar el pensamiento crítico como competencia inherente a la profesión. Bajo esta discusión, los graduados de enfermería de la Universidad de Guayaquil poseen las competencias y habilidades personales de un pensamiento abstracto y crítico que les permite tomar las mejores decisiones con el paciente y su entorno laboral.

En cuanto a la capacidad en la resolución de problemas, la percepción de los empleadores es muy buena, representando un potencial en el desempeño con eficacia y agilidad en la resolución de problemas (Arandojo, 2016). De igual forma, los empleadores valoran a los graduados con una actitud proactiva, sin perder el tiempo, y encontrando soluciones más apropiadas para cada caso, pensando siempre en las repercusiones que puedan tener las decisiones tomadas.

Así mismo, el indicador de la capacidad para exponer las ideas por medios escritos e informarse con claridad fue considerado muy bueno y bueno, con relevancia debido a que las habilidades de comunicación se refieren a la capacidad para enviar, recibir, elaborar y emitir información, ideas, opiniones y actitudes de primera calidad y orientadas a objetivos personales y organizacionales (García y otros 2016), proyectando en los graduados el manejo de una comunicación efectiva con su entorno, logrando un proceso organizacional satisfactorio.

Los graduados de enfermería se adaptan cada día a innumerables cambios tecnológicos e informáticos en un sector de rápida innovación como es el sector salud, asegurando que la tecnología es una herramienta que optimiza la experiencia con los pacientes (Rodríguez, 2020), en concordancia, los empleadores encuestados valoran, como muy buena y buena la habilidad de aplicación de herramientas informáticas de los graduados.

En cuanto a la toma de decisiones, los empleadores consultados aseguran que los graduados de enfermería de la Universidad de Guayaquil toman decisiones en su entorno laboral, durante la atención del paciente (Torres, 2017). Esto evidencia que los graduados poseen las habilidades de la toma de decisiones, donde una parte de la población encuestada los considera excelentes en esta competencia.

Habilidades profesionales de los graduados de Enfermería de la Universidad de Guayaquil, según la percepción de los empleadores

En referencia a la percepción del cuidado humanizado que proporcionan los graduados, se evidencia que solo algunos de los encuestados respondieron que es muy bueno el cuidado, son capaces de reflejar la calidad humana al asistir a los pacientes o a la familia, demostrando el vínculo entre la teoría y la práctica; revelando que existe un proceso mental mediante el cual el paciente y el personal de enfermería obtienen momentos significativos en su interior durante la interacción del cuidado. Esto se encuentra relacionado con el cuidado genuino y simultáneo que permite al paciente y enfermero(a) percibir datos del exterior y organizarlos de un modo significativo en el interior, para tomar conciencia del mundo que les rodea (Plata, 2003). En este sentido, el indicador calidad del servicio tiene relación con el trato a la persona, la amabilidad al dirigirse al paciente o al equipo multidisciplinario. Es necesario destacar que los encuestados refieren que la atención que proporciona el graduado incluye mejoría y bienestar.

Una de las principales competencias en los egresados de la carrera de Enfermería son los principios bioéticos, el reconocimiento de los valores, los principios y fundamentos éticos y bioéticos como la beneficencia, no maleficencia y autonomía – justicia, se hace presente en los encuestados, conforme a la malla curricular, la misión de la Carrera y de la Universidad están cumpliendo con el compromiso de formar y entregar a la sociedad profesionales honestos, con alto sentido ético que se insertan de lo académico al campo laboral basados en principios éticos legales (Pérez, 2001).

Otro valor a discutir es el correspondiente al indicador valores en el cuidado, mismo que tiene relación con los valores éticos que denotan la personalidad, el comportamiento, la competencia cognitiva, la habilidad para interpretar, resolver y tomar decisiones para actuar. Es decir, la noción de competencia es relacional, reúne tareas que tiene que desempeñar en determinadas situaciones. Se trata de un enfoque holístico: integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente, toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Tomando como referencia todo lo anterior, se puede determinar que la enfermería es la única profesión que fundamenta su enfoque primario en suministrar cuidados, los que son direccionados mediante la base de la actuación de la disciplina en donde se encierra la coordinación del cuidado del paciente, el liderazgo y los principios de organización integral.

Asimismo, se aprecia el desarrollo de capacidades y actitudes para funcionar en un escenario complejo como son las instituciones hospitalarias. Es entonces que la cultura de los cuidados se encuentra caracterizada por grupos enlazados en una red de relaciones sociales, valores y metas comunes que sirven, además, como estructura base de las intervenciones de enfermería (Muñoz y otros, 2018). Estos resultados conllevan a realizar cambios para mejorar, buscar estrategias para revertir estos valores que preocupan a la institución como formadora de profesionales de la salud que están en contacto con individuos, que en ocasiones se encuentran vulnerables.

Los empleadores refirieron que el 50% de los graduados tienen coherencia en los conocimientos teóricos y prácticos que convergen en la práctica clínica donde se evidencia la praxis profesional. En tal sentido, se puede indicar que el cuidado involucra responsabilidad para asumir los actos implicados en el mismo, guiado por el conocimiento y las competencias prácticas, determinan la dimensión del hacer del profesional de enfermería. En otro estudio se exhorta que el hacer se caracteriza por la reflexión sobre la acción de cuidar, confiriéndoles a los profesionales de enfermería las habilidades clínicas requeridas que le admitan proporcionar un cuidado seguro y competente. En relación con la competencia hacer, se debe considerar en el proceso de formación de los profesionales reflexivos y la práctica de enfermería, están sujetos a paradigmas de resolución de problemas, toma de decisiones clínicas, las que conllevan al desarrollo de las competencias (Cordero y Salinas, 2017).

Con respecto al conocimiento efectivo en el cuidado, la mayoría de los empleadores contestaron que la práctica de enfermería se concibe como un campo de experiencia, en donde los aspectos cognitivos, de comportamiento, de integración de habilidades, valores y creencias son aplicados al cuidado del individuo, de la familia, de la comunidad y de sus cuidadores. Asimismo, la aplicación de la promoción de la salud, en el 44,44% de los encuestados, evidencia que los graduados tienen el conocimiento y la práctica extramural en la atención comunitaria, promueven la importancia de la educación a través de diferentes técnicas para llegar con programas de salud para mejorar los hábitos de higiene y bienestar social. Sin embargo, otra competencia de mucha relevancia para los empleadores de salud ocupacional valora y analiza el funcionamiento y estructura familiar y promueve la participación comunitaria e intersectorial (Paravic, 2010).

Por otra parte, de acuerdo con la actualidad que se vive a nivel mundial por la pandemia del COVID 19, es importante fortalecer la atención primaria en salud y concientizar que esta

es la puerta de entrada al Sistema Nacional de Salud. Es imprescindible que sea aplicable en todos los niveles de salud como un eje transversal para la prevención de enfermedades y complicaciones, llevando a insertar en el menor tiempo posible al individuo a su entorno laboral y familiar. El indicador sobre la aplicación del proceso de atención de enfermería, refleja que un 41.66% de los empleadores refieren que los graduados de enfermería reconocen cuándo valorar al paciente, sistemáticamente atendiendo las necesidades del individuo.

Referente a la aplicación de la gestión en el cuidado, los encuestados manifestaron que los graduados, la mayoría gestionan el cuidado de acuerdo con las necesidades, pero la minoría saben tomar decisiones de manera oportuna y eficiente. La capacidad de gestionar es percibida por los empleadores como una fortaleza de los graduados, así garantizan la seguridad del paciente, basados en el pensamiento reflexivo, tienen sentido de anticipación, facilidad para comunicarse, saben escuchar y tienen cualidades de liderazgo, lo que permite que aplique el proceso administrativo para alcanzar su objetivo y, principalmente, vincular la misión de la carrera.

Los empleadores revelaron que el 41,66% tienen la capacidad y motivación de investigar en sus unidades de salud, convirtiéndose en una fortaleza para la formación de los profesionales de enfermería. Así mismo, el campo de la investigación hace sus aportes abriendo las puertas cada vez más a un mundo poco explorado por los profesionales de enfermería que se encuentran en unidades hospitalarias, quienes refieren que la sobrecarga laboral no les permite investigar. Sin embargo, los graduados de la Universidad de Guayaquil lo ven cada vez más atractivo, brindando la posibilidad de indagar sobre los problemas sociales que aquejan a la población, y valoran los datos en bruto que tienen en sus manos. Es necesario destacar que la investigación en enfermería sirve para evaluar y propagar el conocimiento de la profesión. El impacto del rol ejecutado por los profesionales de enfermería en el ámbito social y laboral es poco notorio en el sistema de salud.

Conclusiones

El análisis de las competencias cumple con las expectativas de los empleadores y de la demanda social, claramente se refleja el vínculo de la visión y misión de la carrera de Enfermería, así como de la misión y visión institucional en los graduados. Los datos del estudio validan que el perfil profesional de los graduados está fundamentado en las competencias del ser, del saber y del saber hacer.

Los empleadores percibieron, en la mayoría de los indicadores, que el nivel de desempeño de los graduados está entre bueno y muy bueno, en las competencias generales y específicas. En referencia a la reflexión de los empleadores cuando realizan la evaluación de desempeño de un profesional como "muy bueno", es porque perciben sus competencias en niveles altos. Esto quiere decir que la formación del enfermero(a) es coherente debido a que responde a las necesidades del contexto. Si bien es cierto que los resultados son aceptables en el desempeño y satisfacen las necesidades de forma adecuada, la investigación, permitió detectar que se puede mejorar a un alto nivel el desempeño profesional.

Conflicto de Intereses

Las autoras declaran no tener conflicto de intereses.

Referencias

- Altamirano P. (2014). Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca desde Julio 2003 a abril 2014. disponible <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7121/1/UPS-CT003902.pdf> consultado el día 15 de febrero 2021.
- Arandojo Morales M.^a Isabel. Nuevas Tecnologías y nuevos retos para el profesional de enfermería. (2016). Index Enferm [Internet] [citado 2021 Feb 15]; 25(1-2): 38-41. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962016000100009&lng=es
- Avendaño W. (2012). Innovación: Un proceso necesario para las pequeñas y medianas empresas del municipio de San José de Cúcuta, Norte de Santander (COLOMBIA) Semestre Económico, vol. 15, núm. 31, enero-junio, pp. 187-207 Universidad de Medellín. Medellín- Colombia.
- Carrillo-García, C., Ríos-Risquez, M., Escudero-Fernández, L., y Martínez-Roche, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enfermería Global, 17(50), 304-324. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
- Cordero, R. y Salinas, F. (2017). Hacia una sociología de la abstracción: observaciones acerca de la mediación entre lo conceptual y lo empírico Cinta moebio. 58: 61-73. Doi: 10.4067/S0717-554X2017000100061.
- Escobar-Castellanos Blanca, Cid-Henríquez Patricia. (2018). El cuidado de enfermería y la ética derivados del avance tecnológico en salud. Acta bioeth. [Internet]. 2018 Jun [citado 2021 Feb 15]; 24(1): 39-46. <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2018000100039>
- Estrada Zapata Katherinne. (2019). Pensamiento crítico: concepto y su importancia en la educación en Enfermería. Index Enferm [Internet]. [citado 2021 Feb 15]; 28(4): 204-208. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962019000300009&lng=es
- García Hernández KC, Arenas Gutiérrez. R, Hoz. GP, Martínez. GL. (2016). Reflexiones sobre Perfil-Plan-Programa de estudios de inglés en Licenciatura en Enfermería. Educación Médica Superior. [citado 15 Feb 2021]; 30(4): [aprox. 0 p.]. Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/721>
- Manjarrez Fuentes N; Boza Valle J y Mendoza Vargas E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Universidad y Sociedad, Cienfuegos, v. 12, n. 1, p. 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100359
- Martínez-Pérez, M, Cordero Paz I, y Castillo Morejón I. (2018). Estrategia metodológica para contribuir a la formación de valores profesionales en estudiantes de Licenciatura en Enfermería. Identidad Bolivariana 2 (1), 12-44. <https://doi.org/10.37611/IB201112-44>
- Muñoz, M., Rodríguez, P., Hincapié, J., Agudelo, A. y Ramírez, R. (2018). Percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia). Revista Cultura del

- Cuidado. Vol. 9 N° 2. P. 21-38. ISSN: 1794- 5232.
- Muñiz Granoble GJ, García Martínez MA, Rodríguez Orozco CL, Sánchez Hernández CA, Sandra Toledo LB, Rebolledo Malpica DM. (2019). Competencias del ser y hacer en enfermería: revisión sistemática y análisis empírico. *Rev. Cubana Enferm.* [citado 15 Feb 2021]; 35(2):[aprox. Op.]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3339>
- Paravic Klijn Tatiana. (2010). Enfermería y Globalización. *Cienc. enferm.* [citado 2021 Feb 21]; 16(1): 9-15. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532010000100002>
- Pérez, J. A. F. (2001). Elementos que consolidan el concepto profesión. Notas para su reflexión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 3(2).
- Plata, L. (2003). La pertinencia de la educación superior. Elementos para su comprensión. *Revista de la Educación Superior*, 32(3), 127.
- Quero Romero, Yumaira Matilde; Mendoza Monzan, Fabiola Margarita; Torres Hernández, Yarelit del Carmen (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica Negotium, vol. 9, núm. 27, enero-abril, pp. 22-33 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela
- Rodríguez-Sánchez, José-Luis. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Roos Pizarro, I (2019). Políticas públicas de empleabilidad para el adulto mayor: 3 ideas replicables en Chile. Tesis para optar al grado académico de Magíster en Políticas Públicas. UDD. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11447/2884> . Consultado el día 15 de febrero de 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>
- Torres, K. (2017). Clima laboral en enfermeras y técnicos de enfermería de un hospital nivel II-1 de Essalud de la ciudad de Chiclayo septiembre a diciembre (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú) 2019. Recuperada 15 de febrero de 2021, disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1860>