



Universidad Autónoma de Querétaro  
Facultad de Enfermería  
Maestría en Ciencias de Enfermería

“Trayectoria laboral de los egresados de Maestría y su opinión sobre la formación”.

**TESIS**

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de  
Maestra en Ciencias de Enfermería

**Presenta:**

Lic. Enf. Blanca Lilia Reyes Rocha

**Dirigido por:**

M.A.A.E. Sofía Cheverría Rivera

SINODALES

M.A.A.E. Sofía Cheverría Rivera  
Presidente

M.C.E. Raquel Acuña Cervantes  
Secretario

M.C.E. Ruth M. Gallegos Torres  
Vocal

M.C.E. Alicia Álvarez Aguirre  
Suplente

M.C. Sergio R. Becerril Calderón  
Suplente

M.C.E. Raquel Acuña Cervantes  
Directora de la Facultad

Dr. Luis Gerardo Hernández Sandoval  
Director de Investigación y  
Posgrado

Centro Universitario  
Santiago de Querétaro, Qro.  
Mayo, 2007  
México

## RESUMEN

Dentro del contexto de la evaluación curricular a cobrado gran relevancia los estudios de egresados, los cuales se traducen en un mecanismo importante a través del cual las Instituciones de Educación Superior (IES) logran obtener información sobre la realidad del ejercicio profesional de sus egresados, lo que permite establecer estrategias de planeación encaminadas a lograr la congruencia entre el sistema educativo y el mundo del trabajo. Desde esta perspectiva se planteó realizar el presente estudio cuyo objetivo fue conocer la trayectoria laboral de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería (MCE) de la Universidad Autónoma de Querétaro y su opinión sobre la formación recibida. Para este fin se realizó un estudio descriptivo de tipo evaluativo, retrospectivo, transversal; la población sujeta de estudio estuvo conformada por 38 egresados de las generaciones comprendidas entre 1997 al 2002. Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario autoaplicado que consto de 39 items dividido en cuatro apartados: datos generales, datos ocupacionales, desempeño profesional y evaluación curricular. Para el análisis de la información se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 13 y el programa Atlas Ti versión 4.2. Su interpretación se realizó en base a la información en frecuencias y porcentajes y ha sido representada descriptivamente en cuadros para correlacionar las variables en estudio. Dentro de los resultados se tiene que el 96.4% de los egresados se encuentran insertados en el mercado laboral, principalmente en instituciones educativas (55%) y hospitalarias (44.8%). Al ingresar al programa de la MCE el 3.6% de los egresados ocupaban un puesto directivo, el 21.4% de mandos intermedios y el 75% puestos operativos. Actualmente, una vez concluida la MCE, el 17.2% ocupa un puesto directivo, el 31% de mandos intermedios y el 51.7% puestos operativos. Se concluye que, conocer de cerca el mercado de trabajo a partir de la información dada por los mismos egresados, en relación a los requerimientos y tendencias con respecto a perfiles profesionales, permite contar con información fidedigna y de utilidad para establecer estrategias de planeación educativa en miras de lograr vincular a las IES con el sector productivo, en este caso concreto con el sector de los servicios de salud.

**(Palabras Clave:** Evaluación curricular, Seguimiento de egresados, Trayectoria laboral.)

## SUMMARY

Within the context of curricular evaluation, much relevance has been given to the studies of graduates; these studies have become a mechanism by which the Institutions of Superior Education (IES from its initials in Spanish) can obtain information on the reality of the professional career of graduates, thus establishing planning strategies aimed at achieving congruence between the educational system and the work world. With this in mind, we decided to carry out this study in order to follow the professional careers of graduates of the Master's Degree in Nursing Sciences (MCE from its initials in Spanish) of the Autonomous University of Querétaro, as well as the opinions of these people regarding the education they received. To this end we carried out a descriptive study of the transversal evaluative-retrospective type; the population holds of study it was shaped by 38 graduates from the graduating classes of 1997 through 2002. For the compilation of the information there was in use an autoapplied questionnaire of 39 items divided into four sections: general information, information on occupation, professional performance and curricular evaluation. The statistical SPSS package, version 13, and the Atlas Ti program, version 4.2. were used to analyze information. Interpretation was done based on frequency and percentage information; this is descriptively represented in tables to correlate the variables of the study. Results of the study show that 96.4% of graduates are working, chiefly in educational institutions (55%) and hospitals (44.8%). Upon entering the MCE program, 3.6% of graduates had managerial positions, 21.4% middle management positions and 75% operative positions. Once having finished the MCE, at present 17.2% of these graduates have managerial positions, 31% middle management positions and 51.7% operative positions. In conclusion, close knowledge of the labor market based on information supplied by graduates themselves regarding requirements and tendencies related to professional profiles, provides reliable and useful information for establishing educational planning strategies aimed at linking the IES with the productive sector, concretely, in this case the health services sector.

**(Key Words:** Curricular evaluation, graduate follow-up, work career)

## DEDICATORIAS

A mi Esposo e Hijos  
por su paciencia y apoyo  
en las horas de arduo trabajo.

A mi Madre y Hermanos  
por sus palabras de aliento  
en los momentos difíciles.

A mi Padre<sup>†</sup> y  
mi Pequeña Hermana<sup>†</sup>  
con todo mi amor.

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi agradecimiento a la M.A.A.E. Sofía Cheverría Rivera y a la M.E.G.P. Luz Ma. Tejada Tayabas por su apoyo y asesoría en la realización de este trabajo.

De igual forma, agradezco la valiosa colaboración de cada uno(a) de los egresados(as) de la Maestría en Ciencias de Enfermería. Gracias a su participación fue posible llevar a cabo este trabajo.

# INDICE

	<b>Página</b>
Resumen	i
Summary	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Indice	v
Indice de cuadros	vi
I. INTRODUCCION	1
1.1 Planteamiento del problema	2
1.2 Objetivos	4
1.3 Justificación	5
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	9
2.1 Antecedentes de los estudios de egresados	9
2.2 Consideraciones teóricas para el estudio de egresados	10
2.2.1 Corriente Neoclásica	11
2.2.1.1 La Teoría del Capital Humano	12
2.2.2 Corriente Institucionalista	14
2.2.2.1 Teoría de la Segmentación del mercado de trabajo	15
2.2.2.1.1 Definición de Segmentación y determinación de salarios	15
2.2.2.1.2 Segmentos de mercado de trabajo dual	17
2.2.2.1.3 Supuestos de la teoría de la Fila y la Teoría del Filtro.	18
III. METODOLOGIA	22
3.1 Diseño del estudio	22
3.2 Población de estudio	22
3.3 Material y métodos	23
3.4 Plan de análisis	25
3.5 Ética del estudio	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	56
BIBLIOGRAFIA	59
APENDICE	64

## INDICE DE CUADROS

<b>Cuadro</b>		<b>Página</b>
1	Características sociodemográficas de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q.	28
2	Situación ocupacional de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. en el mercado laboral.	28
3	Empresa/Institución donde realizaba su actividad laboral el egresado de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q.	29
4	Régimen jurídico de la Empresa/Institución donde realizaba su actividad laboral el egresado de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q.	29
5	Puesto que ocupaban los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería en la Empresa/Institución donde realizaba su actividad laboral.	30
6	Momento durante el cual obtuvo su puesto actual el egresado de la Maestría en Ciencias de Enfermería.	31
7	Nivel jerárquico que ocupaban los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería en la empresa/institución donde realizaban su actividad laboral.	32
8	Funciones que realizaban los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería dentro de su actividad laboral.	33
9	Percepción salarial de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería dentro del mercado laboral.	33
10	Grado de satisfacción de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería en el campo laboral.	35
11	Grado de exigencia que representa para el egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería la actividad laboral actual.	36
12	Percepción de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería sobre el grado de coincidencia de su actividad laboral y sus estudios de postgrado.	37
13	Percepción de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería sobre el grado de conocimientos, habilidades y aptitudes que le proporciono el postgrado.	38

14	Percepción de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería sobre el grado de utilidad del postgrado en su ámbito laboral.	39
----	---	----

## I. INTRODUCCION

Los crecientes avances que en materia de tecnología se han generado en los últimos años, aunado al cambio en el perfil epidemiológico de la población, así como la transculturación de los grupos sociales, a llevado a plantear la necesidad de fortalecer y consolidar la práctica de enfermería desde su formación misma.

De esta forma y en atención a la necesidad de cuidado profesional que en el ámbito de la enfermería demanda la sociedad actual, algunas Facultades de Enfermería en el país incorporaron dentro de sus planes y programas de estudio, los postgrados en enfermería, como es el caso particular de la Maestría en Ciencias de Enfermería ofertado por la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Querétaro (U.A.Q.)

Conscientes de su compromiso social, las Instituciones de Educación Superior (IES) responsables de los planes y programas de estudio en el área de la salud, específicamente en el campo de los profesionales de la enfermería, comenzaron un trabajo arduo en la búsqueda por establecer estrategias de evaluación que los lleven a la mejora continua de su calidad académica en beneficio de la sociedad.

Por esta razón, establecieron mecanismos de acción dirigidos a evaluar sus planes y programas de estudio a fin de generar mejores redes de comunicación entre la universidad, la sociedad y el mundo del trabajo. Dentro de estos mecanismos de acción ha tomado gran importancia los estudios de egresados, por ser considerados estos un medio a través del cual las IES pueden evaluar su impacto social.

Desde esta perspectiva, se desprendió el propósito fundamental de este estudio, el cual estuvo centrado en conocer la trayectoria laboral de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. por considerar de relevancia el contar con información relacionada al desempeño profesional de estos egresados como un medio para evaluar el impacto, que al interior del mercado laboral, ha tenido dicho postgrado en el contexto social actual.

Se planteó entonces, el obtener información con respecto a la movilidad laboral que han tenido los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. dentro del mercado laboral en el cual se encuentran insertados; así como el grado de satisfacción laboral alcanzado por los egresados en función de su desempeño profesional.

De igual forma se consideró pertinente conocer las exigencias que enfrentan en su ejercicio profesional los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería dentro de sus respectivos ámbitos laborales, y la opinión que ellos tienen con respecto a la formación recibida dentro del postgrado.

El análisis de los datos recabados al respecto nos permite dar cuenta de las oportunidades de desarrollo profesional que ha tenido el egresado de esta maestría al interior del mercado laboral en el que se encuentra insertado, así como el perfil profesional que este mercado laboral demanda actualmente, el cual es producto de las necesidades sociales que hoy por hoy están presentes en la población.

### **1.1 Planteamiento del Problema.**

La propuesta de realizar este estudio surgió al analizar los retos actuales que enfrenta el profesional de enfermería ante la exigencia de mantener un nivel competitivo acorde a una geopolítica llamada globalización, en donde se refleja un modelo económico de libre mercado, y el asumir su responsabilidad como profesional de la salud ante los nuevos problemas de salud y enfermedad que hoy en día enfrentan los grupos de población en el país.

Indudablemente que estos retos exigen la formación de profesionales de enfermería cuya práctica este orientada a la atención de esas nuevas necesidades de salud como auténticos actores sociales con capacidad y vocación de transformar la realidad a través de la investigación.

En este sentido, las instituciones educativas formadoras de recursos humanos en el área de enfermería, enfrentan el compromiso de dar apertura a

nuevos espacios para la generación de profesionales dentro de esta disciplina con nivel de maestría y doctorado con el cual se garantice, a través de la investigación, el desarrollo científico de la profesión misma en beneficio de la población.

En la actualidad ya son varias las facultades de enfermería en el país que ofertan programas de postgrado en enfermería con énfasis en diferentes áreas de interés acorde a los ámbitos de actuación de estos profesionales. Sin embargo, para que enfermería se consolide como disciplina científica y adquiera un nivel competitivo no basta con desarrollar un gran número de programas de postgrado en enfermería, por el contrario resulta pertinente fortalecer los programas ya existentes mediante la evaluación permanente de los aspectos curriculares y el incremento en el nivel de formación de su planta académica.

En los últimos tiempos las Escuelas y Facultades de Enfermería –al igual que otras IES- han tenido a bien establecer mecanismos de evaluación curricular con el fin de conocer el impacto de su acción educativa e identificar las nuevas exigencias formativas que enfrentan sus egresados dentro de su práctica profesional.

En el marco de estas acciones han cobrado gran relevancia los estudios de egresados, los cuales son considerados como una alternativa para el autoconocimiento y para la planeación de procesos de mejora y consolidación de las IES (Lopera, 2005). De esta forma, los estudios de egresados se traducen en un mecanismo importante a través del cual las IES logran obtener información sobre la realidad del ejercicio profesional de sus egresados, lo que permite establecer estrategias de planeación encaminadas a lograr la congruencia entre el sistema educativo y el mundo del trabajo.

En este sentido Margarita Panza (1986) menciona que “el egresado de un plan de estudios, medirá el éxito o fracaso de los mismos, no por la presentación de un examen académico, sino por su desempeño en la incorporación al sistema productivo y cultural de país, cuando pone en juego los conocimientos, habilidades y actitudes que ha adquirido, en la realización de un plan de estudios”.

De esta forma, los estudios de egresados han sido tomados como el medio a través del cual se obtiene información de “primera mano”, que permite la elaboración de una base documental argumentativa tomada directamente de la realidad laboral de los egresados, lo cual posibilita conocer de cerca las exigencias que enfrentan estos en su ejercicio profesional. (Castro, 2001)

Desde esta perspectiva se planteo realizar el presente estudio en el cual se tuvo como interés primordial el conocer la trayectoria laboral de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería así como su opinión sobre la formación académica que recibieron dentro del programa de postgrado. De lo anterior se desprende la siguiente interrogante:

**¿Cuál es la trayectoria laboral de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería y su opinión sobre la formación recibida?**

## **1.2 Objetivos**

*Objetivo General:*

Conocer la trayectoria laboral de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. y su opinión sobre la formación recibida.

*Objetivos Específicos:*

Describir la movilidad laboral de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q.

Valorar el grado de satisfacción laboral alcanzado por los egresados de la maestría en ciencias de enfermería en función de su desempeño profesional.

Conocer las exigencias que enfrenta en su ejercicio profesional los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería dentro de su ámbito laboral.

Conocer la opinión de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería respecto a la formación recibida dentro del postgrado.

### **1.3 Justificación**

En la última década se ha vislumbrado una nueva y atractiva situación en la necesidad de adecuar y actualizar los planes y programas de formación de las Instituciones de Educación Superior (IES), para lo cual se ha establecido mecanismos orientados a identificar y determinar aquellos aspectos que no cumplen con las expectativas educativas y sociales.

La evaluación, y en sí, la evaluación curricular, cobra relevancia al respecto, ya que permite conocer la situación en la que se encuentran algunos aspectos medulares con relación a la docencia e investigación, la calidad de los aprendizajes, la satisfacción de las necesidades sociales, entre otros. (Valenti, 1994)

En la actualidad, la evaluación curricular toma mayor fuerza en el marco de una sociedad en continua transformación, en donde los avances tecnológicos ocupan un lugar preponderante, amén de los cambios que también se establecen en materia de economía, política y salud; en cuya realidad resulta necesario establecer medidas de acción para determinar los logros y fracasos obtenidos a través de un plan de estudios y/o programa curricular.

Dentro del contexto de la evaluación curricular se ha centrado un interés especial en los estudios de egresados, ya que se considera que son los egresados quienes ponen a prueba en el mercado de trabajo los conocimientos, habilidades y aptitudes que les trasmite la Universidad; y por lo tanto, tienen la opinión sobre los puntos positivos y aquellos en los que nota carencias y limitaciones.

Para la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (Valenti, 1998), "la evaluación de las actividades de las IES encuentra en los estudios de egresados una fuente de información vital, pues a partir de ellos la institución se autoanaliza en conexión con su entorno. De esta

manera, esta en condiciones de identificar logros, pero también estados de cosas no deseados o problemáticos para, según los recursos y medios disponibles, diseñar y poner en marcha acciones correctivas”.

Es así como, dentro de los estudios de egresados, se ha planteado la necesidad de recabar información en relación a tres aspectos cruciales: 1) la inserción de los egresados en el mercado de trabajo; 2) el desempeño profesional; 3) la opinión de los egresados sobre la formación recibida (Valenti, 1998). Aspectos que hoy en día son considerados como fuente de información orientada a proporcionar indicadores claves para el diseño de estrategias que lleven a elevar la calidad de la formación educativa.

Desde esta perspectiva, surgió la propuesta del presente estudio a través del cual se logro conocer la trayectoria laboral de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. y su opinión sobre la formación recibida.

De esta forma se describe la movilidad laboral que han tenido los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. dentro del mercado laboral en el cual se encuentran insertados; así como el grado de satisfacción laboral alcanzado por los egresados en función de su desempeño profesional.

Igualmente se presentan las exigencias que enfrentan en su ejercicio profesional los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería dentro de sus respectivos ámbitos laborales, y la opinión que ellos tienen con respecto a la formación recibida dentro del postgrado.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

A últimas fechas ha tenido una importante relevancia para las IES en el país, el enfocar su atención en la investigación evaluativa basada en estudios de egresados; sin embargo el proceso de trabajo e incorporación de esta estrategia con miras a evaluar la calidad educativa, data ya de algunos años atrás, por lo que resulta interesante mencionar, en forma muy general, los aspectos más relevantes en cuanto a la evolución y desarrollo de los estudios de egresados en México.

### 2.1 Antecedentes de los estudios de egresados.

Los estudios sobre egresados en México empezaron a realizarse desde la década de los setentas por diversas IES con distintos objetivos, pero es a partir de los años noventa, cuando pasan a formar parte de los mencionados procesos de evaluación. (Castro, 2001)

Los primeros estudios, llevados a cabo por iniciativas independientes de instituciones determinadas, tendieron a centrarse heterogéneamente en dos aspectos: 1) En la obtención de la información acerca de la inserción de los egresados en el mercado de trabajo, y 2) en la indagación de la opinión de los egresados sobre la formación recibida. En general, intentaron evaluar el impacto de la educación sólo a través de la ubicación en el empleo. No obstante, algunos estudios recientes han enfatizado la conexión entre la formación y algunos aspectos del desempeño profesional para contar también con mejores elementos para evaluar la primera. (Valenti, 2003)

La preocupación compartida por parte de los responsables de la política educativa y las Instituciones de Educación Superior en función de la importancia que conlleva los estudios de egresados para las decisiones en materia de educación y en especial aquellas relacionadas con la evaluación educativa, llevaron a la ANUIES a realizar una propuesta de un modelo conceptual y metodológico para los estudios de egresados en México. (Valenti, 2003)

De esta manera, a partir de la segunda mitad de la década de los noventa se ha difundido a través de los Talleres de Estudios de egresados el “Esquema Básico” de la ANUIES para los estudios de egresados (Valenti, 2003).

Dentro de este diseño metodológico para los estudios de egresados propuesto por la ANUIES (Valenti, 1998) se contemplan las siguientes variables y dimensiones de observación:

1. Origen sociofamiliar de los egresados.
2. Rasgos generales de los egresados
3. Trayectoria educativa de los egresados
4. Incorporación al mercado laboral
5. Tasa de ocupación y de desempleo abierto.
6. Ubicación en el mercado de trabajo
7. Satisfacción (con la institución, la carrera y el último empleo)
8. Desempeño profesional
9. Opinión acerca de la formación
10. Valoración de la institución.

Dado los propósitos de esta investigación se tomó como referencia únicamente las variables relacionadas con la ubicación de los egresados en el mercado de trabajo, la satisfacción de los egresados en relación a su último empleo, el desempeño profesional y exigencias enfrentadas así como la opinión acerca de su formación.

## **2.2 Consideraciones teóricas para el estudio de egresados.**

Puesto que los estudios sobre egresados se inscriben dentro del campo de las relaciones de la educación y trabajo, resulta necesario considerar algunos elementos teóricos para efecto de sustentar e interpretar las relaciones entre las categorías y variables que comúnmente se utilizan en este tipo de estudios. (Gobernado, 2003)

Dentro del mundo de la educación y el mundo del trabajo se ha desarrollado un amplio cuerpo teórico por parte de estudiosos en el tema; los

cuales han permitido, a través de esta contribución teórica, contar con una vasta información objetiva útil en los estudios de egresados.

Para los objetivos de este trabajo, se planteo una revisión de los conceptos que se manejan, sobre este tema, desde la perspectiva teórica de la corriente neoclásica y la corriente institucional.

### **2.2.1 Corriente Neoclásica.**

La escuela neoclásica ha sido un referente teórico de relevancia entre los que diseñan y dictan las políticas económicas, por ello a concentrado mayor interés y se le ha dedicado más atención en los estudios relacionados con el mercado laboral.

Desde el enfoque de la corriente neoclásica el mercado laboral es visto a partir de dos principios básicos, por un lado, dentro de esta corriente se asume que el mercado laboral se comporta como un mercado perfectamente competitivo, y por otro, que las diferencias en los niveles salariales de los trabajadores son en función a las diferencias de productividad de cada uno de ellos; lo cual se traduce a las características de capital humano que cada individuo posee. Esta postura suele identificarse como la Teoría del Capital Humano la cual representa la versión neoclásica por excelencia sobre el funcionamiento de los mercados laborales. (Salas, 2003)

#### **2.2.1.1 La Teoría del Capital Humano.**

Esta teoría surge a principios de los años ´60 teniendo como máximos exponentes a Schultz, Becker y Mincer. Su hipótesis central es que la educación aumenta la productividad del individuo que la recibe y genera, en consecuencia, diferencias de productividad entre los trabajadores. (Torres, 2001)

Para los economistas clásicos, “Capital” es “riqueza utilizada en la producción de más riqueza, o riqueza en proceso de intercambio”. Para los

marxistas, “Capital” es una relación social de producción, en la cual el trabajo es fuente y valor de las riquezas. (Lazcano, 2006)

Para Becker (1983) el Capital Humano se entiende como “la inversión en dar conocimientos, formación e información a las personas; esta inversión permite a la gente dar un mayor rendimiento y productividad en la economía moderna y aprovecha el talento de las personas”.

Desde esta perspectiva se desprende que Capital Humano es la suma de capacidades productivas que una persona adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, los cuales expresan la idea de un stock inmaterial conferido a un individuo, por el cual recibe un beneficio económico. (Gleizes, 2000)

Es decir, los individuos con mayor stock de capital humano (más educación, con mayor experiencia, más saludables, etc.) tienen mayor productividad y, como consecuencia, un mayor salario.

De ahí parte el argumento básico de esta teoría el cual destaca que si los trabajadores en realidad quieren mejorar su estatus económico dentro del sistema, todo lo que tienen que hacer es una elección razonada para invertir en más educación y formación. (Torres, 2006)

Si bien, en diferentes momentos de su vida, las personas se enfrentan ante la decisión de invertir en capital humano o no, y cuánto invertir, las inversiones que se realizan implican un sacrificio o un costo, por lo que cabe esperar un beneficio futuro. De esta forma, la decisión de invertir en capital humano dependerá de la comparación del costo-beneficio que esto representa.

A este respecto, la Teoría del Capital Humano considera que el agente económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) analiza los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose y los costos de la inversión (por ejemplo, el costo de oportunidad -salario que deja de percibir por estar estudiando- y los costos

directos -gastos de estudios). Seguirá estudiando si el valor actualizado neto de los costos y de las ventajas es positivo. De esta forma, el agente económico tiene un comportamiento racional, invierte para sí mismo y esa inversión se realiza en base a un cálculo. (Destinobles, 2006)

Ahora bien, esta teoría distingue dos formas posibles de formación:

*La formación general* que es adquirida en el sistema educativo como alumno y tiene por objeto incrementar la productividad del o los individuos. El financiamiento de esa formación lo realizan los individuos, las empresas no tienen incentivo alguno para financiar ese gasto dado que los empresarios no tienen la certidumbre de que si lleva a cabo ese gasto de formación después los trabajadores utilizarán todos sus conocimientos adquiridos al servicio de la empresa o abandonarán la empresa para hacer valer sus conocimientos en otra(s) empresa(s) dispuestas a remunerarlos con mejores salarios. Dado este problema de información asimétrica, la inversión en educación en ese nivel de formación ha de ser financiada por el individuo o por algún organismo público. (Destinobles, 2006)

Por otro lado está *la formación específica* adquirida en el seno de una unidad de producción o de servicio, la cual permite al trabajador desarrollar su productividad dentro de la empresa, pero nada, o muy poco fuera de ésta. En el financiamiento de este tipo de formación participan tanto el trabajador como la empresa aunque puede ser también que la empresa absorba por completo los gastos de formación del trabajador. Si bien esta inversión en capital humano se traducirá en beneficios tanto para la empresa (al obtener un grado mayor de productividad por parte del trabajador), como para el trabajador (al obtener un beneficio económico con un mejor salario) (Glezes, 2000)

La teoría del Capital Humano ha sido objeto de varias críticas entre ellas resalta la que sugiere que la relación entre educación y productividad no es clara o simplemente no existe.

Al respecto, Meller (1981) en Espino (2001), menciona que “no es claro cómo la educación puede aumentar la productividad del trabajador si la mayoría

de las habilidades se adquieren en el trabajo y no antes de entrar a él. Por esto, las remuneraciones de los individuos estarían más relacionadas con el puesto de trabajo que con las características personales”.

Otra de las críticas a esta teoría es en función de que la educación tiene como rol primordial otorgar información acerca de la productividad potencial del individuo. Es decir, los empleadores hacen uso del nivel de educación de los solicitantes como un filtro de selección. (Formechela, 2005)

De ahí que, desde la perspectiva de los empleadores, la educación es sólo una señal para ver lo calificado que está un individuo para ocupar tal o cual puesto, de tal manera que el empleador seleccionara a las personas cuyos antecedentes aseguren los menores costos de capacitación en el trabajo. (Espino, 2001)

## **2.2.2 Corriente Institucionalista.**

La corriente Institucionalista ejerció una influencia predominante en la elaboración de la crítica de la teoría del capital humano y propició el desarrollo de teorías y estudios sobre la segmentación del mercado de trabajo y sobre los mercados de trabajo internos, nacidos también de la gran atención prestada a los perfiles reales de la economía que ponen de relieve las barreras a la libre movilidad del trabajo o la mera determinación de los salarios en función de la productividad. (Martínez, 1997)

### **2.2.2.1 Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo.**

En contraposición a la teoría neoclásica del capital humano que considera al mercado laboral como homogéneo, surge la Teoría de la Segmentación la cual parte del reconocimiento de que el mercado laboral es heterogéneo y tiene características particulares en cuanto a su funcionamiento.

El enfoque de esta Teoría parte de la premisa de que “las diferencias en el mercado laboral no se deben a las disparidades de los stocks de capital humano de los trabajadores, sino que existen ciertas imperfecciones y factores externos

como propiedades inherentes de los mercados de trabajo que afectan su dinámica". (Sollova, 1999)

#### *2.2.2.1.1 Definición de segmentación y determinación de salarios.*

De acuerdo con Solimano, citado por Espino (2001), Mercado de Trabajo Segmentado se define como la situación en la que "un trabajador con la misma productividad es pagado distinto entre diferentes ocupaciones. También podría definirse segmentación cuando dos trabajadores con igual capital humano tienen distintos valores presentes de sus ingresos futuros del trabajo (si estos se pudieran medir, por supuesto)".

Así mismo, esta teoría sostiene que la ley de un solo precio no predomina en el mercado de trabajo, aún a largo plazo, por tanto se pueden encontrar personas con las mismas características productivas las cuales perciben diferentes salarios.

Entonces, de acuerdo con esta teoría, los salarios percibidos por los trabajadores corresponderían a los puestos de trabajo que éstos ocupan dentro de una empresa, es decir corresponderían al stock de capital de cada uno de estos individuos.

Al respecto, Thurow (en Espino, 2001) menciona que "los salarios están basados en las características de los puestos y los trabajadores adquieren las habilidades necesarias informalmente a través del aprendizaje en el trabajo. El problema para los empleadores es elegir y entrenar a los trabajadores para generar la productividad deseada con la menor inversión en entrenamiento. Pero como los empleadores raramente tienen información clara acerca del costo de entrenamiento de los trabajadores, los terminan ordenando de acuerdo a las características que los respaldan: sexo, edad, logros educativos, habilidades previas, test psicológicos, etc. Cada uno de ellos es usado como una medida indirecta del costo necesario para producir un desempeño estándar (...). Con esto queremos decir que la productividad observada de un trabajador depende básicamente del puesto de trabajo y no tanto de la educación; ésta solamente le permite el acceso a la cola que existía para esa vacante".

De lo anterior se desprende que, los salarios están determinados por los puestos de trabajo y las características de los trabajadores son tomadas en cuenta sólo para que los empleadores elijan a quien contratar. La principal característica de un puesto de trabajo es la tecnología utilizada y la productividad de la empresa, de esta forma el salario del trabajador dependerá del sector en el que se ubique la misma.<sup>1</sup>

Por tanto, de acuerdo con los planteamientos de esta teoría, si un individuo tiene un bajo salario no es necesariamente porque acumulo poco capital humano o porque existen fallas en el mercado de capitales, sino porque la empresa en la que trabaja tiene ciertas características (tecnológicas o institucionales) que condicionan las remuneraciones.

#### *2.2.2.1.2 Segmentos del Mercado de Trabajo Dual.*

Bajo la perspectiva de esta teoría, el mercado de trabajo se encuentra dividido en dos grandes sectores que apoyan la comprensión de la movilidad socioeconómica, así como la falta de ella en el mercado laboral de una sociedad (Sollova,1999).

Por un lado, se considera el *sector primario*, en el cual se reagrupan los empleos mejor pagados, más estables, más interesantes y los trabajadores más privilegiados (Lara, 2000). Al interior del sector primario se encuentran dos estratos:

- a) el segmento superior, caracterizado por contener trabajos profesionales, directivos de nivel elevado y donde existen mejores posibilidades de ascenso, por lo que la movilidad, que en gran medida depende de la iniciativa individual, significa avance y ubicación en mejores posiciones (Sollova,1999);

---

<sup>1</sup>De esta forma, en el caso de dos trabajadores con características de capital humano similares que entran a trabajar en sectores diferentes, desarrollaran habilidades diferentes y recibirán salarios diferentes. Sin embargo pudiera también darse el caso de que la falta de capital o la inadecuada tecnología de una empresa evite que se ponga en práctica las habilidades o conocimientos previamente adquiridos por los trabajadores.

- b) y el segmento inferior, en donde existe estabilidad del empleo, un nivel elevado de salario y buenas condiciones de trabajo, así como la posibilidad de avance. En este segmento los puestos ya no son a nivel gerencial, sino en mandos administrativos medios y personal operativo. *“Aunque este correspondería a trabajos calificados la mayoría serían taylorizados,<sup>2</sup> y por tanto rutinizados y con pocas posibilidades de creatividad”* (Lara, 2000).

El otro gran sector, el secundario, se caracteriza por ofrecer trabajos menos atractivos, salarios bajos, deficientes condiciones de trabajo, variabilidad en el empleo, disciplina dura y arbitraria, y pocas oportunidades de promoción. Las características del capital humano asociadas con productividad (escolaridad y adiestramiento) tienen escasa influencia sobre los sueldos y puestos de trabajo en la mayoría de los trabajadores de este sector (Martínez, 1997).

Desde la perspectiva de los segmentalistas, se concibe que el punto de división entre los puestos de trabajo es lo que ellos denominan “puerto de entrada”, lo cual describen como el punto donde se confrontan las expectativas del empleador con las del buscador de empleo.

Es decir, en el “puerto de entrada” se harán manifiestas las habilidades de empleabilidad<sup>3</sup>, traducidas en cualidades y atributos del trabajador, las cuales se confrontarán con la materialización de los nuevos términos de la demanda y con las exigencias que impone el propio puesto de trabajo. (Campos, 2006).

De esta forma, el “puerto de entrada” se traduce como el punto en donde los empleados forman “filas” en espera de ser considerados, por parte de los empleadores, para obtener un puesto y/o un empleo.

---

<sup>2</sup> La doctrina de Taylor da toda importancia al factor tiempo para hacer el producto más competitivo en el mercado, pero a costo de una extrema presión física y psicológica sobre el trabajador. Las características del trabajo “taylorizado” son: una exhaustiva división y fragmentación del trabajo; separación absoluta entre trabajo intelectual (gerencial) y manual; eliminación de elemento teleológico con que el trabajador ya no sabe que está haciendo, ni para qué; autoridad vertical en la dirección del proceso de producción; abandono de toda iniciativa y lucidez, y reducción del trabajo a estereotipos simples. (Rdz., 1999)

<sup>3</sup> Empleabilidad, entendida como “el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él”. (Saez, 2003)

De lo anterior se desprenden los conceptos de la Teoría de la Fila desarrollado por Lester C. Thurow y el de la Teoría del Filtro sugerido por Kenneth Arroz. (Ávila, 2000)

### *2.2.2.1.3 Supuestos de La Teoría de la Fila y la Teoría del Filtro.*

En su formulación más sencilla, la teoría de la fila (o “de la cola” como la identifican Piore y Doeringer)<sup>4</sup> sostiene que los empresarios racionan los puestos existentes entre los trabajadores, de acuerdo con sus preferencias en relación a la contratación. Los trabajadores más solicitados son los primeros de la “fila” dejando que los menos solicitados sean ubicados en puestos y/o empleos menos deseables o en su defecto que permanezcan desempleados. (Campos, 2006)

Si bien, de acuerdo con Guillermo Campos Ríos (2006) el lugar ocupado por el trabajador dentro de la “fila” no depende de haber llegado antes o después al mercado laboral, no es un asunto de temporalidad sino de atributos y habilidades, de esta forma los que tengan más habilidades de empleabilidad serán los que estén al inicio de la “fila”.

El supuesto primordial de esta teoría radica en que la mayor parte de las facultades cognitivas necesarias para desarrollar una ocupación no se adquieren con anterioridad a la entrada al mercado laboral, sino a través de programas de formación en el trabajo, tras ingresar al mismo. (Torres, 2006).

A este respecto Rafael Feito (2005) menciona que, de acuerdo con este modelo, en el mercado de trabajo no existen cualificaciones de los trabajadores, por el contrario, la mayor parte de éstas se adquieren de modo informal, adiestrándose el trabajador sobre la marcha, una vez que ha conseguido el primer empleo y una posición en la escala promocional asociada.

Ahora bien, de acuerdo con esta teoría, los ingresos de un individuo vienen determinados por su posición relativa en la “fila” de trabajo. Es decir, los salarios se basan en las características de los puestos de trabajo y los trabajadores se

---

<sup>4</sup> Piore propuso la “teoría de la cola”, que para él es la forma en que la escolaridad decide a favor de los más educados, mientras los que poseen menor formación deben continuar haciendo cola por otra oportunidad de empleo.

distribuyen a través de las oportunidades de los puestos de trabajo a partir del lugar que ocupan en la “fila” dentro del mercado laboral (Feito, 2005). De esta forma, los trabajadores no compiten en función de los salarios que están dispuestos a aceptar, sino por las oportunidades de empleo en función de sus costes relativos de ser formados para ocupar el puesto considerado. (Torres, 2006)

En este sentido, Thurow (1988) citado por Campos (2006), asume que el criterio que los empleadores usan al seleccionar a los trabajadores es la entrenabilidad es decir, los individuos que van a la cabeza de la fila y reciben (en menor tiempo) el mejor trabajo y/o puesto son aquellos que poseen antecedentes y características consideradas de utilidad para reducir los costos de su entrenamiento.

Por su parte, Kenneth Arrow (1972) sugirió que la educación puede ser un mecanismo utilizado por los empleadores para distinguir a los trabajadores deseables de los no deseables. Esta hipótesis también recibe el nombre de teoría del “filtro” que al igual que el efecto de fila, asume que la educación no contribuye directamente al crecimiento de la productividad de los individuos. (Campos, 2006)

De acuerdo con la teoría del “filtro”, la formación académica de un individuo no añade nada a las características productivas del mismo, sino que pone de manifiesto sus características innatas como la inteligencia, perseverancia, capacidad de trabajo y disciplina, etc. (Torres, 2006)

En este sentido, se considera la formación como un proceso que permite clasificar a los individuos de acuerdo al criterio de pasar o no a través de determinados filtros. De esta manera, el sistema educativo es un mecanismo de filtrado que etiqueta a la población según el número de pruebas que ha conseguido pasar con éxito (Torres, 2006)

Es entonces que, “el diploma tiene un valor particular porque su obtención suministra una prueba de las capacidades adquiridas” (Torres, 2006). A este respecto, Teresa Bracho (1994) señala que, “(...) la legitimación del conocimiento educativo es una función que se da vía la certificación. Es la credencial (producto

de la evaluación) la que otorga la legitimidad, y/o prestigio, al conocimiento, habilidades, competencias, capacidades y valores que el sujeto “porta”, independientemente de que hayan sido adquiridos como producto de su trabajo en un programa educativo o fuera de éste”.

Desde este punto de vista, se puede considerar que la función del sistema educativo es la de poner de manifiesto los talentos y capacidades subyacentes en los individuos más valorados por los empleadores.

Se parte de que, dentro del contexto laboral, los empleadores poseen información imperfecta sobre las características productivas de los posibles aspirantes a un puesto de trabajo, es entonces que ante esta situación los empleadores toman como referencia, en la selección de personal, las credenciales que el individuo posee y que garantizan a los empleadores una menor inversión en capacitación.<sup>5</sup>

Por su parte, Randall Collins (1989) (en Torres, 2006) considera que las credenciales educativas sirven básicamente como mecanismos de clausura que permiten a los más formados controlar el acceso a los mejores empleos, con la finalidad de reforzar su valor de mercado.

Para este autor, los centros educativos son únicamente un lugar donde adquirir títulos que después serán utilizados por los individuos y los grupos como un instrumento legítimo y aceptado en la pugna por acceder a los empleos/puestos más privilegiados. (Torres, 2006)

Collins y Turrow comparten la idea que la posición que cada individuo ocupa en la “fila” laboral depende, principalmente, del logro educativo que tenga el solicitante del empleo/puesto en relación al resto de los candidatos alternativos. (Torres, 2006)

---

<sup>5</sup> El punto de acceso al puesto de trabajo es lo que algunos estudiosos de este tema denominan el “puerto de entrada”, que es el punto donde se pueden formar las “filas” de espera para la obtención de un empleo y/o puesto. Es el lugar en el que se confrontan las expectativas del empleador con las del buscador de empleo.

### **III. METODOLOGIA.**

#### *3.1 Diseño del estudio*

El propósito primordial de este estudio fue describir cada una de las variables sin necesariamente relacionarlas unas con otras. Por lo que se utilizó un diseño de investigación descriptivo de tipo evaluativo, retrospectivo, transversal; para delinear la ocurrencia de los fenómenos en términos de frecuencia de eventos y/o de la comparación entre la presencia y ausencia de los mismos. (Polit, 1997)

#### *3.2 Población de estudio*

La población sujeta de estudio estuvo conformada por los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. de las generaciones comprendidas entre 1997 al 2002, con un total de 30 egresados.

##### *3.2.1 Criterios de inclusión*

Egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. de las generaciones comprendidas entre el periodo 1997 al 2002 que concluyeron el plan de estudios y que aceptaron participar en el estudio.

##### *3.2.2 Criterios de exclusión*

Egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. de las generaciones comprendidas entre el periodo de 1997 al 2002 que no concluyeron el plan de estudios y que no desearon participar en el estudio.

##### *3.3.3 Criterios de eliminación*

Egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. de las generaciones comprendidas entre el periodo de 1997 al 2002 que no devolvieron el cuestionario o sólo respondieron el 50% del mismo.

#### *3.2 Material y método*

En un primer momento se solicitó autorización a la jefatura de postgrado de la Facultad de Enfermería de la U.A.Q. para tener acceso a los archivos que contenían los datos personales de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería.

Una vez obtenida la autorización se procedió a recopilar los siguientes datos de los expedientes de cada uno de los egresados de la Maestría: nombre, domicilio, número telefónico particular y correo electrónico.

Se revisaron en total 69 expedientes en los cuales se encontró hoja de registro de inscripción al programa de maestría, abarcando las generaciones de 1997 al 2002 tanto en su modalidad de tiempo completo como de tiempo parcial.

Fue necesario contactar vía telefónica a cada uno de los 69 exalumnos a fin de identificar aquellos que habían obtenido el total de créditos del postgrado.

Con esta información se elaboro una relación con los nombres de los egresados que manifestaron haber concluido en su totalidad el programa de maestría (40 egresados), incluyendo número telefónico y/o correo electrónico actualizados.

Por vía telefónica y/o correo electrónico se les dio a conocer a cada uno de los egresados los objetivos de la investigación, así mismo se les hizo llegar la invitación a participar en la misma como informantes. Una vez obtenida la respuesta de aceptación de participar en el estudio, se elaboró una nueva relación con los datos de los egresados dispuestos a otorgar la información solicitada, contemplando en total a 38 egresados.

Con el fin de obtener información de las variables de interés para los propósitos de este estudio, se elaboró un cuestionario de 39 preguntas las cuales fueron de tipo dicotómico, abiertas, de opción múltiple y de escala valorativa. (Ver apéndice I)

Para el diseño de este cuestionario se tomo como referencia, previa autorización, el instrumento utilizado para el seguimiento de egresados de

postgrado por parte de la Unidad de Postgrado e Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (U.A.S.L.P.) así como la propuesta metodológica para el seguimiento de egresados presentada por la ANUIES y el “Cuestionario tipo para el estudio de egresados” propuesto por ellos mismos. (Valenti, 1998)

El cuestionario diseñado constó de tres apartados; el primero correspondió a los datos generales de la población en estudio a fin de caracterizar a la misma; el segundo se refirió a los datos ocupacionales con preguntas orientadas a conocer la trayectoria laboral de los egresados en función de su ubicación dentro del mercado laboral, el tipo de institución en la cual se encuentran insertados, régimen jurídico de la empresa, el tipo de contratación, el nivel jerárquico ocupado y/o alcanzado, el tipo de funciones y actividades que realizan en su ámbito laboral y los ingresos que perciben, todos estos datos fueron de acuerdo con el empleo que se tenía al momento de ingresar al programa de maestría como al momento de concluir la misma, esto con el propósito de tener información en relación a la movilidad laboral de los egresados; en el tercer apartado se abordó lo correspondiente al desempeño laboral para conocer, a través de una escala de Licker, la satisfacción laboral que alcanzan los egresados dentro de su ámbito de trabajo en correspondencia con su formación profesional, así como las exigencias que ellos enfrentan dentro de su ejercicio profesional, igualmente se incluyeron dos preguntas dentro de este apartado para obtener información en relación a la producción científica de los egresados dentro de su práctica; el tercer apartado fue estrictamente de opinión y por tanto de valoración personal de los egresados para conocer su percepción sobre el programa de posgrado que cursaron en relación a la coincidencia de su actividad laboral con la formación recibida en el mismo, el grado de conocimientos, habilidades y aptitudes que le proporcionó el posgrado, la utilidad del mismo percibida de acuerdo a la experiencia laboral de cada uno de los egresados, así como la opinión general del plan de estudios de la Maestría en Ciencias de Enfermería y las sugerencias que ellos tienen para mejorar el mismo.

Se trató de un cuestionario autoaplicado el cual se hizo llegar a cada uno de los egresados a través de los siguientes medios: correo electrónico, servicio de mensajería prepagada y personalmente en su domicilio o centro de trabajo.

La recuperación del instrumento fue de acuerdo a la opción utilizada para el envío. En total se aplicaron 38 cuestionarios de los cuales se eliminaron dos por no estar contestados en su totalidad y seis no fue posible recuperarlos ya que en estos casos no hubo respuesta por parte de los egresados para la devolución del mismo.

Dado que al iniciar la recolección de la información se dio el caso de que algunos egresados tenían más de un empleo, fue necesario agregar un anexo al cuestionario inicial para recabar la información referente al segundo empleo; en este anexo se abarcó las preguntas correspondientes a los datos ocupacionales y de desempeño profesional para obtener la información al respecto (segundo empleo). Este anexo se aplicó solamente a los egresados que manifestaron tener más de un empleo en la actualidad.

### *3.3 Plan de análisis.*

Para el tratamiento de la información se utilizó el programa estadístico SPSS versión 13 para el caso de las preguntas de tipo dicotómico, de opción múltiple y de escala Licker. Para el análisis de las preguntas abiertas se utilizó la técnica de análisis de contenido (De Souza, 1995) con ayuda del programa Atlas Ti versión 4.2.

Su interpretación se realizó en base a frecuencias y porcentajes y la información ha sido representada descriptivamente en cuadros para correlacionar las variables en estudio.

### *3.4 Ética del estudio*

De acuerdo al reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación:

**Artículo 13.** Se respetó la dignidad y protección de los derechos.

**Artículo 13 Fracción V.** Se contó con el consentimiento informado.

**Artículo 16.** Se protegió la privacidad del individuo sujeto de investigación.

**Artículo 17.** Se trató de una investigación sin riesgos para la integridad física y psicológica de los participantes.

**Artículo 21 Fracción VII.** Se otorgó la libertad de retirarse del estudio en el momento que así lo decidiera.

## **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

A partir de los datos recabados a través del cuestionario autoaplicado se logró obtener información referente a las características sociodemográficas de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. así como también las características ocupacionales que tenían los mismos al momento de ingresar al postgrado y en la actualidad una vez que han concluido la maestría.

De la misma manera fue factible obtener información con relación a la movilidad laboral de los egresados dentro del mercado laboral y al grado de satisfacción laboral alcanzado en función de su desempeño profesional.

De igual forma se contó con información que da cuenta de las exigencias que enfrentan en su ejercicio profesional dentro de su ámbito laboral los egresados de esta maestría y la opinión que los mismos tienen con respecto a la formación recibida dentro del postgrado.

### **4.1 Análisis descriptivo**

Los resultados corresponden a 30 egresados del programa de maestría en Ciencias de Enfermería de las generaciones de 1997 al 2002. Con respecto a las características sociodemográficas se encontró que el 90% de los egresados fueron del sexo femenino, con promedio de edad de 41 años y una desviación estándar de 8.7; el 73.3% eran casados. Cuadro 1

El 33.3% fueron egresados de la segunda generación, el 26.7% de la primera generación, seguido por el 23.3% que perteneció a la cuarta generación, el 10% a la tercera generación y el 6.7% a la quinta generación. El 70% curso el programa en su modalidad de tiempo completo y el 30% de tiempo parcial, el 66.7% esta titulado mientras 33.3% aún no había obtenido su título.

**Cuadro No. 1** Características sociodemográficas de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. Julio, 2006.

CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje
<b>EDAD</b>		
De 27 a 37 años	10	33.3
De 38 a 48 años	13	43.3
De 49 a 60 años	7	23.3
<b>GENERO</b>		
Femenino	27	90.0
Masculino	3	10.0
<b>ESTADO CIVIL</b>		
Soltero	6	20.0
Casado	22	73.3
Divorciado	1	3.3
Unión libre	1	3.3

Fuente: Cuestionario para egresados de la MCE

N=30

En la actualidad el 96.4% de los egresados se encuentran insertados en el mercado laboral a diferencia del 92.4% al ingresar a la MCE. Cuadro 2

**Cuadro No. 2** Situación ocupacional de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. en el mercado laboral. Julio, 2006.

EMPLEO	Al momento de ingresar al postgrado		En la actualidad	
	No.	%	No.	%
SI	28	93.3	29	96.7
NO	2	6.7	1	3.3

Fuente: Cuestionario para egresados de la MCE

N=30

Al momento de ingresar a la maestría, el 46.4% se encontraba insertado en instituciones educativas y el 53.5% en el ámbito hospitalario asistencial. En la actualidad el 55.2% se encontró laborando en instituciones educativas mientras el 44.8% restante en el ámbito hospitalario-asistencial. Cuadro 3

**Cuadro No. 3** Empresa/Institución donde realizaba su actividad laboral el egresado de la Maestría en Ciencias de Enfermería. Julio, 2006.

EMPRESA/INSTITUCIÓN	Al momento de ingresar al postgrado		En la actualidad	
	No.	%	No.	%
Institución Educativa	13	46.4	16	55.2
IMSS	9	32.1	7	24.1
Secretaría de Salud	1	3.6	2	3.4
Hospital Privado	2	7.1	1	6.9
Clínica Dental / ISSSTE	1	3.6	1	3.4
Institución educativa/Hospital privado	2	7.1		
Clínica de Diagnóstico			1	3.4
ISSSTE			1	3.4

Fuente: Cuestionario para egresados de la MCE

N=29

Las empresas/instituciones en las cuales se encontraron insertados actualmente continuaron siendo principalmente del sector público (86.2%) aunque se dio un incremento hacia el sector privado (13.8%) en contraparte con lo que se tenía al momento del ingreso a la MCE (7.1%). Cuadro 4

**Cuadro No. 4** Régimen jurídico de la empresa/Institución donde realizaba su actividad laboral el egresado de la Maestría en Ciencias de Enfermería. Julio, 2006.

REGIMEN JURIDICO	Al momento de ingresar al postgrado		En la actualidad	
	No.	%	No.	%
Público	26	92.9	25	86.2
Privado	2	7.1	4	13.8

Fuente: Cuestionario para egresados de la MCE

N=29

Actualmente el 86.2% se desempeñaban como trabajadores de base mientras el 21.4% laboraban bajo el régimen de contrato.

Dentro de los puestos que ocupaban (Cuadro 5) se encontró que, a su ingreso a la maestría dentro del ámbito académico el 42.9% se desempeñaba como docente y el 3.6% como docente-investigador; en el ámbito hospitalario-asistencial el 21.4% ocupaba el puesto de enfermero(a) general y el 7.1 el de jefe de piso o como supervisor(a) de enfermería. En el momento actual se obtuvo que, en el ámbito académico, el 20.7% estaba como docente mientras el 6.9% se encontró como docente-investigador; con un incremento observado en el puesto de docente-coordinador (24.1%) a diferencia con lo que se tenía al ingresar a la maestría (7.1%); mientras en el ámbito hospitalario-asistencial el 13.8% continuó en el puesto de enfermero(a) general y el 3.4% como jefe de piso. Se observó la incorporación a otros puestos como el de coordinador de enseñanza en enfermería (6.9%), subjefe de enfermeras (3.4%), representante sindical (6.9%) y gerente operativo (3.4%) este último dentro del sector privado.

**Cuadro No. 5** Puesto que ocupaban los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería en la empresa/Institución donde realizaba su actividad laboral. Julio, 2006.

PUESTO	Al momento de ingresar al postgrado		En la actualidad	
	No.	%	No.	%
Enfermero(a) General	6	21.4	4	13.8
Enfermero(a) Jefe de Piso	2	7.1	1	3.4
Supervisor(a) de Enfermería	2	7.1		
Enfermero(a) Especialista	3	10.7	3	10.3
Coordinador de Enseñanza en Enfermería			2	6.9
Docente	12	42.9	6	20.7
Docente/Investigador	1	3.6	2	6.9
Docente/Coordinador	2	7.1	7	24.1
Gerente operativo			1	3.4
Subjefe de Enfermeras			1	3.4
Representante Sindical			2	6.9

Fuente: Cuestionario para egresados de la MCE

N=29

El 65.5% manifestó haber obtenido el puesto actual después de concluir la maestría, el 31% lo obtuvo antes de ingresar al programa y sólo el 3.4% durante su estancia en el postgrado. Cuadro 6

**Cuadro No. 6** Momento durante el cual obtuvo su puesto actual el egresado de la Maestría en Ciencias de Enfermería de U.A.Q. Julio, 2006.

CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje
Antes de ingresar a la maestría	9	31.0
Durante su estancia en la maestría	1	3.4
Después de terminar la maestría	19	65.5

Fuente: Cuestionario para egresados de la MCE

N=29

Con respecto al mecanismo a través del cual obtuvo el puesto actual se encontró que el 55.2% fue por concurso, el 41.4% por asignación y el 3.4% por recomendación.

Los principales requisitos que la empresa/institución le solicitó para otorgarles el puesto actual dentro del ámbito educativo (55.2%) fueron: grado de Maestro, contar con experiencia como docente, antigüedad laboral y perfil de formación (currículum) para ocupar puestos como Docente, Docente/coordinador y Docente/investigador.

Mientras al 44.8% que estaban laborando en el ámbito hospitalario-asistencial se les solicitó, principalmente, contar con experiencia laboral, antigüedad en el trabajo, título de licenciatura, diploma de especialidad ó constancia de curso postbásico para puestos como Enfermero(a) General, Enfermero(a) Especialista, Enfermero(a) Jefe de Piso, Subjefe de enfermeras y Coordinador de Enseñanza.

En cuanto al nivel jerárquico del puesto que ocuparon en la actualidad (Cuadro 7), se encontró que el 3.6% ocupaban un puesto directivo al ingresar al programa de MCE en la actualidad el 17.2% se desempeñaba en un puesto de este nivel; mientras que en los puestos de mandos intermedios actualmente se

encontraron un 31% en contraparte con el 21.4% que se tenía a su ingreso a la MCE; en relación a los puestos de nivel operativo, el 75% se encontraban laborando como operativos en la actualidad son el 51.7%.

**Cuadro No. 7** Nivel jerárquico del puesto que ocupaban los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería en la empresa/Institución donde realiza su actividad laboral. Julio, 2006.

NIVEL JERARQUICO	Al momento de ingresar al postgrado		En la actualidad	
	No.	%	No.	%
Puesto Directivo	1	3.6	5	17.2
Puesto de mandos intermedios	6	21.4	9	31.0
Puesto operativo	21	75	15	51.7

Fuente: Cuestionario para egresados de la MCE

N=29

Al ingresar a la maestría realizaban funciones de Docencia e investigación (35.7%), Asistenciales (25%), Administrativas (17.9%) y, en otros casos, la combinación de funciones Asistenciales, de docencia y administrativas (17.9%); en la actualidad el 27.6% realizaban funciones de Docencia e investigación, el 24.1% funciones Asistenciales y el 20.7% Administrativas. Así mismo, se encontró en la actualidad la combinación de funciones como Docencia e investigación y administrativas (20.7%) y Asistencial, Docencia e investigación, administrativas (3.4%). Cuadro 8

**Cuadro No. 8** Funciones que realizaban los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería dentro de su actividad laboral. Julio, 2006.

FUNCIONES	Al momento de ingresar al postgrado		En la actualidad	
	No.	%	No.	%
Asistencial	7	25.0	7	24.1
Docencia e investigación	10	35.7	8	27.6
Administrativas	5	17.9	6	20.7
Asistencial/docencia/administrativas	5	17.9		
Docencia/Administrativas	1	3.6	1	3.4
Asistencial/Docencia e investigación/Administrativas			1	3.4
Docencia e investigación/Administrativas			6	20.7

Fuente: Cuestionario para egresados de la MCE N=29

En relación a la percepción salarial se encontró que, al momento de ingresar a la maestría, el 26.1% percibía entre \$6,000 a \$7,999 pesos al mes y sólo el 4.3% más de \$12,000 pesos; en la actualidad el 53.8% percibió un sueldo mensual mayor a los \$12,000 pesos mientras el 7.7% entre \$6,000 y \$7,999 pesos. (Cuadro 9)

**Cuadro No. 9** Percepción salarial de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería dentro del mercado laboral. Julio, 2006.

SALARIO MENSUAL	Al momento de ingresar al postgrado		En la actualidad	
	No.	%	No.	%
\$2,000 a \$3,000	3	13.0		
\$4,000 a \$5,999	5	21.7		
\$6,000 a \$7,999	6	26.1	2	7.7
\$8,000 a \$9,999	3	13.0	6	23.1
\$10,000 a \$12,000	5	21.7	4	15.4
Más de \$12,000	1	4.3	14	53.8

Fuente: Cuestionario para egresados de la MCE N=26

El 89.7% de los egresados pueden presentar proyectos a la dirección o gerencia de la empresa/institución donde están laborando, mientras el 10.3% dijo no poder hacerlo.

El promedio de años de experiencia laboral como licenciados en enfermería fue de 8.5 años, con un máximo de 20 años y un mínimo de 1 año, con una desviación estándar de 5.7. Mientras que el promedio de experiencia laboral como postgraduados de enfermería fue de 5.5 años con un máximo de 9 años y un mínimo de 1 año, con una desviación estándar de 1.8.

En cuanto al grado de satisfacción dentro del campo laboral (Cuadro 10) se encontró que los aspectos en los cuales manifestaron estar totalmente satisfecho fueron el coordinar un equipo de trabajo (41.4%). Mientras que mostraron estar muy satisfecho con el contenido del trabajo/actividad (44.8%), el trabajo en equipo (41.4%), el ambiente de trabajo (37.9%), la posibilidad de responder a los problemas de relevancia social (37.9%), la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en el postgrado (34.5%) y el reconocimiento profesional alcanzado (34.5%). Se mostraron sólo satisfechos con el salario (41.4%) y la posibilidad de contar con el apoyo de los directivos para la realización de sus proyectos de trabajo (37.9%). Se encontró una opinión dividida entre totalmente satisfecho y muy satisfecho en aspectos como la posibilidad de realizar ideas propias (37.9%) y la posibilidad de responder a problemas de trabajo (41.4%). Mientras que para el aspecto sobre la posición jerárquica alcanzada (31%) la opinión se dividió entre muy satisfecho y satisfecho.

**Cuadro No. 10** Grado de satisfacción de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. en el campo laboral. Julio, 2006.

	Poco Satisfecho		Satisfecho		Muy Satisfecho		Totalmente Satisfecho	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en el postgrado	4	13.8	7	24.1	10	34.5	8	27.6
La posibilidad de realizar ideas propias	3	10.3	4	3.8	11	37.9	11	37.9
El reconocimiento profesional alcanzado	3	10.3	7	24.1	10	34.5	9	31.0
El trabajo en equipo	3	10.3	7	24.1	12	41.4	7	24.1
La posibilidad de coordinar un equipo de trabajo	2	6.9	5	17.2	10	34.5	12	41.4
La posibilidad de responder a problemas de trabajo	1	3.4	4	13.8	12	41.4	12	41.4
El contenido del trabajo/actividad	1	3.4	7	24.1	13	44.8	8	27.6
El ambiente de trabajo	2	6.9	10	34.5	11	37.9	6	20.7
El salario	7	24.1	12	41.4	7	24.1	3	10.3
La posición jerárquica alcanzada	5	17.2	9	31.0	9	31.0	6	20.7
La posibilidad de responder a los problemas de relevancia social	2	6.9	9	31.0	11	37.9	7	24.1
La posibilidad de contar con el apoyo de los directivos para la realización de sus proyectos de trabajo	4	13.8	11	37.9	6	20.7	8	27.6
Fuente: Cuestionario para egresados de la MCE						N=29		

Los aspectos que fueron percibidos con mucha exigencia dentro de la actividad laboral actual (Cuadro 11) fueron el razonamiento lógico y analítico (72.4%), habilidad para la aplicación del conocimiento (72.4%), habilidad para tomar dediciones (72.4%) y asumir responsabilidades (72.4%). Presentándose el puesto de docente-coordinador como el que enfrenta mayor exigencia en estos aspectos.

**Cuadro No. 11** Grado de exigencia que representa para el egresado de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q. la actividad laboral actual. Julio, 2006.

	Ninguna Exigencia		Poca Exigencia		Moderada Exigencia		Mucha Exigencia	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Conocimientos generales de la práctica	1	3.4	3	10.3	8	27.6	17	58.6
Conocimientos especializados	1	3.4	1	3.4	10	34.5	17	58.6
Conocimiento de lenguas extranjeras	4	13.8	8	27.6	8	27.6	9	34.6
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales	2	6.9	6	20.7	9	31.0	12	41.4
Razonamiento lógico y analítico	1	3.4	1	3.4	6	20.7	21	72.4
Habilidad para la aplicación del conocimiento			2	6.9	6	20.7	21	72.4
Habilidad para tomar decisiones			3	10.3	5	17.2	21	72.4
Habilidad para encontrar soluciones			3	10.3	6	20.7	20	69.2
Búsqueda de información pertinente y actualizada	2	6.9	1	3.4	10	34.5	16	55.2
Habilidad para procesar y utilizar información	2	6.9	1	3.4	7	24.1	19	65.5
Habilidad para trabajar en equipo	1	3.4	2	6.9	9	31.0	17	58.6
Habilidad de dirección/coordiación	1	3.4	4	13.8	6	20.7	18	62.1
Habilidad administrativa			5	17.2	7	24.1	17	58.6
Disposición para el manejo de riesgo			7	24.1	10	34.5	12	41.4
Habilidad para las relaciones públicas			4	13.8	6	20.7	19	65.5
Habilidad para la comunicación oral, escrita y gráfica	1	3.4	2	6.9	8	31.0	18	62.1
Asumir responsabilidades			2	6.9	6	20.7	21	72.4
Creatividad	1	3.4	1	3.4	9	31.0	18	62.1

Fuente: Cuestionario para egresados de la MCE

N=29

Con respecto a la producción científica, el 58.6% manifestó haber realizado trabajos de investigación después de egresar de la maestría; el 41.4% dijo no haber realizado trabajos de investigación.

Sobre el grado en que coincide su actividad laboral con sus estudios de postgrado (Cuadro 12), el 51.7% menciona que existe mediana coincidencia; el 31% considera que hay una total coincidencia; mientras que el 13.8% identifica baja coincidencia y el 3.4% una nula coincidencia.

**Cuadro N. 12** Percepción de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería sobre el grado de coincidencia de su actividad laboral y sus estudios de postgrado. Julio, 2006.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nula Coincidencia	1	3.4
Baja Coincidencia	4	13.8
Mediana Coincidencia	15	51.7
Total Coincidencia	9	31.0
Fuente: Cuestionario para egresados de la MCE		N=29

Dentro de la percepción sobre el grado de conocimientos, habilidades y aptitudes que le proporciono el postgrado se encontró que el 65.5% considero que el postgrado le proporciono mucho en cuanto a conocimientos útiles para la dirección de la empresa, docencia e investigación, el 69% opino que le dio mucho en habilidades para generar nuevos conocimientos y en habilidades de argumentar racionalmente y el 72.4% considero que le proporciono mucho en aptitud critico-constructivo. Mientras el 44.8% consideraron que el postgrado les proporciono en parte habilidades para trabajar en equipo. Cuadro 13

**Cuadro N. 13** Percepción de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería sobre el grado de conocimientos, habilidades y aptitudes que le proporcione el postgrado. Julio, 2006.

	Nada		Poco		En Parte		Mucho	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Conocimientos actualizados en teorías y técnicas			3	10.3	9	31.0	17	58.6
Conocimientos aplicables de inmediato en el trabajo			4	13.8	11	37.9	14	48.3
Conocimientos útiles para la dirección de la empresa, docencia e investigación			1	3.4	9	31.0	19	65.5
Conocimientos generales sobre la administración de recursos, costos, mercadotecnia, etc.	1	3.4	5	17.2	10	34.5	13	44.8
Conocimientos especializados en algún área de la administración	1	3.4	7	24.1	8	27.6	13	44.8
Habilidad para diagnosticar y resolver problemas			1	3.4	13	44.8	15	51.7
Habilidad de toma de decisiones			3	10.3	10	34.5	16	55.2
Habilidad de administrar estratégicamente			4	13.8	10	34.5	15	51.7
Habilidad para tener una perspectiva global de liderazgo			5	17.2	6	20.7	18	62.1
Habilidad para trabajar en equipo			4	13.8	13	44.8	12	41.4
Habilidad de comunicación interpersonal			3	10.3	12	41.4	14	48.3
Habilidad para adaptación a cambios tecnológicos			6	20.7	10	34.5	13	44.8
Habilidad para manejo de información			2	6.9	11	37.9	16	55.2
Habilidad para generar nuevos conocimientos			1	3.4	8	27.6	20	69.0
Habilidad de argumentar racionalmente			2	6.9	7	24.1	20	69.0
Aptitud Ética			2	6.9	8	27.6	19	65.5
Aptitud emprendedora			3	10.3	11	37.9	15	51.7
Aptitud de responsabilidad social			2	6.9	9	31.0	18	62.1
Aptitud creativa			3	10.3	10	34.5	16	55.2
Aptitud crítico-constructivo			1	3.4	7	24.1	21	72.4

Fuente: Cuestionario para egresados de la MCE

N=29

En cuanto al grado de utilidad que ha tenido el postgrado en el ámbito profesional opinaron que ha sido de mucha utilidad en aspectos como: realizar mejor sus actividades profesionales (82.4%), para su desarrollo personal (79.3%), para su superación personal (75.9%), el desarrollo de relaciones personales (69%), para servir mejor a la sociedad (62.1%) y para tener mejores ingresos económicos (48.3%). El 44.8% considero que en parte le ha sido útil para tener mejores oportunidades de empleo y el 37.9% opino que ha sido nada útil para el desarrollo de su negocio propio. En cuanto a su utilidad para obtener ascensos laborales se encontró una opinión dividida entre que ha sido de mucha utilidad (34.5%) y que en parte ha sido útil (34.5%). Cuadro 14

**Cuadro No. 14** Percepción de los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería sobre el grado de utilidad del postgrado en su ámbito profesional. Julio, 2006.

	Nada		Poco		En Parte		Mucho	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Mejores oportunidades de empleo	1	3.4	5	17.2	13	44.8	10	34.5
Ascensos laborales	4	13.8	5	17.2	10	34.5	10	34.5
Desarrollo de su negocio propio	11	37.9	5	17.2	8	27.6	5	17.2
Mejores ingresos económicos	3	10.3	5	17.2	7	24.1	14	48.3
Superación personal	1	3.4	1	3.4	5	17.2	22	75.9
Desarrollo personal					6	20.7	23	79.3
Servir mejor a la sociedad					11	37.9	18	62.1
Desarrollo de relaciones personales					9	31.0	20	69.0
Realizar mejor sus actividades profesionales					5	17.2	24	82.8
Fuente: Cuestionario para egresados de la MCE							N=29	

El 96.6% de los egresados opinaron que el programa de la MCE requiere sólo actualizarse y el 3.4% que es necesario sustituir el programa por otro.

Las sugerencias para mejorar el plan de estudios de la MCE hacen referencia principalmente a la calidad académica de la planta docente (52.1%):

- ❖ “Valorar la contratación de profesores o la manera como se imparten algunas materias: administración y teorías y modelos de enfermería”

- ❖ “Que el personal docente tenga la experiencia y conocimientos tanto prácticos como teóricos”
- ❖ “El plan como se planteo en las primeras tres o cuatro generaciones estaba bien con la calidad de docentes que se tenían”.
- ❖ “La maestría actualmente tiene muchos vacíos académicos y falta de calidad académica entre sus docentes además de la falta de experiencia docente de algunos de ellos”
- ❖ “Seleccionar con cuidado a los catedráticos”
- ❖ “Mejorar el nivel académico de los docentes que imparte”
- ❖ “Contratar maestros expertos en la materia a impartir”
- ❖ “Docentes de tiempo completo con el grado (titulados) actualizados”
- ❖ “Que el perfil de los docentes corresponda a la materia que imparten”
- ❖ “Que los docentes manejen bien la investigación y la estadística”
- ❖ “Incrementar la exigencia didáctica pedagógica, Mejores docentes”
- ❖ “Que los docentes tengan mayor experiencia laboral en hospitales no sólo como docentes”

Otro aspecto en el cual también señalaron sus sugerencias fue en función de las materias del programa de la MCE (52.1%):

- ❖ “Revisión de programas”
- ❖ “Ética. Computación”
- ❖ “Cambio de curricula (algunas materias)”
- ❖ “Actualizar las materias. Destacar la innovación y la creatividad ”
- ❖ “Que se dedique el tiempo real asignado”
- ❖ “Estadística que se programe en los 4 semestres escolarizados: bases de estadística y estadística descriptiva, estadística diferencial, usos de programas estadísticos en la investigación y análisis de datos que se lleve a la par del desarrollo del proyecto de investigación para titulación. Incluir en las teorías de la educación el constructivismo”
- ❖ “Fortalecer los aspectos que favorecen una práctica independiente”
- ❖ Incluir el manejo del proceso enfermero”

- ❖ “Reestructuración curricular”
- ❖ “Que se den más horas práctica para el paquete estadístico SPSS”
- ❖ “Que tengan más aplicación teórica disciplinaria (materias)”
- ❖ “Desarrollo de práctica. Implementar programas para el desarrollo de liderazgo”

Otras de sus sugerencias es lo relacionado con la titulación, investigación y asignación de asesores (21.7%):

- ❖ “Sólo facilitar los trámites de titulación. Tener más libertad para seleccionar el tema de investigación”
- ❖ “Que los asesores de tesis sean de la U.A.Q.”
- ❖ “Que le proporcionen al alumno un asesor o tutor académico”
- ❖ “Que se garantice la titulación de los egresados exigiendo a los alumnos productos de trabajo”
- ❖ “Incidir más en la importancia de la publicación y si es necesario forzar más a los estudiantes de la maestría para que publiquen trabajos. Vincular los proyectos de investigación de los estudiantes con las LGAC registradas en sus instituciones o por las facultades”

Dentro de las sugerencias también se encontró interés con respecto al enfoque de la maestría (17.3%):

- ❖ “Cambiar la opción a otras especialidades no sólo administración”
- ❖ “Enfatizar el enfoque de la maestría”
- ❖ “Definir el tipo de postgrado: disciplinar o investigación”
- ❖ “Cambiar el enfoque administrativo por el clínico”

Los intercambios académicos fue otro tema a tratar dentro de sus sugerencias (13%):

- ❖ “Establecimiento de redes de trabajo con otras instituciones”

- ❖ “Realizar intercambios académicos de postgrado con otras universidades, por lo menos en verano de preferencia en España, Cuba, Colombia.
- ❖ “Que se realicen estancias en instituciones fuera del estado o si fuera posible fuera del país”

Por último mostraron sus sugerencias en cuanto a la modalidad del plan de estudios (8.6%):

- ❖ “Que continuara la modalidad de tiempo completo se aprende más y da mejores experiencias”
- ❖ “El plan puede permanecer sólo con una actualización siempre y cuando permanezca bajo las mismas condiciones y no se plantee el mismo programa con modalidad a distancia, para esta modalidad habrá que elaborar otro”

El 17.2% contaban actualmente con un segundo empleo. Los resultados muestran que continúa siendo las instituciones educativas (60%) y las instituciones hospitalarias (40%) el mercado laboral en donde están insertados, principalmente dentro del sector público (80%), contratados como personal de base (60%).

El 80% ya contaba con este segundo empleo al momento de ingresar a la MCE. El 60% de ellos ocupa actualmente un puesto de mandos intermedios y lo obtuvo una vez concluida la maestría (60%).

## **4.2 Discusión.**

Al momento de ingresar a la maestría el 92.9% de los egresados ya contaba con empleo siendo primordialmente el ámbito hospitalario (52.5%) y el ámbito educativo (46.4%) donde se encontraban laborando. Estos resultados tienen similitud con los presentados por otros autores, quienes han identificado dentro de sus estudios, a los centros hospitalarios como el principal campo laboral para enfermería.

Las empresas/instituciones en las cuales se encontraba insertado el egresado corresponden al sector público (92.9%) en su mayoría; desempeñándose como trabajadores de base (71.4%) y de contrato (21.4%) principalmente. Esta situación profesional de los egresados en sus centros de trabajo habla del grado de estabilidad laboral que mantenían los mismos al momento de ingresar a la maestría así como del tipo de mercado laboral en el cual se encontraban insertados.

Estos datos parecen conducir a la clasificación del mercado laboral dual de la teoría de la segmentación al entender este tipo de mercado, como un mercado laboral de tipo primario con empleos estables que brindan la posibilidad de un desarrollo profesional.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede establecer que las funciones realizadas por estos egresados, en sus diferentes ámbitos de actuación, estaban dirigidas en esencia a la docencia, la investigación y la administración, que si bien al ser estos los núcleos centrales del programa de la Maestría en Ciencias de Enfermería, lleva a inferir que lo anterior pudiera ser indicativo de la decisión tomada por estos egresados para cursar dicho programa.

Ahora bien, lo antes expuesto también pudiera ser interpretado desde la perspectiva de la Teoría del Capital Humano en la cual se establece que cada persona, en alguna de las etapas de su vida, toma la decisión de invertir en su formación académica con el fin de incrementar sus capacidades productivas a través de la acumulación de conocimientos generales o específicos, los que expresan la idea de un stock inmaterial conferido a un individuo, por el cual se proporcionan beneficios directos al individuo instruido y beneficios externos a la sociedad en general. (Hernández, 2005)

Por otra parte, la movilidad laboral que han tenido los egresados al interior de estas empresas/instituciones se ha dado en forma discreta, pero con cambios sustanciales en función del nuevo perfil profesional. Así tenemos que, en la actualidad el 96.4% de los egresados se encuentran insertados en el mercado laboral a diferencia del 92.4% que se tenía al ingresar a la MCE; de estos el

55.2% se encuentran en instituciones educativas mientras el 44.8% restante esta en el ámbito hospitalario-asistencial.

En general y de acuerdo con los resultados obtenidos se pueden ver los cambios y beneficios que en el marco de las oportunidades de desarrollo laboral han logrado los egresados, de esta forma se encontró un incremento de los mismos que actualmente se desempeñan como trabajadores de base (86.2%) y una disminución en los que trabajaban bajo el régimen de contrato (21.4%).

En cuanto al puesto que ocupan los egresados actualmente, también se observan cambios sustanciales con la incorporación de los mismos a puestos de mayor nivel jerárquico así como el ingreso a otro tipo de puestos como es el de Coordinador de Enseñanza en Enfermería (6.9%) y Subjefe de Enfermeras (3.4%). Así mismo, llama la atención la presencia del egresado en forma activa dentro de las organizaciones sindicales de sus centros de trabajo (6.9%) y la incorporación a ámbitos de actuación a nivel gerencial (3.4%) dentro del sector privado; lo anterior pone de manifiesto la competitividad y creatividad que adopta el egresado dentro de su entorno laboral.

El perfil de formación alcanzado por los egresados dentro del programa de la MCE parece haber tenido un impacto importante en la percepción de los empleadores dentro del mercado laboral, donde están insertados los mismos, ya que los cambios generados en la obtención de mejores puestos de trabajo y su consecuente nivel jerárquico fue dado, a decir de los egresados, después de haber concluido la maestría (65.5%).

Lo anterior muestra lo expresado en la teoría de la fila desarrollada por Thurow (en Espino, 2001) donde se asume que dentro del proceso de asignación de puestos de trabajo que se da al interior del mercado laboral, los responsables de dicho proceso toman como referencia los antecedentes y características del empleado consideradas por la empresa y/o institución de utilidad para reducir los costos de entrenamiento de acuerdo al puesto a ocupar. De esta forma los mejor "entrenados" serán los que vayan a la cabeza de la fila y sean los que reciban (en menor tiempo) el mejor trabajo y/o puesto.

Si bien esta reflexión toma fuerza al conocer que el 55.2% de los egresados tuvieron que concursar para obtener el puesto de trabajo actual; en este sentido, de acuerdo con las teorías de la fila y la del filtro, los empleadores cubren las vacantes de un puesto de trabajo clasificando a los posibles candidatos a lo largo de una “fila” de individuos interesados en obtener dicho puesto; de esta forma los empleadores tienen a bien elegir de entre estos candidatos al que posea las características personales, cualificaciones, y perfil de formación demandado para tal puesto.

De ahí que, desde la perspectiva de los empleadores, la educación es sólo una señal para ver lo calificado que está un individuo para ocupar tal o cual puesto, de tal manera que el empleador seleccionará a las personas cuyos antecedentes aseguren los menores costos de capacitación en el trabajo. (Espino, 2001).

De acuerdo con Rafael Feito (2005) “el mercado de trabajo se caracteriza menos por la competencia por los salarios que por la competencia por los puestos de trabajo. Es decir, en lugar de buscar la gente para los puestos de trabajo, los puestos de trabajo buscan gente adecuada. En un mercado basado en la competencia por los puestos de trabajo la función de la educación no es proporcionar formación y de ese modo aumentar la productividad y los salarios de los obreros, sino más bien certificar la “entrenabilidad” y proporcionar una cierta posición en virtud de dicha certificación”.

Un ejemplo de lo anterior parece mostrarse al mencionar los egresados los principales requisitos que la empresa/institución le solicitó para otorgarles el puesto actual, en donde al 55.2% de los egresados que laboran actualmente dentro del ámbito educativo les fue solicitado el grado de Maestro, contar con experiencia como docente, antigüedad laboral y perfil de formación (currículum) para ocupar puestos como Docente, Docente/coordinador y Docente/investigador. Mientras al 44.8% de los egresados que están laborando en el ámbito hospitalario-asistencial se les solicitó contar con experiencia laboral, antigüedad en el trabajo, título de licenciatura, diploma de especialidad ó constancia de curso

postbásico<sup>6</sup> para puestos como Enfermero(a) general, Enfermero(a) especialista, Enfermero(a) jefe de piso, Subjefe de enfermeras y Coordinador de enseñanza.

Dentro de estos requisitos solicitados a los egresados, llama la atención el de contar con experiencia y antigüedad laboral, los cuales se presentan como una constante en ambos ámbitos laborales.

Esto se traduce en lo expresado por algunos autores quienes consideran que la mayoría de las habilidades que posee un individuo las ha adquirido en el trabajo, dentro de su hacer laboral cotidiano y en el transcurso del tiempo invertido en el mismo. (Espino, 2001)

De acuerdo con estos autores, en el mercado de trabajo no existen cualificaciones de los trabajadores, por el contrario, la mayor parte de éstas se adquieren de modo informal, adiestrándose el trabajador sobre la marcha, una vez que ha conseguido el primer empleo y una posición en la escala promocional asociada. (Feito, 2005)

De ahí que para algunos de los autores no es claro cómo la educación puede aumentar la productividad del trabajador si la mayoría de las habilidades se adquieren en el trabajo y no antes de entrar a él. (Espino, 2001),

A este respecto, la Teoría de la Fila asume que la mayor parte de las facultades cognitivas necesarias para desarrollar una ocupación no se adquieren con anterioridad a la entrada al mercado laboral, sino mediante programas de formación en el trabajo tras acceder al mismo. De esta forma, los empleadores, al momento de cubrir la vacante de un nuevo puesto toman como referencia (entre otras) las cualificaciones que el trabajador adquirió en trabajos y/o puestos anteriores las cuales son reflejo de su experiencia laboral, que en términos económicos se convierte en un menor coste de inversión en capacitación para los empleadores.

---

<sup>6</sup> Los cursos postbásicos habrán de ser congruentes con la formación, habilidades y destrezas requeridas de acuerdo al área específica (terapia intensiva, pediatría, etc.) en la cual se encuentra el puesto a ocupar

Otra variable por demás interesante en este estudio es la referente al sueldo que perciben los egresados. En este rubro se encontró diferencias que van en función del tipo de institución en la cual están insertados los egresados, el puesto que ocupa cada uno de ellos y el nivel jerárquico alcanzado.

Así se tiene que los egresados que se encuentran laborando en instituciones educativas con puestos directivos perciben un sueldo neto mensual que va de los \$12,000 a los \$20,000 pesos; los de mandos intermedios de entre \$10,000 y \$12,000 pesos; y los operativos con un sueldo de entre \$8,000 a más de \$12,000 pesos. Mientras que los egresados que se encuentran insertados en instituciones hospitalarias ya sea públicas o privadas, dentro de las cuales no hay egresados de esta maestría que estén ocupando puestos directivos sólo de mandos intermedios, los que perciben un sueldo mensual neto de entre \$12,000 y \$15,000 pesos mientras los que ocupan puestos operativos reciben un sueldo que va de los \$6,000 a \$12,000 pesos.

Como se puede ver son evidentes las diferencias de percepción salarial de los egresados de acuerdo al puesto que ocupan, el tipo de institución en la cual laboran y a las características propias del mercado laboral al cual pertenecen estas empresas/instituciones.

Encontrar una explicación al fenómeno de las estructuras salariales inconexas que experimentan los egresados en sus entornos laborales nos lleva a plantear los supuestos del modelo de mercado dual en el cual se plantea la existencia de un mercado laboral interno o primario y uno externo o secundario.

Si se parte de los planteamientos de dicho modelo se puede asumir que las empresas/instituciones donde se encuentra insertado el egresado de la MCE entran en la clasificación de un tipo de mercado segmentado específicamente se puede identificar un mercado laboral primario dado las características propias de funcionamiento de las mismas, es decir, los egresados se encuentran dentro de un mercado laboral caracterizado por proporcionar mayor seguridad de empleo que en el mercado competitivo, con su consecuente estabilidad (contratación de base), en donde las normas de contratación se especifican en los convenios

colectivos y en los manuales de administración (reglamentación universitaria en el caso de las instituciones educativas y condiciones generales de trabajo en el caso de las instituciones hospitalarias públicas); que si bien son estas las características propias del mercado primario. (Campos, 2006)

Dentro de la estructura segmentada de estas empresas/instituciones se puede observar, a su vez, la división que al interior del mercado primario hacen los teóricos del mercado dual. Así tenemos que los egresados están insertados en el segmento superior del mercado primario.

Esto significa que, los egresados se encuentran en un tipo de mercado laboral el cual les brinda estabilidad en cuanto a que todas las vacantes que se generan al interior de estas empresas/instituciones son cubiertas a partir de los trabajadores que ya están laborando en ellas lo que les permite contar con la posibilidad de tener ascensos laborales sin necesidad de cambiar de trabajo, lo anterior puede ser una explicación ante la movilidad laboral de los egresados sólo al interior de estas empresas/instituciones sin que se haya dado la misma en función de cambio de ubicación a otros centros laborales.

A decir de los autores segmentalistas, las características de las normas y costumbres que rigen a las instituciones/empresas dentro del mercado primario no son universales, de ahí que esta teoría sostiene que la ley de un solo precio no predomina en el mercado de trabajo, aún a largo plazo, por tanto se pueden encontrar personas con las mismas características productivas las cuales perciben diferentes salarios.

Por tanto, de acuerdo con los planteamientos de esta teoría, la diferencia salarial que existe entre los egresados de la MCE no es necesariamente porque hayan acumulado poco capital humano o porque existan fallas en el mercado de capitales, sino porque las empresas/instituciones en las que trabajan tienen ciertas características (tecnológicas o institucionales) que condicionan las remuneraciones de acuerdo al puesto y nivel jerárquico que ocupa cada uno de ellos.

Por otra parte, en cuanto a su desempeño profesional, los egresados manifestaron sentirse totalmente satisfecho con la posibilidad de coordinar un equipo de trabajo (41.4%), en otros aspectos como son la posibilidad de realizar ideas propias (37.9%), la posibilidad de responder a problemas de trabajo (41.1%), se encontraron opiniones divididas con resultados iguales en cuanto a sentirse muy satisfecho y totalmente satisfecho.

En relación a esta variable llama la atención que donde se manifestó menor satisfacción fue en aspectos como el salario en donde el 41.4% de los egresados dijo estar sólo satisfecho mientras en lo que corresponde a la posición jerárquica alcanzada (31%) se presentó una opinión dividida al manifestarse, con igual valor, tanto el estar sólo satisfecho como el de muy satisfecho.

En este sentido, el analizar la estructura organizativa que existe al interior de las empresas/instituciones en donde están insertados los egresados nos lleva a pensar que la baja satisfacción que estos manifiestan en forma específica en estos dos aspectos, es producto de las “resistencias” que el mercado laboral les presenta y que el egresado está obligado a vencer si desea escalar al nivel deseado.

Se parte de que dentro de los criterios que utilizan los empleadores para la selección del personal que ocupara tal o cual puesto, entran en juego por un lado, las características del individuo en cuanto a los atributos de formación académica que posee, así como las habilidades técnicas requeridas de acuerdo al tipo de tecnología a usar en función de la empresa/institución y los no menos importantes, atributos sociales y personales como son el sexo, la edad, el estado civil, la apariencia física o presentación, los valores, la asertividad, su disposición a la lealtad, su capacidad de compromiso con la institución, entre otros más, que en su conjunto son lo que en la actualidad se conoce con el término de “habilidades de empleabilidad”. (Campos, 2006)

Se entendería entonces que, el egresado al buscar ser competitivo dentro de su ámbito profesional y tener la oportunidad de escalar al nivel jerárquico deseado, habría de superar estas resistencias del mercado laboral desarrollando

un número de virtudes similar o superior a las demandadas por la empresa/institución.

Sin embargo el egresado no sólo se enfrenta a estas resistencias, por otro lado también están presentes, como se mencionó anteriormente, las características de funcionamiento propias de la empresa/institución, que de una u otra forma también influyen de manera importante al momento de asignar la vacante de un puesto y determinar el sueldo a percibir.

La experiencia nos muestra que dentro de cada estructura institucional y empresarial existen políticas y normas establecidas en cuanto a perfiles profesionales requeridos para cada puesto de trabajo existente en el organigrama de las mismas; de la misma manera quedan de antemano establecidas las funciones a realizar por el trabajador en cada uno de estos puestos. Entonces el nivel de formación requerido para ocupar la vacante existente de un puesto estará determinado por lo previamente establecido dentro de las normas institucionales.

Es aquí cuando el egresado enfrenta la incongruencia de niveles de formación requeridos por las empresas/instituciones para ocupar puestos con características similares, ya que mientras en algunas se solicita licenciatura, maestría y doctorado en otras la exigencia es contar con licenciatura (en el mejor de los casos) con algún diplomado, curso postbásico y/o especialidad.

En algunos casos, los egresados se ven forzados a competir por puestos que están por debajo de su capital humano y para los cuales ellos son considerados sobrecalificados.

Indudablemente que el nivel de formación del egresado le permite tener una capacidad mayor de competencia sin embargo, de no tener otra opción, habrá de conformarse con el sueldo y las funciones que le asignen de acuerdo a las políticas y normatividad de la institución, aún y cuando estos no cumplan con sus expectativas personales y profesionales lo que conlleva a generar, en ellos, un bajo grado de satisfacción con las tareas asignadas de acuerdo al nivel jerárquico conferido y el ingreso económico otorgado.

Ahora bien, en cuanto al grado de exigencia que enfrentan los egresados en su desempeño profesional se encontró que, estos, en términos generales, experimentan mucha exigencia en las actividades que realizan cotidianamente en su ámbito laboral; sin embargo llama la atención en particular el grado de mucha exigencia que ellos perciben en el desempeño de sus funciones con relación a aspectos como razonamiento lógico y analítico (72.4%), habilidad para la aplicación del conocimiento (72.4%) y el asumir responsabilidades (72.4%).

En otros aspectos, como es el conocimiento de lenguas extranjeras (41.4%) y habilidades para el manejo de paquetes computacionales (41.4%) se presento un menor número de egresados que perciben tener un grado de mucha exigencia; a diferencia de lo que pudiera esperarse dado los cambios tecnológicos actuales y las políticas económicas de libre mercado.

Los datos anteriores, en función del desempeño laboral de los egresados y las exigencias que los mismos enfrentan, permiten entrever el tipo de competencias laborales que demandan los mercados de trabajo en los que esta insertado el egresado de esta maestría, lo cual se traduce en el desempeño profesional requerido por estas empresas/instituciones.

En relación a la producción de trabajos y artículos científicos realizada por los egresados se encontró que el 58.6% de los postgraduados ha realizado algún trabajo de investigación después de haber concluido la maestría, encontrando que ha publicado, principalmente, artículos científicos relacionados directamente con su práctica profesional.

Lo anterior es un ejemplo de la aplicación del conocimiento científico que han realizado los egresados de la MCE en beneficio de la práctica profesional y de la sociedad misma.

En otro tema a abordar dentro de este trabajo como fue la opinión de los egresados sobre su formación se encontró que, de acuerdo con la actividad laboral que ellos realizan, el 51.7% consideran que sus estudios de postgrado tienen mediana coincidencia con lo que ellos realizan actualmente dentro de su desempeño profesional.

Este resultado se considera esta íntimamente relacionado con lo expuesto anteriormente en relación a la dinámica organizacional de cada empresa/institución en cuanto a funciones y actividades preestablecidas para cada puesto de trabajo y al grado de satisfacción que tiene el egresado en relación a las tareas asignadas y al nivel jerárquico otorgado dentro de sus ámbitos laborales.

De ahí que el egresado no logra identificar una congruencia real entre su nivel de formación y las tareas requeridas en el puesto que ocupa, para el cual, en algunos casos como se menciona en líneas anteriores, él se encuentra sobrecalificado.

Es aquí de donde parte la preocupación central de las Instituciones de Educación Superior y el sistema productivo del país, en donde se ha planteado la necesidad de lograr vincular a la educación superior con el mercado laboral desde un enfoque más congruente con la realidad.

Se trata entonces de no sólo adecuar los planes y programas de estudio de acuerdo a las necesidades actuales del mercado laboral, sino también, instaurar cambios dentro de la estructura de trabajo de las instituciones receptoras de estos egresados en función de establecer perfiles profesionales a los puestos de trabajo congruentes con la formación de estos postgraduados.

Dentro de la opinión de los egresados sobre su formación, fue de interés también el conocer en que grado, consideran ellos que la MCE les proporcione conocimientos, habilidades y aptitudes. Estos resultados dan cuenta de la perspectiva de los egresados en cuanto a que el programa de la MCE les a otorgado los elementos suficientes para su desempeño laboral, lo que lleva a asumir que los egresados están siendo formados con calidad académica para ser competentes e innovadores dentro de su práctica profesional.

Con respecto a la utilidad que considera el egresado que ha tenido el postgrado para el logro de aspectos profesionales y personales encontramos que el 82.8% de los egresados opinó que el postgrado le ha sido útil para lograr realizar mejor sus actividades profesionales, el 79.3% considera que le ha sido útil

para lograr su desarrollo personal, al 75.9% le fue útil para lograr su superación personal, al 69% para el desarrollo de relaciones personales, al 62.1% para servir mejor a la sociedad y al 48.3% para lograr mejores ingresos.

Sobre esta opinión que tienen los egresados en cuanto a la utilidad de la MCE llama la atención que el 44.8% de ellos opino que el postgrado le ha sido útil en parte para lograr mejores oportunidades de empleo; con respecto a su utilidad para lograr ascensos laborales las opiniones se dividen por igual, un 34.5% opinó que le ha sido útil en parte, mientras otro 34.5% considera que le ha servido de mucho.

La opinión que tienen los egresados con respecto a estos dos últimos aspectos se considera es resultado de las características propias del mercado laboral segmentado en el cual se encuentran insertados, aunado a la situación normativa que prevalece dentro de estas empresas/instituciones; tema que ya ha sido abordado con amplitud en líneas anteriores.

Por otra parte, en relación a si el postgrado les ha sido útil para lograr el desarrollo de su negocio propio, el 37.9% opinó que de nada le ha servido; lo que sugiere la necesidad de replantear lo referente a la utilidad de la MCE en el desarrollo del ejercicio libre de la profesión, situación que actualmente dentro de la práctica profesional de enfermería se busca desarrollar y consolidar.

Ahora bien, en relación a la opinión de los egresados sobre el plan de estudios que cursaron, el 96.6% considera que el programa sólo requiere actualizarse; lo anterior demuestra el grado de satisfacción que tienen los egresados hacia el plan de estudios de la MCE.

Las sugerencias plasmadas por los egresados en relación a mejorar el programa de la MCE reflejan de viva voz lo experimentado por ellos en la realidad misma de su práctica profesional de la cual, ellos rescatan, de acuerdo a su experiencia profesional cotidiana, las necesidades de reestructuración y/o cambio pertinentes hacia el programa de la MCE.

Indudablemente que este tipo de información que es subjetiva por naturaleza requiere de un estudio más profundo desde un enfoque cualitativo para ampliar la información sobre la perspectiva que tienen los egresados de la MCE acerca del programa de postgrado que cursaron.

Lo planteado en este estudio es sólo un acercamiento a lo que es la opinión de estos egresados como producto final de un programa de maestría, sin pretender con ello asumir que la información recabada al respecto sea total y absoluta. Por ello se insiste nuevamente en la necesidad de ahondar en particular este tema desde la investigación cualitativa.

Por otro lado, los resultados de este estudio muestran que el 17.2% de los egresados cuentan actualmente con un segundo empleo. En este sentido no se encuentran cambios sustanciales en relación a los datos de su otro empleo.

El grado de satisfacción y de exigencia que ellos manifiestan en función de su segundo empleo resulta muy similar al expuesto en los datos de su otro empleo, los cuales ya fueron comentados con anterioridad.

#### IV. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Los resultados del presente trabajo orientan a las siguientes conclusiones y sugerencias:

- ❖ En términos de la Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral se puede establecer que los egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería se encuentran insertados en empresas/instituciones cuya dinámica organizacional les brinda estabilidad laboral al estar contratados como trabajadores de base, con los beneficios que esto conlleva al interior de este tipo de organización, como es la posibilidad de tener ascensos laborales a partir de ocupar una posición en la escala promocional de puestos vacantes. De esta forma se tiene que la movilidad laboral de los postgraduados se ha dado, primordialmente, en términos de escalar puestos de mayor nivel jerárquico dentro de las mismas empresas/instituciones donde se encuentran ubicados con el consecuente beneficio de un mejor status profesional así como del incremento a su percepción salarial.
- ❖ Dentro del grado de satisfacción alcanzado por los egresados en función de su desempeño profesional se pueden identificar dos vertientes. Por un lado se puede ver que los egresados se encuentran satisfechos con el capital humano acumulado a través de sus estudios de maestría lo cual les ha permitido aplicar en forma acertada, dentro de sus ámbitos laborales, los conocimientos, habilidades y aptitudes adquiridos dentro de su formación. Por otro lado se tiene la poca satisfacción que manifiestan los egresados en aspectos como la posición jerárquica alcanzada y el salario percibido. Lo anterior es resultado del mercado laboral heterogéneo con características particulares en cuanto a su funcionamiento en el cual están insertados los egresados, lo que genera que los salarios estén tabulados en base a las características de los puestos y no en las características de los trabajadores. De esta forma las diferencias en cuanto a la percepción salarial y status profesional entre los egresados es resultado de las características de la empresa/institución en la cual se encuentran

laborando. Dichas características determinan los puestos ofertados de acuerdo a la organización interna de la empresa/institución y por ende la remuneración considerada para tal puesto. De ahí las diferencias encontradas en cuanto a salario y status profesional entre los egresados que laboran en el ámbito educativo y los que están en el ámbito hospitalario-asistencial con la consecuente muestra de insatisfacción por parte del egresado.

- ❖ Las exigencias que enfrenta el egresado en su ejercicio profesional dentro de su ámbito laboral permite entrever las competencias laborales que demanda el mercado laboral. La tendencia en la actualidad dentro de los servicios de salud a nivel nacional e incluso internacional, es la de establecer ambientes laborales basados en competencias, situación que no debe quedar ajena a las IES, ya que lo anterior representa una necesidad de adecuar sus planes y programas de estudio ante estos nuevos requerimientos en el sector productivo. En este sentido se comparte la opinión de Fernando Vargas (2006) con respecto a que, hoy en día, la formación debe buscar la generación de competencias en los egresados de un plan de estudios, no la simple conjunción de habilidades, destrezas y conocimientos; se trata entonces de responder al amplio rango de capacidades que en la actualidad comienza a ser exigido a los trabajadores dentro del mercado laboral; capacidades que involucran no sólo conocimientos y habilidades sino también la comprensión de lo que están haciendo. Se trata entonces, en opinión de María Formichella (2005), “de educar a los individuos para que aprendan a aprender de manera permanente a hacer y a ser”. Es decir, formar en “el saber”, formar en “el saber hacer” y formar en “el saber ser”. Condiciones que hoy en día comienzan a ser traducidas en el concepto de formar para la “empleabilidad”.
- ❖ La opinión aportada por los egresados acerca de su formación resulta de gran interés para la toma de decisiones en materia de restructuración de un plan de estudios. Si bien dado las características propias de este tipo de información que es considerada subjetiva por naturaleza, se considera de

gran importancia el realizar estudios cualitativos en relación a este tipo de temas a fin de establecer los mecanismos necesarios para los cambios pertinentes al plan de estudios.

- ❖ Los avances tecnológicos y la política actual de libre mercado, entre otros, impactan de manera importante a las empresas/instituciones del país, lo que conlleva un cambio estructural en la dinámica laboral de las mismas a fin de mantener un nivel competitivo acorde a las nuevas tendencias comerciales. Los egresados de un plan de estudios se encuentran ante el constante reto de adecuar la formación recibida a estas tendencias en el mercado laboral, por tanto representan el elemento clave para las IES a través del cual pueden obtener información actualizada y constante sobre los cambios que vive el sector productivo. Resulta entonces necesario establecer mecanismos orientados a mantener una comunicación continua y permanente con los egresados de la MCE a fin de obtener en forma regular información relativa a los cambios generados al interior de la dinámica laboral del sector productivo en el cual se encuentran insertados.

## BIBLIOGRAFIA

- Ávila, R. E. (2000). Repercusiones mutuas entre educación y trabajo. Un análisis sociológico. GL. [online]. Disponible en: <<http://www.monografias.com/trabajos12/repemut/repemut.shtml>>
- Bracho, G.T. (1995). Educar y acreditar. ¿Misiones confrontadas?. En Necesidades educativas básicas de los adultos. México INEA.
- Torres, S. T. (2006). Valoración de la formación como mecanismo de selección. [online] Disponible en: <[http://www.um.es/aede01/pdf/Torres\\_otros.pdf](http://www.um.es/aede01/pdf/Torres_otros.pdf)>
- Campos, R. G. (2006). Un modelo de empleabilidad basado en resistencias: el caso del mercado de trabajo en Puebla. [online]. Disponible en: <<http://www.face.ubiobio.cl/~opino/pwter/informe16.pdf>>
- Campos, R. G. (2006). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. En revista Aportes. Revista de la Facultad de Economía de la BUAP, año 8, No. 23 Enero–Abril. p. 101
- Castro, I. J. (2001). El seguimiento de egresados como objeto de estudio en El Médico Veterinario Zootecnista en Jalisco (perfil y expectativas). Primera Edición. Universidad de Guadalajara CUCSH. Guadalajara, Jalisco.
- Castro, I. J. (2001). Los estudios de egresados en México en El Médico Veterinario Zootecnista en Jalisco (perfil y expectativas). Primera Edición. Universidad de Guadalajara CUCSH. Guadalajara, Jalisco.
- De Souza, M. M. (1995). El desafío del conocimiento: investigación cualitativa en salud. Ed. HUCITEC-ABRASCO. Buenos Aires, Argentina.
- Destinobles, A. G. (2006). El Capital Humano en las teorías del crecimiento económico. GL. [online]. Disponible en la World Wide Web: <<http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Libro/El%20capital%20humano>>

%20en%20las%20teor%C3%ADas%20del%20crecimiento%20economic  
o.doc.

Espino, R. J. (2001). Teoría Neoclásica: Capital Humano en Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral en Lima. Primera Edición. Ed. Consorcio de Investigación Económica y Social. Lima, Perú.

Espino, R. J. (2001). Teoría de Segmentación del Mercado de Trabajo en Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral en Lima. Primera Edición. Consorcio de Investigación Económica y Social. Lima, Perú.

Feito, R. (2005). Teorías sociológicas de la educación [online]. Disponible en:  
<<http://www.inicia.es/de/cgarciam/Feito.htm>

Formichella, M. M. (2005). Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. GL. [online]. Disponible en la World Wide Web:  
<[http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/formichella\\_london.pdf](http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/formichella_london.pdf)

Gleizes, J. (2000). El Capital Humano. GL. [online]. Disponible en la World Wide Web: <<http://multitudes.samizdat.net/El-capital-humano.html>

Gobernado, A. R. (2003). El valor de la educación en el empleo del sector privado. GL. [online]. Enero, vol.21, No.60 p.11 Disponible en la World Wide Web:  
<<http://www.bib.uab.es/pub/papers/02102862n69p11.pdf>

Hernández, M. H. (2005) Una aproximación a la eficiencia de los estudios de diplomatura en enfermería. GL. [online]. Disponible en:  
<[http://216.239.51.104/search?q=cache:2UHEtNK-gmcJ:www.scele.enfe.ua.es/web\\_scele/archivos/compl\\_aproximac\\_eficiencia\\_estud.pdf](http://216.239.51.104/search?q=cache:2UHEtNK-gmcJ:www.scele.enfe.ua.es/web_scele/archivos/compl_aproximac_eficiencia_estud.pdf)

Lara, F. S. (2000). Análisis del mercado de trabajo rural en México en un contexto de flexibilización. GL. [online]. Disponible en:

<<http://66.102.9.104/search?q=cache:W3Orc2eeVfMJ:168.96.200.17/ar/libros/rural/flores.pdf>

Lopera, P. C. (2005). Los estudios sobre el seguimiento de egresados en los procesos de mejora continua de la calidad universitaria. GL. [online]. Disponible en: <[http://www.gradua2.org.mx/docs/monterrey/Ponencia\\_U\\_Catolica\\_de\\_Col\\_GRADUA2\\_Mexico.doc](http://www.gradua2.org.mx/docs/monterrey/Ponencia_U_Catolica_de_Col_GRADUA2_Mexico.doc)

Lazcano, H. C. (2000). El Capital Humano, en busca de un contexto. GL. [online]. Disponible en: <<http://www.uh.cu/facultades/economia/Contenido/IIgestionempresarial/ponenciascentrales/II1Carlos%20Lazcano.doc>

Martínez, D. M. (1997). El papel de la educación en el pensamiento económico En revista Aportes. Revista de la Facultad de Economía de la BUAP, año 1, No. 3 Enero–Abril. p. 107

Pansa, M. (1986). Pedagogía y currículo. Primera edición. Ed. Trillas. México, D.F.

Polit, D. (1997). Investigación científica en ciencias de la salud. Quinta edición. Mc.Graw-Hill. México, D.F.

Rodríguez, R. J. (1999). Taylorismo GL. [online] Disponible en: <[http://www2.uah.es/estudios\\_de\\_organizacion/temas\\_organizacion/teor\\_organiz/taylorismo.htm](http://www2.uah.es/estudios_de_organizacion/temas_organizacion/teor_organiz/taylorismo.htm)

Salas, V. M.. (2003). Determinantes salariales del mercado laboral de los titulados universitarios. GL. [online]. Disponible: en la World Wide Web: <<http://www.um.es/aede01/pdf/Salas.pdf>

Saéz, F. T. (2003). Empleabilidad. GL. [online] Disponible en: <<http://www.fundipe.es/Formatos%20PDF/INFORMEE%20Seguro.pdf>

- Sollova, M. V. (1999). Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino  
En revista Papeles de población. Revista de la Universidad Autónoma del  
Estado de México, No. 20, Abril-Junio. p. 69
- Torres, S. T. (2006). Valoración de la formación como mecanismo de selección.  
[online] Disponible en: <[http://www.um.es/aede01/pdf/Torres\\_otros.pdf](http://www.um.es/aede01/pdf/Torres_otros.pdf)
- Valenti, N. G. (1994). Una visión comparada de la evaluación de la educación  
superior en Revista Perfiles Educativos GL. [online]. Abril-Junio, No.64  
Disponible en: <<http://www.cesu.unam.mx/iresie/revista/perfiles/perfiles-ant/indices/Frm64.htm>
- Valenti, N. G. (1998). Diseño Metodológico del Estudio de Egresados en  
Construcción Analítica del Estudio de Egresados. ANUIES. San Luis  
Potosí, S.L.P.
- Valenti, N. G. (2003). Contexto macro de las políticas de educación superior en  
México en el período reciente en Diagnóstico sobre el estado actual de  
los estudios de egresados. ANUIES.
- Vargas, Z. F. (2006). La formación por competencias: instrumento para  
incrementar la empleabilidad. [online] Disponible en: <<http://www.arearh.com/formacion/formacionporcompetencias.htm>

## APENDICE I

Cuestionario para egresados de la Maestría en Ciencias de Enfermería

### DATOS GENERALES

*Escriba en el cuadro de la derecha la opción que corresponde a su respuesta*

1.- Edad en años cumplidos: \_\_\_\_\_

2.- Género: a) Masculino      b) Femenino     

3.- Estado Civil: a) Soltero  
b) Casado  
c) Divorciado  
d) Viudo  
e) Unión Libre     

4.- Generación: \_\_\_\_\_

5.- Modalidad: a) Tiempo Parcial      b) Tiempo Completo     

6.- ¿Esta usted Titulado?: a) Sí      b) No     

### DATOS OCUPACIONALES

*Escriba en el cuadro de la derecha la opción que corresponde a su respuesta*

7.- ¿Tenía usted empleo al momento de ingresar a la maestría?

a) Sí      b) No     

Pase a la preg. 9

8.- ¿Por qué motivo no tenía usted empleo?

a) Su situación familiar se lo impedía  
b) Tenía ofertas de trabajo poco atractivas  
c) Otro (especifique) \_\_\_\_\_

Pase a la preg. 17

9.- Nombre de la empresa/institución en donde usted se encontraba laborando al momento de ingresar a la maestría: \_\_\_\_\_

10.- Régimen jurídico de la empresa/institución en donde usted se encontraba laborando al momento de ingresar a la maestría:

a) Público      b) Privado

**11.- Señale el tipo de contratación que usted tenía:**

- a) Base
- b) Contrato
- c) Suplente
- d) Otro (especifique) \_\_\_\_\_

**12.- ¿Qué puesto ocupaba?** \_\_\_\_\_

**13.- Nivel jerárquico del puesto que ocupaba:**

- a) Puesto Directivo
- b) Puesto de Mandos Intermedios
- c) Puesto Operativo
- d) Profesionista independiente
- e) Otro (especifique) \_\_\_\_\_

**14.- ¿Qué tipo de funciones realizaba?**

- a) Asistencial
- b) Docencia e Investigación
- c) Administrativas
- d) Otro (especifique) \_\_\_\_\_

**15.- Enuncie cinco actividades que usted realizaba en ese puesto:**

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_
- d) \_\_\_\_\_
- e) \_\_\_\_\_

**16.- Su sueldo mensual neto era de:** \_\_\_\_\_

**17.- ¿Labora usted actualmente?**      a) Sí                      b) No

**18.- Nombre de la empresa/institución en donde labora actualmente:**

\_\_\_\_\_

**19.- Régimen jurídico de la empresa/institución:**

- a) Público      b) Privado

**20.- Señale el tipo de contratación que tiene usted actualmente:**

- a) Base
- b) Contrato
- c) Suplente
- d) Otro (especifique) \_\_\_\_\_

**21.- ¿Qué puesto ocupa actualmente?** \_\_\_\_\_

**22.- ¿En que momento obtuvo este puesto?**

- a) Antes de ingresar al postgrado
- b) Durante su estancia en el postgrado
- c) Después de terminar el postgrado

**23.- ¿Cómo obtuvo este puesto?**

- a) Recomendación
- b) Por concurso
- c) Asignación
- d) Otro (especifique) \_\_\_\_\_

**24.- Mencione los tres principales requisitos que la empresa/institución le solicito para otorgarle este puesto:**

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

**25.- Nivel jerárquico del puesto que ocupa:**

- a) Puesto Directivo
- b) Puesto de Mandos Intermedios
- c) Puesto Operativo
- d) Profesionista independiente
- e) Otro (especifique) \_\_\_\_\_

**26.- ¿Qué tipo de funciones realiza?**

- a) Asistencial
- b) Docencia e Investigación
- c) Administrativas
- d) Otro (especifique) \_\_\_\_\_

27.- Enuncie cinco actividades que usted realiza en este puesto:

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_
- d) \_\_\_\_\_
- e) \_\_\_\_\_

28.- Su sueldo mensual neto es de: \_\_\_\_\_

29.- ¿Puede presentar proyectos a la Dirección General o Gerencia?

a) Sí

b) No

30.- ¿Cuántos años laboró como profesional con Licenciatura: \_\_\_\_\_

31.- ¿Cuántos años ha laborado como Posgraduado de Enfermería: \_\_\_\_\_

**DESEMPEÑO PROFESIONAL**

Marque su respuesta con una "X" dentro del cuadro de la derecha.

32.- ¿Qué tan satisfecho está usted con los siguientes aspectos?

	<i>Poco Satisfecho</i>	<i>Satisfecho</i>	<i>Muy Satisfecho</i>	<i>Totalmente Satisfecho</i>
a) La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en el postgrado				
b) La posibilidad de realizar ideas propias				
c) El reconocimiento profesional alcanzado				
d) El Trabajo en equipo				
e) La posibilidad de coordinar un equipo de trabajo				
f) La posibilidad de responder a problemas del trabajo				
g) El contenido del trabajo/actividad				
h) El ambiente de trabajo				
i) El salario				
j) La posición jerárquica alcanzada				
k) La posibilidad de responder a problemas de relevancia social				
l) La posibilidad de contar con el apoyo de los directivos para la realización de sus proyectos de trabajo				

**32.- De acuerdo con su experiencia laboral actual y la(s) actividad(es) que desarrolla, indique, por favor, cual es el grado de exigencia que enfrenta en los siguientes aspectos:**

	<i>Ninguna Exigencia</i>	<i>Poca Exigencia</i>	<i>Moderada Exigencia</i>	<i>Mucha Exigencia</i>
a) Conocimientos generales de la disciplina				
b) Conocimientos especializados				
c) Conocimiento de lenguas extranjeras				
d) Habilidades para el manejo de paquetes computacionales				
e) Razonamiento lógico y analítico				
f) Habilidad para la aplicación del conocimiento				
g) Habilidad para tomar decisiones				
h) Habilidad para encontrar soluciones				
i) Búsqueda de información pertinente y actualizada				
j) Habilidades para procesar y utilizar información				
k) Habilidad para trabajar en equipo				
l) Habilidad de dirección/coordiación				
ll) Habilidad administrativa				
m) Disposición para el manejo del riesgo				
n) Habilidad para las relaciones públicas				
ñ) Habilidad para la comunicación oral, escrita y gráfica				
o) Asumir responsabilidades				
p) Creatividad				
q) Otro(s) especifique:				

**33.- Marque *el número* de proyectos relevantes que ha realizado después de que egreso del programa de Maestría:**

- a) Publicación de artículos.....( )
- b) Publicaciones de capítulos de libros.....( )
- c) Publicación de libros... ..( )
- d) Patente.....( )
- e) Proyectos de investigación apoyados con recursos institucionales....( )
- f) Innovaciones tecnológicas o profesionales.....( )
- g) Otros (especifique)\_\_\_\_\_ ( )

h) Ningún proyecto realizado

**34.- Especifique los proyectos más relevantes que ha realizado después de haber egresado de la Maestría de los cuales usted es autor o responsable:**

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_
- d) \_\_\_\_\_

**EVALUACIÓN CURRICULAR**

*Escriba en el cuadro de la derecha la opción que corresponde a su respuesta*

**35.- ¿En que medida coincide su actividad laboral con sus estudios de postgrado?**

- a) Nula Coincidencia
  - b) Baja Coincidencia
  - c) Mediana Coincidencia
  - d) Total Coincidencia
-

Marque su respuesta con una "X" dentro del cuadro de la derecha.

**36.- Señale en que medida el postgrado que curso le proporcione lo siguiente:**

**36.1 CONOCIMIENTOS:**

	<i>Nada</i>	<i>Poco</i>	<i>En Parte</i>	<i>Mucho</i>
a) Actualizados en teorías y técnicas				
b) Aplicables de inmediato en el trabajo				
c) Útiles para la dirección de la empresa, docencia e investigación.				
d) Generales sobre la administración de recursos, costos, mercadotecnia, etc				
e) Especializados en algún área de la administración				
f) Otro (especifique)				

**36.2 HABILIDADES:**

	<i>Nada</i>	<i>Poco</i>	<i>En Parte</i>	<i>Mucho</i>
a) Para diagnosticar y resolver problemas				
b) De toma de decisiones				
c) De administrar estratégicamente				
d) Para tener una perspectiva global de liderazgo				
e) Para trabajar en equipo				
f) De comunicación interpersonal				
g) Para adaptación a cambios tecnológicos				
h) Para manejo de información				
i) Para generar nuevo conocimiento				
j) De argumentar racionalmente				
k) Otro (especifique)				

**36.3 APTITUDES:**

	<i>Nada</i>	<i>Poco</i>	<i>En Parte</i>	<i>Mucho</i>
a) Ética				
b) Emprendedora				
c) Responsabilidad social				
d) Creativa				
e) Critico-constructivo				
f) Otro (especifique)				

**37.- Identifique en que medida el postgrado le ha sido útil para lograr lo siguiente:**

	<i>Nada</i>	<i>Poco</i>	<i>En Parte</i>	<i>Mucho</i>
a) Mejores oportunidades de empleo				
b) Ascensos laborales				
c) Desarrollo de su negocio propio				
d) Mejores ingresos económicos				
e) Superación profesional				
f) Desarrollo personal				
g) Servir mejor a la sociedad				
h) Desarrollo de relaciones personales				
i) Realizar mejor sus actividades profesionales				
j) Otro (especifique)				

**38.- ¿Cuál es su opinión general sobre el Plan de estudios que cursó?**

- a) Puede permanecer igual
- b) Requiere sólo actualizarse
- c) Es necesario sustituirse por otro

**39.- Mencione tres sugerencias concretas que usted considere pertinentes para mejorar el Plan de estudios de la Maestría en Ciencias de Enfermería de la U.A.Q.**

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

***!! GRACIAS !!***