UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE ENFERMERÍA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

CARACTERÍSTICAS PERSONALES, PROFESIONALES Y LABORALES DEL EGRESADO DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

Autores:
Br. María Emilia Copello
Br. María José Martínez
Br. Sebastián Mora
Br. Natalia Rinaldi
Br. Antonella Russi

Tutoras:
Prof. Mag. Josefina Verde
Mag. Lorena Bazán

Facultad de Enfermería
BIBLIOTECA
Hospital de Clínicas
Av. Italia s/n 3er. Piso
Montevideo - Uruguay

Montevideo, 2015

Agradecimientos

Queremos brindar nuestros agradecimientos al Departamento de educación, a la Unidad Pedagógica, y al Centro de Posgrado que gracias a su dedicación académica y compromiso hemos podido realizar nuestro trabajo de investigación.

A nuestras tutoras, Prof. Mg. Josefina Verde, Mg. Lorena Bazán, por su apoyo y motivación constante a lo largo de este trabajo, brindándonos las herramientas necesarias para la producción científica del mismo.

A la Facultad de Enfermería que nos brindó las herramientas metodológicas en nuestra carrera, lo que nos permitió aplicar nuestros conocimientos de forma eficaz y eficiente.

Es importante destacar el sostén de la familia y amigos que han sido nuestro pilar durante estos años.

Facultad de Enfermería
BIBLIOTECA
Hospital de Clínicas
Av. Italia s/n 3er. Piso
Montevideo - Uruguay

Resumen

El presente estudio se enmarca en la línea de investigación "Gestión del Conocimiento"y la sublínea Seguimiento de Egresados desarrollada por el Departamento de Educación – Unidad Pedagógica y el Centro de Posgrado de la Facultad de Enfermería.

Este tiene como objetivo "Conocer las características personales, profesionales y laborales del profesional de reciente egreso del Plan de Estudios 93, cohortes 2012 – 2014, de la Licenciatura en Enfermería, Udelar".

Dicha investigación busca ser un aporte a la línea de Seguimiento de Egresados instalada en la Institución, además de generar una vía de comunicación fluida entre - Ente formador y Mercado laboral -, así como ajustar las ofertas formativas a las necesidades de los profesionales y los Servicios. Este tipo de estudios beneficia a las Instituciones de formación, a los Servicios Asistenciales (Mercado Laboral) y a la población asistida por dicho profesional.

Se llevó a cabo un estudio de tipo descriptivo, transversal, con una muestraprobabilística, aleatoria simple (por sorteo y reposición), en 122 egresados de la carrera de grado de Licenciatura en Enfermería.

Para la recolección de la información se elaboró un cuestionario en base a las tendencias actuales (en estudios de seguimiento de graduados) que los Organismos Internacionales e Instituciones de Educación Superior marcan contrastando con los objetivos de la investigación. Se aplica el cuestionario en formato electrónico a través del Programa Lime-Survey, asegurando el anonimato y confidencialidad de los datos.

Este estudio revela que los egresados, en sumayoría son de sexo femenino, en un 61% la edad es entre 24 y 28 años, y en cuanto al estado civil el 53% es soltero. El lugar donde residieron originariamente es en el interior del país (62%), luego migran a la capital (durante y pos carrera).

La escolaridad promedio en su amplia mayoría es media (7-9). Los egresados se encuentran satisfechos con la carrera. Los niveles de satisfacción descienden en relación al cuerpo docente y la metodología de enseñanza y de aprendizaje y bajan con las condiciones físicas e infraestructura. Casi en su totalidad los egresados se encuentran ejerciendo la profesión y en su mayoría con una rápida inserción.

Con respecto a las competencias del Plan de Estudios la Facultad les brinda un alto nivel académico pero el egresado por sí mismo, elige realizar cursos de actualización y capacitación continua debido a que el mercado laboral en varios aspectos exige mayor especificidad (formativa).

En conclusión este estudio de seguimiento de egresados permitió conocer las características de estos lo cual brinda una visión integral de la trayectoria educativa realizada y de la trayectoria laboral – profesional que está realizando. Esto se vuelve insumo para el cuestionamiento y si corresponde la mejora de diferentes aspectos Institucionales que hacen al proceso formativo.

Palabras Claves:*Egresado, Enfermería, Inserción laboral, Seguimiento del egresado*

Tabla de contenido

Introducción 5

Objetivos de la Investigación 9

Objetivo General: 9

Objetivos Específicos: 9

Antecedentes 10

Marco Teórico 18

Metodología 47

Consideraciones Éticas 63

Resultados 64

Discusión 64

Conclusiones 109

Anexo 115

Anexo 1- Nota de autorización 116

Anexo 2- Instrumento de recolección de datos 117

Anexo 3 Cronograma de actividades 124

Anexo 4- Consentimiento informado 125

Introducción

El presente Trabajo Final de Investigación fue realizado por cinco estudiantes de la carrera Licenciatura en Enfermería, Plan de Estudios (PE) 1993.

Este estudio se enmarca en la línea de investigación: "Gestión del Conocimiento", compartida entre el Departamento de Educación (DE) y el Centro de Posgrado (Cedepo) de Facultad de Enfermería (FENF).

La importancia del tema se fundamenta en el acercamiento de la Universidad con el mundo laboral. Este último sufre en forma constante los cambios y avances del mundo científico y tecnológico en el cual las sociedades globalizadas se enmarcan actualmente. Esto genera distancias riesgosas en algunos casos, las cuales son necesarias acortar de manera que el mundo formativo mantenga un feedback con el mundo laboral de manera de verse ambos beneficiados.

Esta necesidad es propia de Facultades vinculadas al área de la salud, las que tienen que responder en forma rápida a la necesidad de actualización debido al constante cambio en los patrones epidemiológicos de la sociedad, cambios del mercado laboral y los avances técnicos y tecnológicos en el área.

Esta tendencia, donde las Facultades tienen que estudiar el contexto laboral en que se insertaran sus egresados y a partir de ello generar cambios en sus ofertas formativas, viene siendo estimulada por los planes de calidad y mejora continua de la enseñanza universitaria.

De acuerdo a la memoria del Rectorado (2006- 2014): "La Educación avanzada que la Udelar quiere contribuir a generalizar ha de tener dos rasgos fundamentales: en primer lugar, los propios de la enseñanza activa, definida por el protagonismo de quienes aprenden, que es la única manera de aprender a seguir aprendiendo siempre; en segundo lugar, debe ser educación extendida a lo largo de toda la vida activa, permanentemente conectada con otras actividades, el trabajo en primer lugar. Hay que ofrecer oportunidades múltiples de seguir aprendiendo, de volver a aprender, de incorporarse o reincorporarse por vías diversas a la enseñanza formal, de combinar permanentemente el estudio y el desempeño laboral". (1)

Para implementar programas de educación permanente, se hace necesario conocer la situación de inserción de los egresados universitarios en el mercado laboral, las características de ese ámbito, para optimizar la formación tanto de grado como de posgrado y esa es la finalidad de esta investigación.

Uno de los criterios de calidad que se incluye en los modelos de evaluación y acreditación de las Universidades se relaciona expresamente con los estudios de seguimiento de los egresados, con el objetivo de obtener datos fidedignos sobre la adecuación y pertinencia socio-laboral de la formación adquirida.

La FENF se encuentra realizando instancias de evaluación y planes de mejora que permitan alcanzar los estándares de acreditación a los cuales prontamente la Institución será sometida para consolidar el proceso de acreditación del sistema ARCUSUR, para el 2016, tomando como centro el PE 1993, que ha sido evaluado parcialmente en varias ocasiones.

Aún no se han realizado este tipo de estudios de seguimiento que permitan medir la satisfacción del egresado a mediano plazo, su inserción en el mercado de trabajo, así como las nuevas necesidades formativas surgidas de su inserción al mismo como lo requieren los estándares deARCUSUR. (2)

Se ha completado el Censo de Enfermería, año 2013, que ofrece información parcial sobre los profesionales y auxiliares de Enfermería, pero desconocemos cualificaciones, valoración de la transición entre formación profesional y mercado de trabajo, correspondencia entre el perfil propuesto en el PE y el perfil profesional esperado por los Servicios asistenciales, así como las necesidades formativas de los profesionales.

Estas cuestiones fueron abordadas en este estudio, completando así la caracterización del Recurso Humano de Enfermería, Plan 93, de las cohortes que se graduaron entre 2012 - 2014.

Los resultados aportarán para la adecuación de la propuesta curricular de Grado, la articulación con otros niveles formativos y el diseño de las propuestas de Educación Permanente y formación de Posgrado, fortaleciendo el espíritu crítico de los egresados y sus capacidades para la transformación social.

Este estudio se constituye en un antecedente y aporte para la instalación definitiva de un Programa de Seguimiento de Egresados - Graduados desde el DE - Unidad Pedagógica (UP) y el Cedepo,que mida longitudinalmente las cohortes de egresados con diferentes objetivos.

De esta manera serán beneficiados la Institución formadora, las Instituciones empleadoras, los Profesionales y como producto final la población asistida por los egresados de la Institución, mediante el fortalecimiento de la calidad de la atención.

Los resultados serán insumos para la adecuación de la propuesta curricular de Grado y el diseño de las propuestas de Educación Permanente y Formación de Posgrado, de acuerdo a las necesidades identificadas en el Profesional.

Nos preguntamos:

¿Cuáles son las características personales, profesionales y laborales del profesional de reciente egreso de la Licenciatura en Enfermería?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

- Conocer las características personales, profesionales y laborales del profesional de reciente egreso del Plan de Estudios 93, cohortes 2012 – 2014, de la Licenciatura en Enfermería, Udelar.

Objetivos Específicos:

- Describir las características personales, en los aspectos sociodemográficos y académicos de los egresados.
- Conocer la satisfacción del profesional con la carrera con énfasis en los aspectos formativos para la práctica profesional.
- Identificar la trayectoria laboral y situación laboral actual del profesional.
- Indagar las características organizacionales de las Instituciones donde se insertan los profesionales.
- Identificar áreas de necesidad de formación profesional a nivel de Educación Permanente y Posgrados.

Antecedentes

Se encontraron 32 trabajos científicos, se realizó la búsqueda de estudios de los últimos 10 años, en idioma español, en buscadores Scielo y Metabuscador del Portal Timbó. Los descriptores utilizados fueron "egresado", "egresado enfermero", "mercado laboral", "inserción laboral".

Se seleccionaron 12 estudios internacionales y nacionales. Para los estudios internacionales se seleccionaron en base al criterio de estudios realizados en Universidades Iberoamericanas y con experiencia en Programas de Seguimiento de egresados (seis estudios).

En relación a los estudios nacionales (cuatro estudios) se seleccionaron aquellos pertenecientes a carreras impartidas por la Universidad de la República que implementan Programas de Seguimiento de Egresados con similares características de este estudio. Se destaca que se seleccionaron dos estudios pertenecientes a Facultad de Enfermería, UdelaR.

Estos se describen a continuación:

En Argentina, en la Universidad Abierta Interamericana (2005), se desarrolla un Programa de Seguimiento de Graduados, el cual revela el grado de satisfacción con la formación brindada, con el cuerpo docente, con la infraestructura y el trato administrativo, así como su inserción en el mercado laboral, si su trabajo se halla vinculado a la carrera, tipo de actividades laborales que realiza y su interés de formación continua.

Las fortalezas del Programa según los resultados obtenidos son: la aplicación de la encuesta de graduados recientes en el trámite de título, lo que permite alta cobertura y continuidad; así como profundizar en el sentido de pertenencia del graduado; información valiosa para autoevaluación y mejora institucional. Del programa de estudios y de la infraestructura, así como de la información en cuanto a la comparación de las competencias desarrolladas durante la carrera y las requeridas en el mercado laboral; las respuestas de los graduados muestran un desarrollo en los indicadores de la evolución de la carrera y la Institución. (3)

En el período comprendido entre el año 2002 y 2008 los egresados de Enfermería de la Universidad Libre de Pereira realizaron apreciaciones sobre aspectos académicos del Programa. La amplia mayoría acuerda que las áreas del programa más fortalecidas fueron la clínica y administrativa. Los aspectos de su desempeño laboral mejor valorados fueron la capacidad para brindar cuidado holístico y la ética profesional y los menos desarrollados la investigación y la aplicación del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) junto con la Teoría de Enfermería. Finalmente, el 91 % de los encuestados no realizó estudios de posgrado. (4)

En la Universidad Nacional de Lanús, Buenos Aires (2004), se viene desarrollando una política de egreso, la cual se basa en el momento previo, centrándose en el acompañamiento para la elaboración de los trabajos finales, el reglamento y los instructivos que regulan su elaboración, articulando estas acciones con las asignaturas y PE de las distintas carreras. En relación al egreso, la Universidad creó el observatorio de inserción laboral de graduado, el cual desarrolla acciones para relevar, sistematizar y analizar información sustantiva,

como para registrar distintos momentos de la trayectoria formativa y laboral del graduado.

En cuanto a los resultados se observa situaciones de precariedad en los trabajos obtenidos durante la cursada, pero se evidencia una mejora al egreso, donde la ocupación informal baja al 1%. Un 97% trabaja y refiere que la obtención del título universitario provoco un ascenso en su situación laboral. El 88% considera que su trabajo está muy relacionado o relacionado con la formación recibida. El 92% afirma que está satisfecho o muy satisfecho con la formación recibida. Un 23% realizó o está realizando estudios de posgrado lo que marca interés por dar continuidad a su formación de grado (5)

El Instituto Superior de Educación Física, Corrientes, Argentina (2004-2005) realiza una investigación sobre la "Articulación entre formación de grado y práctica profesional de los egresados del ISEF". Se concluyó que el 100% se encuentra trabajando, la mayoría se desempeña en ámbitos laborales del Sistema no formal. En cuanto a la formación teórica para la enseñanza en las escuelas es muy buena y abarcativa, pero siendo escasa en contenidos referidos al área de la salud y al trabajo en gimnasios. Se demanda una actualización en los contenidos referentes a nuevas tendencias de desempeño profesional en la formación de grado. (6)

En el año 2009 en España se realiza un estudio titulado "Las competencias genéricas en la educación superior. Estudio comparativo entre la opinión de empleadores y académicos." En conclusión, la empleabilidad de los titulados requiere una mayor permeabilidad a las nuevas necesidades sociales. Aporta

información valiosa respecto a las competencias genéricas que forman parte de los perfiles de egreso para facilitar la inserción laboral de los titulados universitarios. Las mismas son relacionadas con el proceso de aprendizaje, con el pensamiento analítico, la capacidad para encontrar nuevas ideas, soluciones y habilidades de investigación, así también competencias mayoritariamente metodológicas (saber hacer) relacionadas con la práctica profesional, como la capacidad de utilizar herramientas informáticas, de utilizar el tiempo en forma efectiva y la facultad de redactar informes o documentos. (7)

En el año 2012, se realizó un estudio sobre la opinión de los egresados de Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Universidad Autónoma de México. Dicha investigación tuvo como objetivo analizar la ubicación laboral y la opinión sobre la formación recibida. En respuesta a este, la inserción laboral de los egresados es en hospitales generales, seguida de unidades de primer nivel y por último en especialidades médicas. Sobre el PE opinan que fue muy adecuada su formación en los bloques teóricos y prácticos. Con respecto a la formación de los docentes en los módulos teóricos opinan que fue muy adecuada y para los prácticos excelente. Por tanto, se concluye que el PE les otorgó las herramientas fundamentales para el ejercicio profesional. (8)

A nivel nacional existe un conjunto de iniciativas vinculadas a las diferentes Facultades e institutos de la UdelaR y en menor medida a corporaciones o asociaciones de profesionales que pueden dar cuenta en parte por la necesidad de un Programa de Seguimiento del Egresado - Graduado.

Desde la Universidad se cuenta con experiencia de esta índole en las Facultades de Veterinaria, Agronomía y más recientemente de Ciencias Económicas, Humanidades y Ciencias de la Educación y Ciencias. Han realizado estudios en diferentes planos con metodologías heterogéneas y con objetivos diversos que dan cuenta de la iniciativa y necesidad de esta información. En tanto las asociaciones o corporaciones de profesionales cuentan con trabajos poco sistemáticos, en algunos casos aislados. (9)

En Facultad de Agronomía - UdelaR (2013), en el año 1996 fue evidenciada la necesidad de conocer las características y demandas de formación que surgen en el proceso de inserción y mantenimiento laboral de los egresados de la Carrera de Ingeniería Agronómica. Se elaboraron tres tipos de encuestas: una al egreso, otra de seguimiento a los 3 años, a los 5 años y luego cada 5 años de egreso; y por último a los empleadores.

Las encuestas revelan que el 100% de ellos está trabajando actualmente a tiempo completo dentro de la profesión. En su amplia mayoría se desempeñan como profesionales, científicos o docentes universitarios y en menor proporción lo hacen como técnicos y profesionales de nivel medio, servicios y comercio, y como agricultores o empleados agropecuarios. (10)

Facultad de Veterinaria (2006), realiza una encuesta de seguimiento de egresados llevada a cabo por Bedelía cuando los estudiantes van a efectuar la tramitación de su título. La encuesta consta de dos partes: información personal y valoración sobre: la pertinencia del PE, metodología de enseñanza, organización curricular,

recursos humanos, funcionamiento e infraestructura y contenido de las actividades curriculares.

En conclusión, aproximadamente la mitad de los egresados ya trabajan como veterinarios al momento de graduarse; dentro de estos la gran mayoría lo hace en trabajos relacionados con la orientación a la carrera y casi la mitad relacionado con la temática de su Tesis. El 78% considera que fue capacitado adecuadamente para su trabajo.

Se destaca la calidad en la formación teórica recibida, el destacado nivel de los docentes y los Practicantados. Entre las debilidades surge la falta de actividades prácticas y la inadecuación de muchas materias al nuevo PE. (11)

El Cedepo de la FENF, UdelaR (2012) realiza un estudio titulado "Formación de Enfermería y las necesidades de los profesionales y los servicios". Indaga la relación entre la formación del Recurso Humano en Enfermería Profesional y su desempeño en el campo laboral, analizando la correspondencia entre el perfil de egreso, el mapa curricular descripto en el PE y las necesidades del mercado.

En conclusión, existe correlación entre el diseño curricular del Plan de grado y el perfil que se pretende lograr, con excepción a las competencias en Administración propuestas en el perfil. Se refuerza la necesidad de una mayor formación durante el tránsito en el PE en la gestión del cuidado y el rol profesional. Así como desarrollar actividades de posgrado, como lo son las especialidades, lo cual ha sido determinantepara el desempeño de la actividad en algunos servicios. (12)

En FENF (2013) se realiza un TFI con el objetivo de conocer el grado de satisfacción de los estudiantes sobre la implementación del PE 1993. El instrumento utilizado fue proporcionado por la UP. Se obtuvo que el 78% se encuentra satisfecho y solo un 22% presento un alto grado de Satisfacción. En cuanto al PE, el 81% considera que los contenidos están relacionados entre sí, pero los contenidos son reiterados a lo largo de la carrera. Con respecto al equipo docente el 71% considera que el trato con el estudiante es considerado correcto, así como el nivel de atención y disponibilidad con ellos. Un 78% considera que los criterios de evaluación son claros. Se destaca que un 77% considera que el docente no se preocupa por su satisfacción debido a que es impuntual y se ausenta en reiteras ocasiones. Con relación a los servicios de apoyo (Biblioteca, Aula informática) e infraestructura se consideran inadecuadas. (13)

Se menciona además de dichos antecedentes, como marco referencial el Censo Nacional de Enfermería (2013) y Censo de estudiantes de grado de Udelar (2012).

En el Censo Nacional de Enfermería, Uruguay (2013), tenía como objetivo recoger información que posibilite interpretar de forma más precisa los aspectos estudiados en base a los registros administrativos del Ministerio de Salud Pública. Este reveló: el problema de multiempleo afecta a un número grande de enfermeros y la distribución impar de Enfermería en el territorio corresponde a la propia distribución de la población en el territorio nacional. Con respecto a la disponibilidad como Recurso Humano dentro del Sistema Nacional Integrado de

Salud indica que el número de Licenciados ha experimentado un crecimiento, pero sigue siendo insuficiente. (14)

En el VII Censo Nacional de Estudiantes de Grado (2012), tuvo como objetivo generar información sobre la estructura y composición de los estudiantes universitarios, así como permitir una lectura comparada sobre la evolución de los mismos a lo largo del tiempo. Este estudio evidencia que el 64% de los estudiantes de la Udelar son mujeres, que el promedio de edad es de 26 años, la mayoría es procedente y reside en Montevideo, predominando como estado civil soltero, sin hijos y con núcleo familiar parental. Además, se destaca que el 54% son primera generación de universitarios en la familia. (15)

Marco Teórico

El **SEGUIMIENTO** de egresado es un mecanismo de gestión, de carácter investigativo, que permite evaluar la calidad de los procesos y resultados de formación. Este tiene como propósito incorporar mejoras en los procesos de efectividad institucional de la Universidad o Institución de Educación Superior, a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional de los egresados. Las encuestas de egresados (estudios de seguimiento) sirven para recopilar datos sobre la situación laboral de los egresados más recientes, con el fin de obtener indicadores de su desempeño profesional. Las encuestas de egresados también pueden estar diseñadas para contribuir a las explicaciones causales de la pertinencia de las condiciones de estudio y los servicios proporcionados por las Instituciones de Educación Superior, así como del "desempeño" de los egresados en el mercado laboral.

Estos estudios buscan cooperar a la explicación del desempeño profesional. Necesitan ampliar su alcance ya que la relación entre el título obtenido y el desempeño profesional puede verse afectada no sólo por las variables del mercado laboral, sino también por las variables educativas que caracterizan a cada egresado.

Según Errandonea, (2002):

Los cambios contextuales y la creciente matrícula universitaria colocan en discusión los fines mismos de la Universidad. Tratar el tema exclusivamente desde la perspectiva de la propia Universidad, desde aspectos como el

Las orientaciones para la acción de los egresados, en tanto tales, ponen en juego todos estos factores. Su historia y sus aspiraciones laborales establecen los extremos de dicho eje y sus estrategias de conquista de puestos laborales proveen el marco en que estos factores desatan todo su potencial.

De manera que creemos que la tarea consiste en analizar en profundidad las estrategias de conquista de puestos laborales de los egresados universitarios, a fin de establecer el papel jugado en ellas por el "título de grado" o acreditación profesional universitaria, como indicativo de una problemática más general que deberá ser objeto de futuros esfuerzos. (16)

Según Green I, (2007):

La calidad de la educación brindada es valorada a partir del desempeño profesional, la cualificación alcanzada por el egresado y las oportunidades de formación posterior a las cuales el profesional tiene acceso. La información que puede ser obtenida a través de este tipo de estudios, puede ayudar además a identificar posibles deficiencias en un programa educativo implantado y sirve de base para la planificación de futuras actividades académicas que respondan con criterio a las necesidades del mercado laboral y de la sociedad en general.

Tales estudios se volvieron frecuentes en los países desarrollados sobre todo a partir de los años 70 cuando, después de décadas de crecimiento económico y de fácil absorción de los cada vez más numerosos grupos de graduados universitarios, se produjo inesperadamente un dramático crecimiento del nivel de desempleo también entre graduados universitarios. Dicho fenómeno fue el

resultado de la crisis económica y de la contracción de los mercados laborales que se produjo a inicios de los años 70 y que fue repitiéndose cíclicamente en las últimas décadas del siglo pasado.

Se afirma por otra parte que el valor de los estudios de seguimiento de egresados se aprecia de mejor manera cuando dichos estudios permiten la comparación entre egresados de diversas instituciones a nivel nacional o regional. Para ello, cierto grado de estandarización es necesario, con el fin de posibilitar la comparación de datos entre egresados de distintas Universidades. Sin embargo, una Universidad no debe limitarse a copiar cuestionarios empleados por otros, sino que los mismos deben ser elaborados con un grado de especificidad, siendo orientado a metas y objetivos. Esta es precisamente otra de las deficiencias de los esfuerzos de seguimiento de egresados realizados por muchas Instituciones educativas de nivel superior. En la elaboración de algunos de estos estudios no se han tenido en cuenta los criterios de comparabilidad y sistematicidad, por lo cual no llegan a alcanzar todo el valor heurístico que se esperaría de ellos, al no considerar criterios básicos de diseño y el análisis de todas las áreas específicas que la teoría en este campo ha identificado como relevantes para este tipo de estudio.

Los estudios de egresados, desde un enfoque sistémico, permiten la evaluación de la Universidad o programa como un todo. Se evalúan los insumos o condiciones de funcionamiento, los procesos, los productos y resultados. La evaluación del producto de las Universidades (sus egresados), además de ser el propósito principal de los estudios de egresados, también puede tener un efecto de

retroalimentación a través del cual se pueden evaluar las necesidades de los egresados de la propia Universidad bajo estudio para mejorar su formación. Por otro lado, puede propiciar una mejor comunicación entre la Institución y los egresados.

En síntesis, los estudios de egresados hacen referencia al estatus de la enseñanza y el estudio, y en relación a los egresados, aportan conclusiones fundamentales sobre la evaluación de los recursos y condiciones de las Instituciones de Educación Superior y su pertinencia con el mercado laboral. (17)

De acuerdo con Jiménez (2009), **Los Estudios de trayectorias de egresados** adquieren distintas denominaciones, por ejemplo, si intervienen factores que se interrelacionan principalmente con las etapas educativas y profesionales, es común encontrar trayectorias educativas, trayectorias educativo - laborales, trayectorias laborales, trayectorias ocupacionales, trayectorias profesionales o de carrera y trayectorias académicas, entre otras. A continuación, se describe en forma breve cada una de ellas:

-Trayectorias educativo-laborales

Interrelacionan los estadíos formación académica y recorrido laboral. La trayectoria educativa se puede definir como la sucesión de estudios formales e informales que desarrollan los individuos y que influyen en el desarrollo profesional. Por lo general, se analiza simultáneamente con las trayectorias laborales u ocupacionales. Los sujetos de la investigación, en una primera etapa, se encuestan cuando son estudiantes, y en una segunda etapa, como egresados

(Magendzo y González, 1998); o bien, solamente como egresados, pero se pregunta sobre su recorrido académico (Jiménez, 2005). Este tipo de estudios permite analizar situaciones y valoraciones de los sujetos como estudiantes y como egresados.

-Trayectorias laborales

Su propósito es conocer el impacto de la formación profesional en el desempeño de los egresados y el recorrido laboral que desarrollan a lo largo de un período determinado. En estos estudios el análisis del impacto de la formación profesional puede centrarse en dos momentos: la adquirida en sistema educativo en licenciatura y posgrado y la formación continua en el ámbito profesional, como cursos de actualización.

Una parte fundamental en este tipo de trabajos es identificar el desarrollo profesional de los egresados de una profesión en particular, de una o varias Instituciones, con la finalidad de correlacionar los efectos de la formación en el desarrollo laboral. En la mayoría se consideran sujetos de investigación a los egresados que se desempeñan dentro del campo laboral correspondiente con la profesión.

-Trayectorias ocupacionales

Dan cuenta de las ocupaciones que desempeñan los egresados en el mercado de trabajo y se reconstruyen para explicar la movilidad ocupacional de los mismos. Boado (1996) se refiere, en este sentido, a los puestos de trabajo que desempeñan distintos sectores de la población de Uruguay.

Cuando se alude al concepto trayectoria ocupacionalse ha observado que la importancia del trabajo radica en la identificación de las actividades desarrolladas por los egresados, que pueden ser de una carrera en particular o de varias y que, además, realizan actividades que pueden estar relacionadas o no con su formación profesional. También puede analizarse el comportamiento ocupacional de los individuos sin considerar su Institución de procedencia. Una parte importante de estos estudios es el análisis de la movilidad de los sujetos en los planos social, económico, académico y laboral.

-Trayectorias de carrera o profesionales

Se analiza el desarrollo de la carrera profesional relacionado con la formación recibida en las Instituciones de Educación Superior de un grupo o grupos de profesionistas que desempeñan actividades afines. El contexto de análisis puede ser una Institución o empresa o el mercado de trabajo.

-Momentos de transición

Las trayectorias que siguen los individuos en el mercado de trabajo se ven influenciadas de manera determinante por distintos momentos a los que Boado (1996) denomina transiciones. Señala que para analizar los efectos de exclusión o permeabilidad de la estructura socio ocupacional, es necesario construir las trayectorias de los egresados que define como el recorrido que realizaron los individuos, de acuerdo con tres transiciones: el acceso al primer empleo estable, el empleo a los diez años y el empleo actual. Valle y Barrón (2001) consideran

además otro aspecto que corresponde a una etapa anterior a los señalados por Boado, la elección de la carrera.

Buontempo (2000) coincide al estimar ejes significativos en las trayectorias laborales, en dos momentos importantes: el inicio de la trayectoria laboral (el primer empleo) y la permanencia en el mercado laboral. Señala que una trayectoria laboral puede tener etapas de estabilidad / inestabilidad que sirven como parámetros para determinar si hay progreso o estancamiento en el profesionista y si hay continuidad o discontinuidad en las trayectorias laborales.

La elección de carrera y el primer empleo son determinantes en el rumbo inicial de la trayectoria. El recorrido laboral posterior y la permanencia en el empleo son factores que, aunados a las decisiones propias del individuo y a factores externos, conducen a distintos trayectos ocupacionales y laborales de mayor o menor éxito profesional (Jiménez, 2005).

En cuanto a los *Factores de influencia*, desde la perspectiva microsocial, el comportamiento de los individuos puede ser explicado a partir de elecciones y desplazamientos analizados en contextos o unidades de pequeña magnitud como la familia y las amistades. En el enfoque macrosocial, se considera que la estructura social determina o condiciona a los individuos y orienta su comportamiento social, económico y laboral.

Así, en la trayectoria laboral, ocupacional o profesional de los individuos, se correlaciona una serie de factores que condicionan e influencian los distintos trayectos, por ejemplo, la formación académica y continua, el género, el período

de egreso, capital cultural, capital relacional y origen socio familiar. A continuación, se realiza una breve descripción de cada uno de ellos:

-*Formación académica y continua:* La formación académica es uno de los aspectos que reciben más atención en los estudios sobre trayectorias o de seguimiento de egresados. El análisis del impacto de la formación académica en la inserción laboral y el desempeño profesional de los egresados es una forma de evaluar los PE en cuanto a contenidos curriculares y pertinencia de la formación.

La formación académica que proporciona la Institución es considerada por los egresados como la base que les permite entrar a realizar ciertas funciones, para después adquirir experiencia laboral materializada en habilidades cognoscitivas y sociales. La influencia de esta formación varía de acuerdo con el tipo de Institución.

Estas afirmaciones muestran la magnitud de la importancia que tiene la formación continua en el desarrollo de la trayectoria laboral o profesional de los egresados, como un medio cualificador que les permite ascender en las posiciones labores, ya que favorece la adquisición de competencias tan necesarias en el nuevo contexto globalizador del mercado laboral. En este contexto, la realización de estudios de posgrado es uno de los mecanismos de mayor importancia como medio de cualificación en el mercado de trabajo.

-*Género:* Correa (1990) encontró en este rubro, que la mayoría de las mujeres se concentran en áreas categorizadas como propias y parecen exigir un salario inferior al de los hombres. Sin embargo, la dedicación al estudio es mayor,

aunque no se detectaron las causas y las aspiraciones son similares, las mujeres fueron más proclives a materializarlas que los hombres (Herranz, 1990).

También se observó que las mujeres no abandonan fácilmente la fuerza laboral (Herranz, 1990; Magendzo y González, 1988). Sin embargo, a medida que la responsabilidad de los puestos de trabajo se incrementa, es menor su presencia (Correa, 1990). Este comportamiento es explicado por la *teoría de la segmentación*; de acuerdo con Magendzo y González (1988), dicho factor está muy arraigado en el espacio familiar, escolar, las ideas de la gente y las representaciones sociales sobre el mercado de trabajo. Estas afirmaciones parecen mostrar que las mujeres tienen que esforzarse más para desarrollar una trayectoria exitosa en comparación con los hombres, y esto no siempre es reconocido en el aspecto social, laboral y económico, pues el mercado de trabajo está segmentado y estratificado. La inestabilidad intergeneracional ha caracterizado a este género.

Su personalidad multifacética muestra la actividad profesional como una parte de su identidad que convive, interrelaciona y gestiona con otras esferas (trabajo doméstico, educación de los hijos, etc.). La pluriactividad ha sido objeto de investigación como constatación del ejercicio paralelo y/o consecutivo de distintos trabajos, así como de una autonormativa de gestión y un rasgo distintivo de la cultura femenina.

En este sentido, Jiménez (2005) encontró que los hombres han tenido una mayor movilidad externa y mayores índices de desempleo, pero son los que tienen una mejor posición laboral. Las mujeres, por su parte, permanecen más estables en los empleos, pero sus actividades y condiciones laborales alcanzan rangos menores.

-*Período de egreso:* Las características del contexto laboral en las últimas décadas se ha transformado vertiginosamente debido a distintos factores, como la globalización, los cambios económicos, las nuevas formas de trabajo, la flexibilidad laboral e institucional y las innovaciones tecnológicas, que por su parte influencian de manera determinante las condiciones del mercado de trabajo para los profesionistas. Mayrhofer *et al.* (2002) consideran los distintos períodos de egreso como factores que pueden influenciar las carreras profesionales por los cambios sufridos en el contexto laboral. Para ellos, hay grandes cantidades de egresados recientes que están completamente inmersos en estos cambios generados por el desarrollo económico y tecnológico, mientras los individuos con períodos de egreso más amplios (más de 10 años), se ven influenciados en grado menor, sobre todo en la parte media o final de su carrera profesional.

-*Capital cultural:* De acuerdo con Boado (1996), el concepto capital culturalse refiere al conjunto de competencias culturales, que son conocimientos y dominio de ciertos códigos que el individuo posee. Los individuos ocupados laboralmente, muestran un *capital cultural* superior a los desocupados, relacionado directamente con el nivel educativo formal. Aquellos que utilizan mecanismos de mercado para el acceso a su ocupación son un segmento *protegido* y que ostenta ventajas relativas frente a otros.

En cuanto a la movilidad, los sujetos con mayor capital cultural tienen más probabilidad de ascender en su carrera laboral. Jiménez (2005) encontró que la proporción de individuos con mejores condiciones laborales es superior en el caso de aquellos que son competentes en los aspectos que involucra el capital

cultural, como los estudios de posgrado, la formación continua y la experiencia profesional, y que tienen mayor movilidad ascendente.

Herranz (1990) enfatiza que la trayectoria no puede deslindarse de los factores *culturales*, es decir de las normas sociales y el modo en que se legitiman en función de los valores que prevalecen en una clase social. Esto parece confirmarse con lo señalado por Muñoz Izquierdo (1994), quien menciona que la Universidad no es determinante para contrarrestar las influencias que tienen los antecedentes familiares en la formación de las actitudes y valores de los egresados. Los egresados están expuestos a procesos de socialización que refuerzan las actitudes y valores adquiridos en el ámbito familiar.

-*Capital relacional:* Boado (1996) considera la importancia particular de los efectos del capital relacionalde los individuos en su trayectoria laboral, como factor ajeno a la formación. Este concepto alude al conjunto de vínculos o relaciones interpersonales que facilitan o disminuyen costos en el acceso al empleo u otros, a las personas. La noción de capital relacionalse hace presente en los trabajos de Muñoz (1994), Correa (1990), Orozco (2000) y Jiménez (2005), donde consideraron los principales mecanismos de los egresados para insertarse en el mercado laboral y se percataron de que las relaciones con amigos y familiares constituyen un canal y soporte fundamental para encontrar empleo.

Los mecanismos relacionales tienen un peso considerable y persisten en las trayectorias laborares de los individuos. Por otro lado, los mecanismos de mercado predominan como mecanismos selectivos de las mejores credenciales y formas de experiencia profesional, y donde la posición ocupacional y el

Facultad de Enfermería
BIBLIOTECA
Hospital de Clínicas
Av. Italia s/n 3er. Piso
Montevideo - Uruguay

componente de formación profesional o técnica está más definido; no son particularmente buenos para asignar empleo a los sujetos con menor nivel educativo.

En otros trabajos de investigación se hace alusión a las redes sociales para este mismo conjunto de vínculos que mediatizan el proceso de inserción laboral y desarrollo profesional. Pérez islas y Arteaga (2001) consideran que son grupos de filiación y formas agregativas sociales, que funcionan a manera de parámetros culturales o simbólicos dependientes del acontecer socioeconómico.

Ruiz (2000) converge en lo anterior al señalar que en las trayectorias se enlaza una serie de variables, como la influencia de la Institución formadora, los antecedentes familiares, los procesos de socialización, las representaciones subjetivas de la profesión y las percepciones del éxito profesional, y se articulan con las funciones, valores y relaciones experimentadas por los egresados dentro de su campo laboral, lo que genera oportunidades de ascenso laboral y movilidad social. Correa (1990) menciona que, de manera general, puede considerarse que la experiencia laboral, las formas de ingresar al puesto y la condición de ser hombre, son los aspectos que influyen de manera más decisiva en la trayectoria laboral del economista.

-*Origen socio-familiar:*Este es uno de los factores que determinan el inicio y rumbo de la trayectoria laboral del egresado y actúa en dos sentidos: condiciona el inicio de una trayectoria laboral temprana para los individuos de origen socioeconómico bajo o en el caso de tener una mejor posición social, les permite

posicionarse más satisfactoriamente y en menor tiempo, lo que origina una segmentación y estratificación de funciones.

Los jóvenes que se insertan de manera temprana en el empleo, principalmente los de nivel socioeconómico bajo, lo hacen, en su mayoría, en actividades ajenas a la formación profesional, por lo que es común que la movilidad que alcancen se convierta sólo en un multiplicador de la rotación laboral donde se cambia de empleo sin que se modifique el rango ocupacional.

En el caso de los jóvenes con un origen socioeconómico más alto, se colocan laboralmente en mejores condiciones por los vínculos familiares y sociales, así como por la orientación que se les da en la formación profesional en Instituciones privadas.

Por otra parte, la revisión de diversos informes de investigación sobre trayectorias, permitió identificar variables a partir de las cuales pueden analizarse los diversos recorridos realizados por los sujetos en el mercado de trabajo. La síntesis de estas variables permitió tipificar **dimensiones de impacto** a partir de las cuales se pueden caracterizar las trayectorias, por ejemplo, la inserción laboral, las condiciones laborales, la práctica profesional, las etapas de desarrollo profesional y la movilidad, que permiten observar los distintos segmentos que ofrece el mercado de trabajo a los individuos y que, de acuerdo con sus acciones, los orientan al éxito o al estancamiento profesional.

-Inserción laboral: Los distintos momentos y procesos por los cuales los egresados acceden al mercado de trabajo son determinantes en la trayectoria

laboral. La concurrencia de distintos factores determina el rumbo con el que inicia un recorrido laboral incipiente, donde intervienen las decisiones del individuo respecto al despliegue de su capital social y cultural.

Los egresados de una carrera profesional desarrollan mecanismos a partir de los cuales acceden al mercado de trabajo. Dichos mecanismos, de manera indirecta orientan sus actividades profesionales y condiciones laborales, y pueden agruparse en tres categorías. Ellas son:

-*Mecanismos relacionales* o capital relacional: esto fue mencionado anteriormente.

-*Mecanismos de mercado*: Son dispositivos formales e impersonales, en un contexto donde lo que se considera es la competencia profesional comprobada a los oferentes de un trabajo. El acceso se basa principalmente en dos aspectos: la formación profesional y la experiencia laboral, y se lleva a cabo a través de selección de personal y avisos de prensa, mediante pruebas de desempeño y exámenes. Algunas de sus desventajas son condicionadas por las tendencias de flexibilidad y precarización del mercado laboral. Actualmente, los individuos tienen que competir y mejorar sus niveles de formación constantemente para acceder al empleo, conservarlo y escalar posiciones laborales.

-*Mecanismos mixtos*: Combinan los anteriores, lo que le da al sujeto mayores oportunidades. En este rubro también se consideran los casos de autoempleo, donde el egresado puede o no, desarrollar actividades relacionadas con su

formación profesional y puede estar o no, encaminado al éxito profesional, de acuerdo con factores inherentes al sujeto.

Se indaga en dos momentos de la vida laboral de los egresados: la incorporación previa al empleo y la inserción laboral como egresado. Por otra parte, interesa conocer los procesos de incorporación al empleo después del egreso: lapsos de inserción, causas de aceptación de empleo, requisitos formales de inserción, principales mecanismos de inserción para incorporarse al empleo, así como índices de empleo, desempleo y subempleo.

Como se menciona anteriormente, los estudios de seguimiento de egresados se planifican para ser desarrollados en diferentes momentos de la vida laboral y profesional del graduado. Tal es así que existen estudios que analizan la situación luego de pasado un tiempo de egreso, y otros como es el caso del estudio que ocupa el momento de transición entre la vida académica - formativa y la inserción al mercado laboral.

Según Green I, (2007):

"Se entiende por transición laboral, el período que transcurre durante el proceso de búsqueda, consecución del primer empleo o de un empleo regular después de la obtención de un grado universitario. La caracterización del fenómeno de la transición laboral requiere el análisis no sólo del período que dura dicha fase de la vida profesional del graduado sino también de los factores asociados a su desarrollo con el propósito de buscar medidas que faciliten dicho período de transición y que mejoren los resultados obtenidos de este proceso.

De hecho, el fenómeno de la transición laboral ha recibido mayor atención a consecuencia de las crecientes dificultades que los nuevos egresados experimentan para emplearse adecuadamente. Al respecto es necesario detectar si el origen de las dificultades que puedan encontrarse en la satisfacción de dichas expectativas está asociado a la formación impartida en la Universidad, pertinencia de la carrera, condiciones coyunturales del mercado laboral o a una situación de recesión de la economía. En todo caso éste se constituye en un elemento claro de evaluación de la oferta académica y del desarrollo curricular de la carrera (McMahon).

Una primera exigencia que se deriva es la necesidad de delimitar con mayor precisión en qué momento inicia y concluye la transición laboral. Teichler (1998) define el inicio de la transición laboral "como el período de la vida en que la búsqueda de trabajo comienza a absorber una substancial cantidad de tiempo, esfuerzo y dedicación". Este inicio puede producirse durante el mismo período de estudios en la Universidad, o en un período posterior a la graduación" (…) (17)

Según Figuera (1996):

La **INSERCIÓN LABORAL** es "el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar en teoría, en una inserción laboral plena, donde se adquiere un trabajo a tiempo total, estable y acorde con la formación adquirida" Asimismo, es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo.

Según Fournet (1993): la inserción laboral es un proceso con cierta duración de tiempo "hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento" (18)

Asimismo, Romero (2004), agrega que se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción: "la inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo.

Según Bisquerra (1992): La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

Según Orgemer (2002): La **EMPLEABILIDAD** se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Este autor demás describe la empleabilidad como "la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional". (18)

Por otra parte, según Blanco, (2005): la **OCUPABILIDAD** hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto. (18)

Montané (1993), señala que la inserción puede optimizarse interviniendo en los procesos de inserción del individuo al emplearse (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad). El autor determina que la valoración del bagaje del demandante, las características del mercado y las operatividades, son factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de inserción. El bagaje del sujeto, las técnicas y procesos para la inserción, trabajan para lograr cubrir con las exigencias del mercado laboral.

El factor de empleabilidad según Romero et al. (2004), agrupa varios elementos que son importantes en la inserción laboral entre ellos la formación académica, experiencia laboral, conocimientos de inserción, técnicas de búsqueda de puestos vacantes y las competencias, todos estos operan de manera importante porque son parte del perfil del egresado y le otorgan a éste las competencias profesionales, estas son importantes como factor que facilita la inserción de los profesionistas en el mercado laboral.

De acuerdo con lo que plantea Green I, (2007):

"Este importante período de la vida laboral del egresado universitario ha sido analizado en el marco de diversos modelos interpretativos y paradigmas, Teichler (1998) identifica los siguientes: un primer modelo se desprende de la hipótesis del Capital Humano de Becker (1983), para quien la movilidad laboral es el resultado de los recursos y esfuerzos individuales, ignorando las estructuras presentes en los mercados de trabajo. En el segundo modelo, la transición estaría determinada por una mezcla de coincidencias y ocasiones para lograr conseguir un trabajo, como, por ejemplo, las inclinaciones de los empleadores, las

motivaciones de los egresados, los mecanismos de búsqueda de empleo, entre otras.

El tercer modelo planteado considera la transición como un proceso condicionado por factores estructurales de diversa índole, tales como: existencia de segmentos de mercado de trabajo a los que corresponden trayectorias laboralesparticulares, estructuras empresariales, estrategias de reclutamiento, etc. Entre los factores asociados a la trayectoria laboral se pueden mencionar la familia de origen, el significado atribuido al trabajo, la concepción del éxito laboral, el género.

Lo que es importante tomar en cuenta es que el inicio de la transición laboral puede ser estimulada por factores tales como los programas de orientación al trabajo ofrecidos por las mismas Universidades, las prácticas de reclutamiento de las empresas o de las agencias colocadoras de empleo, las estrategias y los mecanismos de búsqueda de empleo, los cuales constituyen mecanismos que facilitan o dificultan el proceso y que, en línea con la teoría de la autonomía del proceso de transición, pueden condicionar el encuentro del empleo adecuado según la formación recibida.

En cuanto al tema de "finalización de la transición" intervienen las concepciones que sostienen los programas de apoyo y acompañamiento desarrollado por las Instituciones de Educación Superior a favor de sus egresados. Generalmente se considera que el proceso de transición ha finalizado en el momento en que el egresado o graduado obtiene un empleo regular, estable y acorde al área en que ha recibido su formación profesional. (17)

Para que esta inserción se concrete existe un gran esfuerzo por parte del ente formador, lo cual implica considerar la formación, es decir el currículo y este en acción teniendo en cuenta las competencias profesionales, perfil de egreso declarado en el PE y las competencias que demanda el contexto social y por ende el mercado laboral para la práctica profesional.

La **práctica profesional** (Guevara, 1976) es un concepto formulado para clarificar las características que tiene un desempeño profesional en un contexto social determinado. Díaz Barriga (1992) la considera una práctica social que corresponde a la división social del trabajo y que, de acuerdo con ello, existen diversas prácticas profesionales como consecuencia de la función que aquellas cumplen en el proceso de acumulación del capital. Desde otra perspectiva, es el conjunto de actividades de un campo de acción, proceso que se realiza con relativa independencia de las corrientes o enfoques y posibilita la transferencia de las actividades.

En este sentido, la práctica profesional puede ser considerada en términos del quehacer del profesional en su medio de trabajo hasta la organización de los campos disciplinarios. Glazman y Figueroa (1991) precisan que es la especificación de las actividades de trabajo propias de la carrera y que esta práctica profesional tiene dos dimensiones: una que se refiere al tipo de actividades que exige la delimitación del campo de acción de la disciplina en la que se ejerce, y otra que comprende el nivel de comportamiento que alcanza el egresado. El análisis del campo profesional implica la identificación de las funciones, actividades, áreas y ámbitos de trabajo que el egresado desarrolla, así

como de su pertinencia y demanda social. Interesa también caracterizar el desarrollo profesional, los niveles jerárquicos y la movilidad, así como el potencial de ascenso. (19)

Según Ferro (2000):

Las aceleradas y radicales transformaciones que en los diversos ámbitos de la acción humana ha generado la globalización no dejan de afectar a la Institución académica y, en particular, a la Educación Superior. En la llamada "Sociedad del Conocimiento", en la que, de acuerdo con Peter Drucker, el principal motor del desarrollo económico de organizaciones y naciones es la capacidad de producir y gestionar el saber, la Universidad asume un papel protagónico que le exige replantear sus relaciones con la sociedad.

Según Castell (1999):

El nuevo orden mundial, en el que la Universidad debe insertarse, responde a las dinámicas de la llamada globalización, modo genérico de referirse al conjunto de cambios recientes a escala mundial que delinean el panorama de la sociedad contemporánea: una sociedad de la información, con límites imprecisos y relaciones más horizontales e inmediatas entre sus diversos agentes, por lo que asumen la forma de red. Esto implica una globalización de la fuerza de trabajo.

Mertens (2001) plantea que teniendo en cuenta este contexto, "El surgimiento de la gestión por competencia laboral en las Organizaciones, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo".

El concepto de competencia laboral se acuñó primero en los países industrializados, a partir de la necesidad de formar personas para responder a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. A su vez, en los países en desarrollo, su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general. Es allí donde la Universidad entra a desempeñar un papel clave en su calidad de productora de conocimiento y formadora del talento humano, pues debe cumplir estas funciones de manera tal que promueva la competitividad social a la vez que garantice la inserción y movilidad laboral de los individuos. Ello implica alinear las estrategias y recursos pedagógicos de la Institución con las condiciones y necesidades del mundo contemporáneo, de manera que sus egresados y la sociedad en general cuenten con los instrumentos intelectuales idóneos para desenvolverse en él.

Según Bunk (1994),

"Las competencias profesionales son un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes que se necesitan al ejercer una profesión, resolver problemas de la misma profesión autónoma y flexiblemente, así como, tener la capacidad de asistir en el contexto profesional y en la organización del trabajo".

Según Trujillo (1999),

"El concepto de "**competencia**" fue planteado por David McClelland en 1973, como una propuesta ante la insatisfacción sobre las medidas tradicionales utilizadas para pronosticar el rendimiento en el trabajo. Las competencias tienen diversas conceptualizaciones, es un término polisémico y su categorización es amplia, Aparentemente hay diversos tipos de competencias por los diferentes nombres que les asignan, no obstante, la aplicación de éstas coincide en ciertos ámbitos. Una clasificación conocida y que podría estandarizar todas las existentes es la categorización de la Organización Internacional del Trabajo quien clasifica tres tipos de competencias; básicas, específicas y genéricas".

A continuación, una descripción de cada una de ellas:

1) Competencias básicas; se refieren a las adquiridas en el nivel preescolar e inicio de la escuela (hasta 11 o 12 años).

2) Competencias genéricas; son adquiridas en el período escolar y en la práctica de un oficio sirven para cualquier actividad profesional, son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos.

3) Competencias específicas; son aquellas competencias adquiridas en la especialización profesional, no son transferibles, indirectamente por las habilidades adquiridas que sean readaptadas y los contenidos tienen que estar ligados estrictamente a una especialidad definida OIT (2003)". (20.)

La Universidad, y dentro de ella la FENF en su proceso de formación académica y en sus áreas de especialización profesional, tiene objetivos claros con el

profesional que egresa, estos son declarados en el perfil de egreso que propone la Institución y frente a los cuales gira la formación a lo largo del currículo.

Según Hernández, (2007) el Perfil profesional/ de egreso se define como: "El conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

Los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto, son dinámicos. Deben considerar la demanda social, es decir, las necesidades sociales de los grupos que son objeto de la intervención. Son analíticos, pues posibilitan orientar y promover el comportamiento futuro e identifican espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones, y obedecen a la racionalidad esbozada por el currículo del PE."

El PE 93, en su perfil de egresado propone las siguientes competencias profesionales:

- Conducir el proceso de atención que realiza el equipo de Enfermería en los diferentes niveles de atención.
- Asumir la responsabilidad de la enseñanza de Enfermería en todos los niveles de formación y participar en la enseñanza de acciones de salud dirigidas a la población.

- Administrar y en consecuencia dirigir los servicios docentes y asistenciales de Enfermería.
- Promover y participar en la investigación en el área propia y de la salud en general.
- Formular diagnósticos de Enfermería, tratamiento y evaluación de los mismos.
- Brindar cuidados directos de Enfermería que demanden conocimientos y capacidad para tomar decisiones de inmediato.
- Planificar, organizar, dirigir y controlar los servicios de Enfermería en Instituciones públicas y privadas.
- Ejercer la dirección de Divisiones y Departamentos de Enfermería en Instituciones de asistencia médica.
- Promover y realizar programas de educación en servicio y de investigación.
- Evaluar la capacidad profesional del personal de Enfermería en concursos, pruebas de ingreso, admisión, promoción, etc.
- Realizar la auditoria en Enfermería.
- Evacuar Consultas de Enfermería.

Como integrante del equipo de salud al Licenciado en Enfermería compete:

- Participar en la determinación, ejecución y evaluación de las políticas, planes y programas de salud.
- Participar en la educación tendiente al mejoramiento de la salud de la población.
- Participar en la promoción, protección de la salud y prevención de la enfermedad, enfatizando la atención primaria de salud en los diferentes niveles de atención.

- Participar en la elaboración de proyectos de construcción y/o reformas de unidades de atención de salud. (21)

Dichas Competencias son alcanzadas a través del pasaje que realizan los estudiantes porel currículum que propone la Institución.

Según Díaz – Barriga (1981) El **CURRÍCULUM** es el proceso dinámico de adaptación al cambio social en general y al sistema educativo en particular.

Para el autor el diseño curricular es una respuesta no solo a los problemas de carácter educativo, sino también a los de carácter económico, político y social.

El autor (1996) identifica dos propuestas de diseño curricular contrapuestas: la teoría de diseño curricular estadounidense y la teoría curricular por objetos de transformación. De acuerdo con su análisis en el diseño curricular se distinguen cinco fases en el modelo estadounidense:

a) el diagnóstico de necesidades

b) La elaboración del perfil del egresado o de los objetivos terminales

c) El establecimiento de asignaturas y tareas

d) El diseño del mapa curricular

e) la evaluación

Durante el diagnóstico de necesidades se determinan las necesidades educacionales de los estudiantes, las condiciones de aprendizaje en el aula y los factores que afectan la realización óptima de los objetivos educacionales. El diagnóstico se refiere al estudio de las carencias que se deben tomar en cuenta para diseñar los objetivos de la educación, dichas carencias se pueden determinar

estudiando al alumno, al especialista y a la sociedad. La segunda fase del diseño de un PE en la teoría estadounidense curricular consiste en la elaboración de los objetivos a partir de los cuales se determinarán una serie de conocimientos, habilidades y actitudes. En la tercera etapa se establece la organización escolar, la cual debiera implicar un análisis en tres niveles: el epistemológico, el psicológico y el institucional. En este momento según el modelo citado se trata de definir las asignaturas. En la cuarta etapa se deberá determinar formalmente la duración y créditos del PE y agrupar las materias por módulos o semestres. Además, se deben establecer vinculaciones entre el contenido de un PE de tal manera que se pueda precisar cuándo un tema apoyará a otro. Al contenido que servirá de base para apoyar los contenidos de otro semestre le denomina relaciones verticales en tanto que al contenido de apoyo para materias del mismo semestre le denomina relaciones horizontales. Se proponen los criterios de continuidad, secuenciación e integración como aspectos ordenadores del contenido de un PE. En la última fase se evalúa el logro de los objetivos planteados.

Estos logros guardan estrecha relación con el análisis del alcance o no del perfil de egreso propuesto, por tanto, el alcance de las Competencias declaradas en dicho perfil.

Estas Competencias Profesionales entran en acción al momento de efectuarse la transición entre mundo formativo y laboral. (19)

Según Fontana (2003), "El **MERCADO LABORAL** es el entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Por tanto, constituye el ámbito en el que se define y desarrolla todo lo relacionado con las

ocupaciones: empresas, personas que buscan empleo, contratos instituciones, etc."

El Mercado Laboral es aquel espacio en el que se interrelacionan dos variables fundamentales, la oferta y la demanda. Concluimos entonces que el mercado de trabajo busca asignar los recursos humanos interesados en trabajar (oferta laboral) en las plazas laborales generadas por las empresas (demanda de mano de obra). (18)

La **OFERTA LABORAL** está constituida por la oferta de mano de obra que es reclamada por las empresas en función de sus necesidades productivas. Dicho de otro modo, la oferta laboral se constituye por el conjunto de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario. (18)

Según Fontana (2003), la **DEMANDA DEL MERCADO LABORAL** se define como "los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores. (18)

Metodología

Tipo de estudio: descriptivo, transversal.

Universo y muestra: El universo de estudio lo componen los egresados de la carrera Licenciatura en Enfermería - Udelar, del PE 93, Cohortes 2012 – 2014, constituyendo un total de 418.

La **muestra** es probabilística, aleatoria simple, integrada por 122 egresados de la carrera, titulados en el período de marzo 2012 – marzo2014 (Nivel de confianza: 90%, Error máximo: 5%, porcentaje estimado de la muestra: 50%).Para la selección de los integrantes de la muestra se realiza sorteo y reposición en caso de no respuesta o voluntad de no participar.

El criterio de inclusión se constituye en la aceptación de participar de la investigación.

Se estudiaron los dos primeros años de egreso, como se recomienda en la literatura para estudiar la transición academia – mercado laboral. De esta forma se cuenta con la opinión de un egresado que tiene un período de desarrollo en el área asistencial y un lapso desde la graduación que permite una opinión madura y a su vez no distorsionada, como podría suceder de transcurrir mayor cantidad de tiempo por la influencia de diversos factores como la situación y medio laboral.

Para la **recolección de la información**,se solicitó autorización al DE – UP.

Anexo 1: Nota de autorización

Se accedió a la muestra a través de un listado obtenido de la página de Bedelía, complementado con información de SeCIU (mails y teléfonos de contacto).

El instrumento fue elaborado por el propio equipo de investigación y su diseño se apoya en la tendencia actual que marcan los Organismos Internacionales y Universidades de Educación Superior con amplia trayectoria en Programas de Seguimiento de Egresados. El mismo es de carácter anónimo y auto administrado (con instructivo) alcanzado la comunicación vía electrónica con el egresado.

El instrumento constó de varias dimensiones: Perfil Socio demográfico – Antecedentes Académicos- Laborales –Evaluación de la Carrera – Trayectoria Laboral - Formación en Posgrados.

Se incursiona desde lo más general (datos sociodemográficos) a lo más específico (aspectos laborales: carrera, puesto o posición, ingreso económico, etc), académicos, acerca de la correspondencia entre el perfil y las competencias en el ámbito laboral, proyección formativa y laboral a largo plazo.Anexo 2: Instrumento para la Recolección de Datos

Se utilizó para este proceso el programa de Seguimiento y encuestas online LIMESURVEY. Se guarda comunicación con la población tanto online como telefónica, en caso de corresponder se procede a la reposición de la persona.

Las variables implicadas en este estudio fueron:

- Variable Compleja: **Perfil Sociodemográfico**

Definición Conceptual:Características de un grupo social determinado, obteniendo un perfil que señale la dinámica y características actuales de la población en el sector grupal que conforman.

Escala de medición: Mixta cuanti-cualitativa.

- Variables Simples:

Sexo:

Definición Conceptual: conjunto de peculiaridades que caracterizan a los individuos de una especie dividiéndolos en masculinos y femeninos.

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Femenino, Masculino

-Edad

Definición Conceptual: Tiempo en años que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento.

Escala de medición: cuantitativa discreta

Categoría: 24-28 años; 29-33 años; 34-38 años; 39-43años; 44-48 años.

-Estado Civil:

Definición Conceptual: Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto.

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Soltero, Casado, Concubinato.

-Lugar de residencia:

Definición conceptual: Lugar o domicilio en el que se reside.

Escala de medición: Cualitativa nominal

Dimensiones: Antes de la carrera, Durante la carrera, Actualmente

Categoría: Interior /Capital

-Núcleo familiar: grupo de personas que, residiendo en la misma vivienda familiar, comparten algunos gastos en común y están vinculadas por lazos de parentesco, ya sean de sangre o políticos, independiente de su grado.

Escala de medición: Cualitativa nominal

Dimensiones: Antes de la carrera, Durante la carrera, Actualmente

Categoría: Familia originaria; Familia constituida sin hijos; Familia constituida con hijos; Otros

-Variable Compleja: Antecedentes académicos

Definición conceptual: Experiencia académica – formativa, así como aspectos colaterales del profesional y su entorno.

Escala de medición: Mixta Cuali- cuantitativa

Variables Simples:

-Nivel académico de los padres:

Definición Conceptual: Estudios máximos alcanzados por los padres

Escala de medición: Cualitativa ordinal

Categorías: Primaria incompleta, primaria completa, secundaria incompleta, secundaria completa, terciaria incompleta, terciaria completa, otro

-Escolaridad promedio al egreso:

Definición conceptual: Nota promedio de los cursos al final de la carrera

Escala de medición: Cuantitativa discreta

Categoría: Baja: 0 >< =6 - Media: 6 ><=9 - Alta > 9

-Duración de la carrera:

Definición conceptual: Tiempo transcurrido entre el inicio y la culminación de la carrera considerando el tiempo estipulado según PE 93.

Escala de medición: Cualitativa ordinal

Categoría: Tiempo estipulado - Pasado 1 año de lo estipulado - Pasado 2 años de lo estipulado - Pasado 3 años o más de lo estipulado.

-Interrupción de la carrera:

Definición conceptual: Ausencia de cursado de la carrera por un período de tiempo

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Si - No

-Cantidad de interrupciones en la carrera

Definición conceptual: Número de veces que se ausento del cursado de la carrera

Escala de medición: Cuantitativa discreta

Categoría: 1 vez - 2 veces - 3 veces y más

-Tiempo de interrupción

Definición conceptual: Período de tiempo en el cual se ausento en el cursado de la carrera.

Escala de medición: Cuantitativa discreta

Categoría: 1 a 6 meses - 7 a 12 meses - 13 a 18 meses - 19 meses o más.

-Actividad principal durante la carrera

Definición conceptual: Tarea prioritaria en el tiempo de cursado

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Estudiar - Estudiar y trabajar - Trabajar

-Formación realizada además de Enfermería

Definición conceptual: Realización de cursos u otra carrera aparte de Enfermería

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Si - No

-Tipo de formación realizada aparte de Enfermería

Definición conceptual: Nivel formativo desarrollado en otras Instituciones además de Enfermería.

Escala de medición: cualitativa nominal

Categoría: Carrera universitaria - Curso

-Nivel académico alcanzado

Definición conceptual: Titulación máxima alcanzada

Escala de medición: Cualitativa ordinal

Categoría: Licenciado – Especialista - Magister

-Año de egreso de grado

Definición conceptual: Año en el cual se otorga el título de Licenciado

Escala de medición: Cuantitativa ordinal

Categoría: 2012 – 2013 - 2014

-Año de egreso de posgrado

Definición conceptual: Momento en el cual se otorga el título de Especialista o Magister

Escala de medición: Cuantitativa Ordinal

Categoría: 2013 – 2014 – 2015

Variable Compleja: Evaluación de la Carrera

Definición conceptual: Valoración de conocimientos y herramientas adquiridas en la carrera

Escala de medición: Variable mixta, Cuali- Cuantitativa

-Satisfacción con la carrera

Definición conceptual: Sentimiento de bienestar con la formación profesional

Escala de medición: Cualitativa ordinal

Categoría: Carrera elegida - titulación elegida - Cuerpo docente - Métodos de enseñanza y aprendizaje - Condiciones físicas e infraestructura institucional

-Reelección de la carrera y la Institución

Definición conceptual: Libertad de escoger una profesión y ente formador.

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Misma carrera y misma Universidad - Misma carrera en otra Universidad - Carrera diferente en la Udelar - Una carrera diferente en una Universidad diferente - No haría una carrera universitaria

-Variable Compleja: Trayectoria Laboral

Definición conceptual: Todo aquello que ha hecho a lo largo de su vida profesional un individuo y que entonces por tanto es que la sociedad y el medio en el cual interactúa lo reconocen.

Escala de medición: Mixta cuali- cuantitativa.

-Ejercicio profesional

Definición conceptual: Experiencia laboral en el ejercicio de la profesión

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Si - No

-Motivo de no ejercicio profesional

Definición conceptual: Razones por las cuales una persona no ejerce su profesión

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: se definirá al momento de procesamiento de datos

-Duración de desempleo pos titulación

Definición conceptual: Tiempo transcurrido desde la titulación hasta el primer empleo

Escala de medición: Cuantitativa discreta

Categoría: > 0 < 6 meses - 6>= <12 meses - >=12 meses - < 18 meses - 18>= meses

-Tiempo de ejercicio profesional

Definición conceptual: Tiempo transcurrido desde el primer empleo como licenciado hasta el momento actual

Escala de medición: Cuantitativa continúa

Categoría: > 0 < 6 meses - 6>= <12 meses - >=12 meses < 18 meses - 18>= meses

-Presencia de multiempleo

Definición conceptual: Poseer más de un empleo como Licenciado

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Si - No

-Búsqueda de multiempleo

Definición conceptual: interés por obtener otro empelo en la profesión

Escala de medición: Cualitativa Nominal

Categoría: Si - No

-Motivos de multiempleo

Definición conceptual: Razones por la cual se decide la búsqueda de otro empleo

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Económico - Experiencia laboral - Cargo de mayor jerarquía - otros

-Tipo de Institución

Definición conceptual: Dependencia del lugar donde trabaja

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Público – Privada - otro

-Departamento donde trabaja

Definición conceptual: Región en la cual se desempeña laboralmente

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Montevideo - Maldonado - Canelones - Treinta y Tres - Rocha - Salto - Tacuarembó - Soriano - Cerro Largo - Flores - Florida - Durazno - Rivera - Artigas - Colonia - Lavalleja - Paysandú - Río Negro - San José.

-Forma de ingreso a la Institución

Definición conceptual: Mecanismo de ingreso

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Concurso – Contrato – Otro

-Nivel de atención en la inserción laboral

Definición conceptual: Área de trabajo al ingreso según el tipo de complejidad asistencial

Escala de medición: Cualitativa ordinal

Categoría: Primer nivel - Segundo nivel - Tercer nivel

-Movilidad laboral

Definición conceptual: Existencia de cambios en el área de trabajo entre el ingreso y la actualidad durante el desempeño en la Institución

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Si - No

-Tipo de cargo

Definición conceptual: Nivel jerárquico en el puesto laboral

Escala de medición: Cualitativa ordinal

Categoría: Licenciado operativo - Jefe de sector – Supervisor – Director - Otro

-Tipo de contrato

Definición conceptual: Estabilidad laboral según mecanismo de contratación

Escala de medición: Cualitativa Ordinal

Categoría: Contrato Permanente - Contrato temporal - Contrato por suplencia - Otro.

- Nivel de atención en el ejercicio actual

Definición conceptual: Área de trabajo del puesto actual según el tipo de complejidad asistencial

Escala de medición: Cualitativa Ordinal

Categoría: Primer nivel - Segundo nivel - Tercer nivel

-Área de trabajo

Definición conceptual: Sector o programa asistencial en el que se desarrolla la labor

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: CTI adulto - CTI pediátrico - CTI neonatal – Block - Área quirúrgica – Medicina – Maternidad – Otros / Programa de la niñez - Programa salud mental - Programa cardiovascular - Otros

-Salario mensual

Definición conceptual: Remuneración al término del mes laboral

Escala de medición: Cuantitativa discreta

Categoría: 5.001- 20.000 - 20.001-35.000 - 35.001-50.000 - 50.001-65.000 - 65.001-80.000

-Competencias Profesionales

Definición conceptual: Conjunto de capacidades para realizar roles y desarrollar situaciones de trabajo a los niveles requeridos en el empleo

Escala de medición: Cualitativa nominal

Dimensiones: Valoración del dominio - Necesarias para el desempeño laboral - Adquiridas a través de la carrera.

Categoría: Conducir el PAE en todos los niveles de atención - Impartir educación en el equipo y la población asistida - Administrar y dirigir los servicios docentes y asistenciales de Enfermería - Promover y participar en la investigación - Formular diagnósticos de Enfermería, tratamiento y evaluación de los mismos - Brindar cuidados que demande conocimientos y capacidades para tomar decisiones de inmediato - Planificar organizar, dirigir y controlar los servicio de Enfermería -Promover y realizar programas de educación en servicios y de investigación - Evaluar la capacidad profesional del personal de Enfermería - Evacuar Consultas de Enfermería- Participar en la determinación, ejecución y evaluación de las políticas - Planes y programas de salud - Participación en la

promoción, protección y prevención en salud enfatizando la atención primaria de salud - Participar en la elaboración de proyectos de construcción y/o reformas de unidades de atención.

-Factores obstaculizadores en la inserción laboral

Definición conceptual: aspectos que dificulten el ingreso del empleo

Escala de medición: cualitativa nominal

Dimensiones: Personal, laboral y formativo

-Factores favorecedores en la inserción laboral

Definición conceptual aspectos que benefician el ingreso al empleo para la inserción laboral

Escala de medición: cualitativa nominal

Dimensiones: Personal, laboral y formativo

-Variable compleja: Formación en posgrados

Definición conceptual: Cursos realizados luego del egreso.

Escala de medición: cualitativa nominal

-Actividad de capacitación

Definición conceptual: Realización de actividades formativas

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Si - No

-Lugar de capacitación

Definición conceptual: Sitio donde se realiza el curso

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: En el trabajo - fuera del trabajo

-Motivos de capacitación

Definición conceptual: Razones que motivaron la realización de actividades formativas

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Actualizar conocimientos en base al trabajo actual - Mejorar la trayectoria profesional - Prepararse para trabajar en otra área - Prepararse para trabajar por cuenta propia - Capacitación para alcanzar un ascenso - Otras

-Temáticas de interés

Definición conceptualÁreas de conocimiento para futuras capacitaciones

Escala de medición: Cualitativa nominal

-Nivel formativo de interés

Definición conceptual: Posgrado al cual se inclinaría para la continuación de la formación.

Escala de medición: Cualitativa nominal

Categoría: Especialidad – Maestría - Doctorado

En cuanto al **Plan de análisis**, para el procesamiento de la información se utilizó el Programa Microsoft Excel. Se analizó la información a través de estadística descriptiva.

Se planifica el proceso de investigación a través del Cronograma de actividades para dar cumplimiento en tiempo y forma a cada etapa. Anexo 3: Cronograma de Actividades

Consideraciones Éticas

En relación a los aspectos éticos se procedió a recoger la información previa autorización de la FENF, DE / UP. Se conservó el anonimato y confidencialidad de la información recabada. Anexo 4: Consentimiento Informado

Resultados

Se accedió a una muestra de 122 egresados,pero no todos contestaron todas las preguntas por lo que varía el N de las tablas. Las no respuestas fueron excluidas del procesamiento de datos para evitar errores en la interpretación.

Para facilitar la interpretación de los resultados, se seguirá la lógica del instrumento de recolección de datos, el cual está dividido en cinco dimensiones o momentos, cada uno con su contenido de información: a) Perfil Socio demográfico – b) Antecedentes Académicos- Laborales – c) Evaluación de la Carrera – d) Trayectoria Laboral – e) Formación en Posgrados.

A) PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Tabla 1-Distribución de la población según Sexo

Sexo	FA	FR%
Femenino	109	89%
Masculino	13	11%
Total	122	100%

De un total de 122 egresados el 89% son desexo femenino.

Tabla 2-Distribución de la población según Edad en años

Edad en años	FA	FR%
24 – 28	75	61%
29 – 33	37	30%
34 – 38	7	6%
39 – 43	2	2%
44 – 48	1	1%
Total	122	100%

Con respecto a la edad, 61% se ubican en el rango de 24 a 28 años; el91% son menores de 33 años.

Grafica 2-Distribución de la población según Edad en años

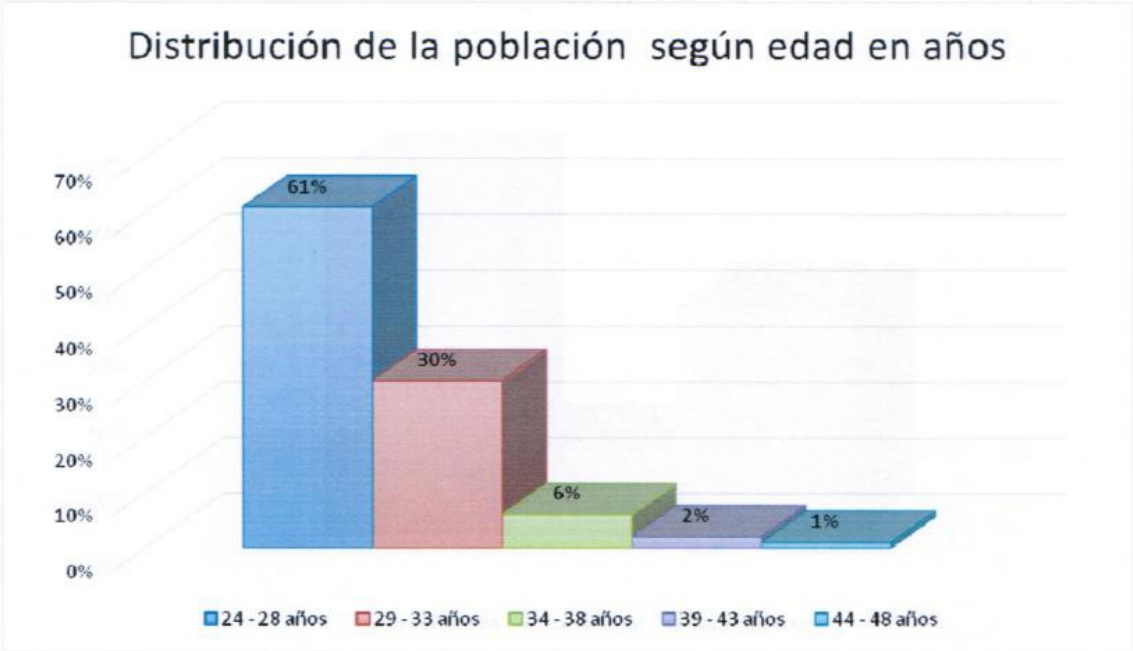


Tabla 3-Distribución de la población según Estado Civil

Estado Civil	**FA**	**FR%**
Soltero/a	65	53%
Casado/a	16	13%
Concubinato	41	34%
Total	122	100%

En cuanto al estado civil el 53 % es soltero y el 47% está en pareja, predomina el concubinato con un 34%.

Grafica 3- Distribución de la población según Estado Civil

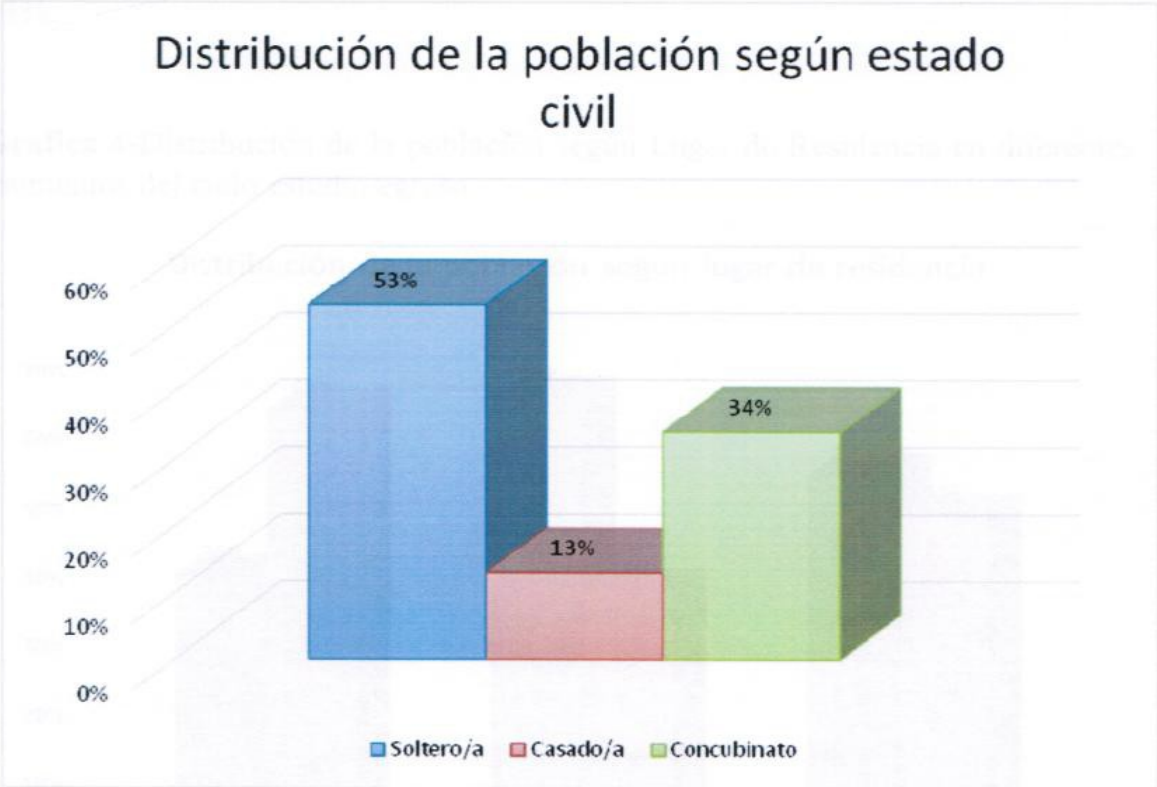


Tabla 4-Distribución de la población según Lugar de Residencia en diferentes momentos del ciclo estudio- egreso

	Antes de la carrera		**Durante la carrera**		**Después de la carrera**	
Lugar de Residencia	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%
Montevideo	46	38%	78	64%	65	53%
Interior	76	62%	44	36%	57	47%
Total	122	100%	122	100%	122	100%

Antes de la carrera el 62% residía en el interior, durante la carrera el 64% residió en Montevideo, mientras que, al culminar la carrera, reside en Montevideo el 53%.

Grafica 4-Distribución de la población según Lugar de Residencia en diferentes momentos del ciclo estudio egreso

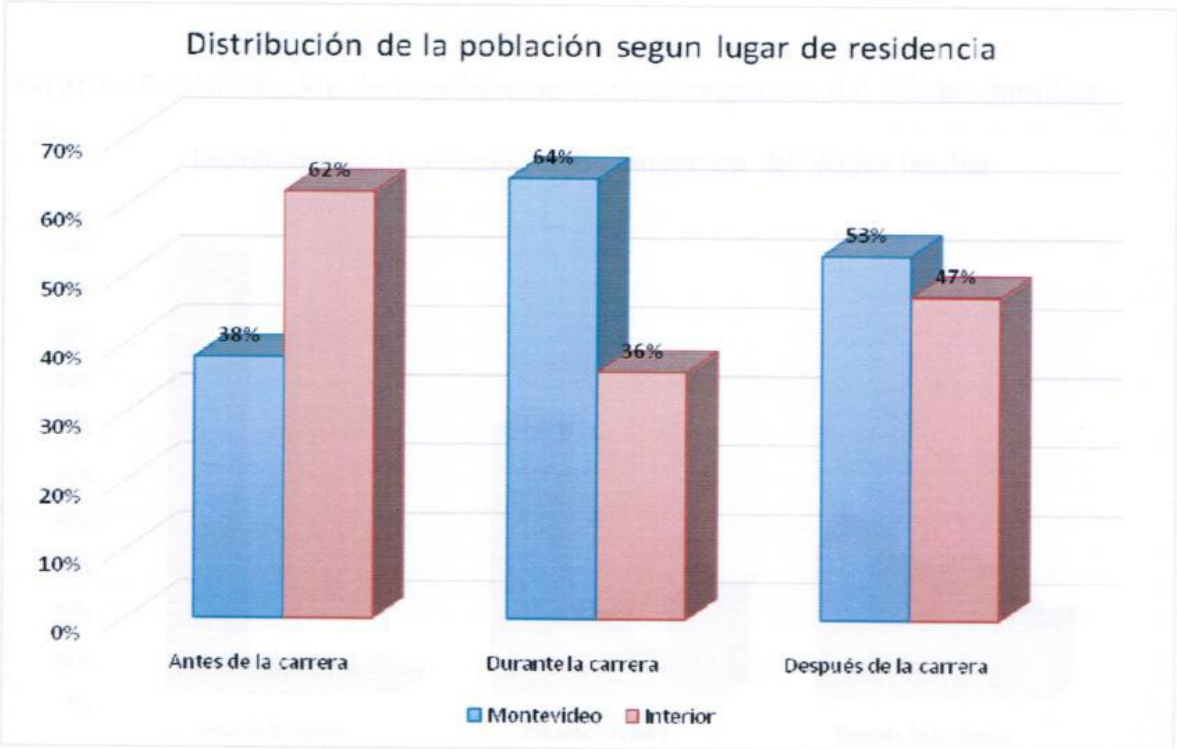
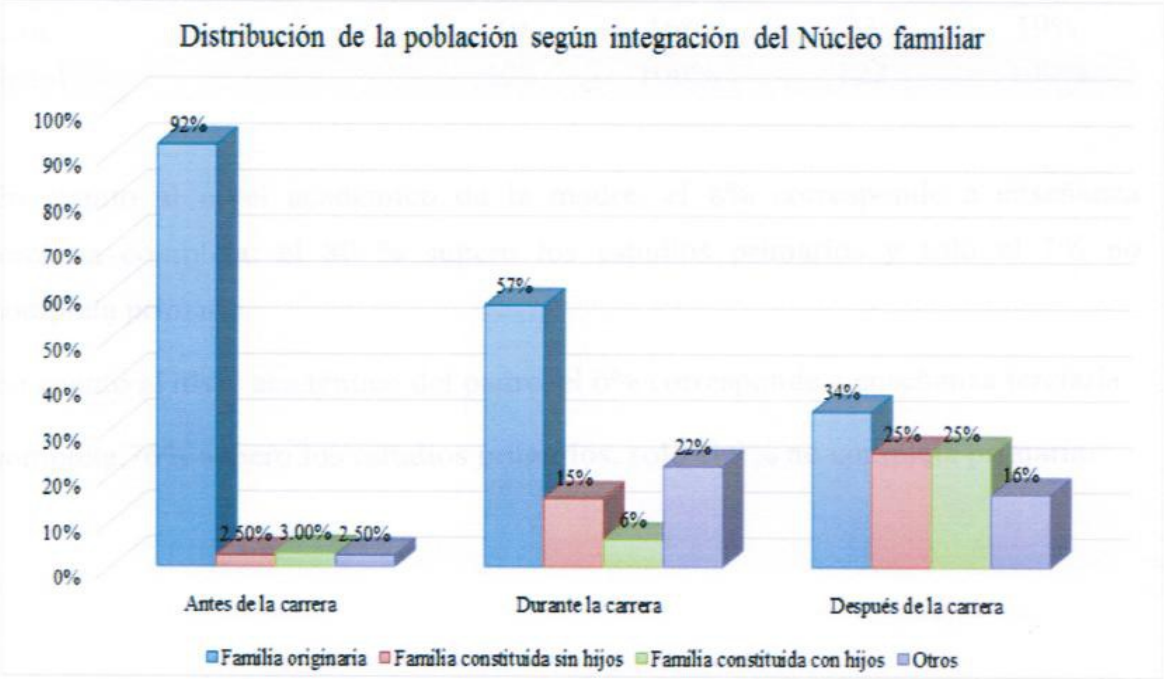


Tabla 5-Distribución de la población según integración del Núcleo familiar

Momento en relación a la carrera	**Antes de la carrera**		**Durante la carrera**		**Después de la carrera**	
Núcleo familiar	**FA**	**FR%**	**FA**	**FR%**	**FA**	**FR%**
Familia originaria	112	92%	68	57%	42	34%
Familia constituida sin hijos	3	2.5%	18	15%	31	25%
Familia constituida con hijos	4	3.0%	7	6%	30	25%
Otros	3	2.5%	28	22%	19	16%
Total	122	100%	122	100%	122	100%

El 92% antes de la carrera vivía con su familia originaria, durante la carrera el 57% seguía viviendo con su familia originaria pero el 22% vivía en Residencia o con grupos de amigos; mientras que después de la carrera el 50% había constituido su familia.

Grafica 5-Distribución de la población según integración del Núcleo familiar



Síntesis Dimensión Perfil Sociodemográfico: *Los egresados mayoritariamente son de sexo femenino (89%), el 61% tiene entre 24 y 28 años y el 91% son menores de 33 años. El 53% está soltero, el 47% en pareja predominando con un 34% el concubinato. En cuanto al lugar de residencia, antes de la carrera predomina el interior y durante y después de la carrera la capital. La amplia mayoría vivía con su familia de origen y luego de egresados el 50% constituyo su familia*

B) ANTECEDENTES ACADÉMICOS - LABORALES

Tabla 6-Distribución de la población según nivel académico de los padres

Nivel académico	**MADRE**		**PADRE**	
	FA	**FR%**	**FA**	**FR%**
Primaria incompleta	8	7%	11	9%
Primaria completa	16	13%	18	15%
Secundaria incompleta	45	37%	49	4%
Secundaria completa	20	16%	11	9%
Terciaria incompleta	4	3%	3	2%
Terciaria completa	10	8%	7	6%
otro	19	16%	23	19%
Total	122	100%	122	100%

En cuanto al nivel académico de la madre, el 8% corresponde a enseñanza terciaria completa; el 80 % supero los estudios primarios y solo el 7% no completa primaria.

En cuanto al nivel académico del padre, el 6% corresponde a enseñanza terciaria completa,76% supero los estudios primarios, solo el 9% no completa primaria.

Grafica 6- Distribución de la población según Nivel académico de los padres

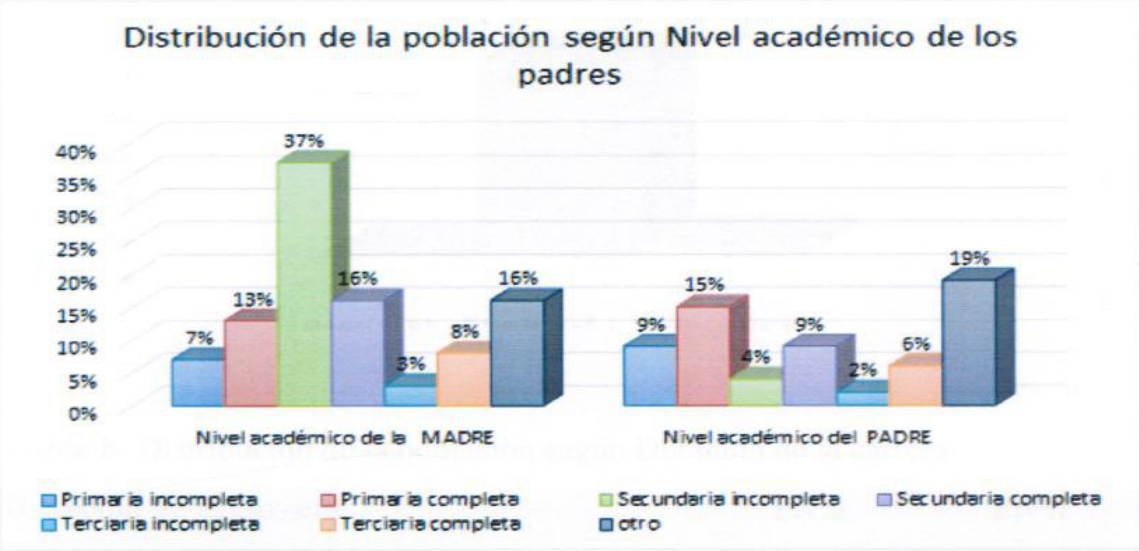


Tabla 7-. Distribución de la población según Escolaridad promedio al egreso

Escolaridad promedio al egreso	FA	FR%
Baja (0 - 6)	0	0
Media (7 - 9)	100	95%
Alta (mayor a 9)	5	5%
Total	105	100%

De la muestra de 122, el 86% respondió esta pregunta, teniendo el 95% una escolaridad de promedio media (7 a 9).

Grafica 7-. Distribución de la población según escolaridad promedio al egreso

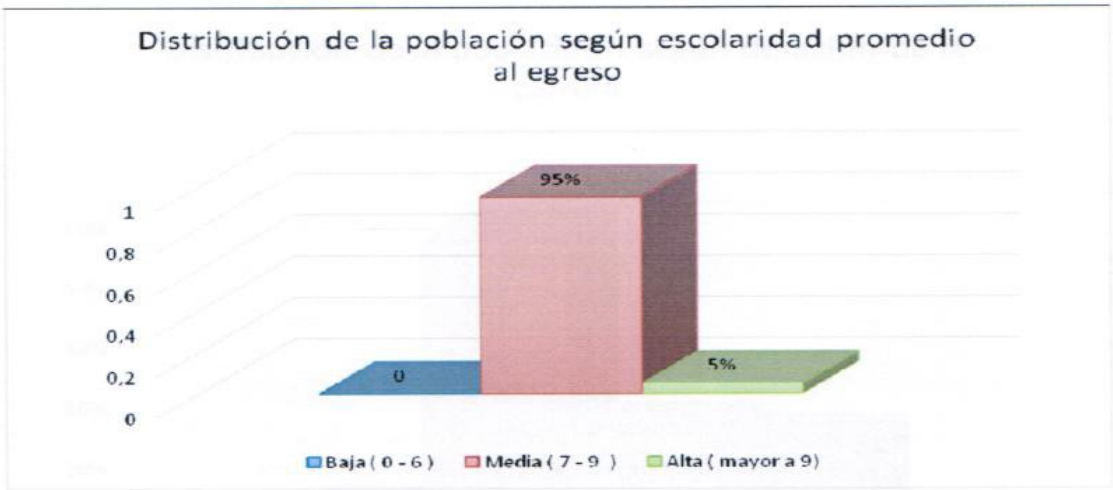


Tabla 8- Distribución de la población según Duración de la carrera

Duración de la carrera	**FA**	**FR%**
Tiempo estipulado	8	7%
Pasado 1 año de lo estipulado	65	53%
Pasado 2 años de lo estipulado	26	21%
Pasado 3 años o más de lo estipulado	23	19%
Total	122	100%

El 53% de los encuestados manifiestan que la duración de la carrera fue de 5 años y medio, se le extendió un año de lo estipulado. Al 40% se le extendió 2 años o más.

Grafica 8-. Distribución de la población según duración de la carrera

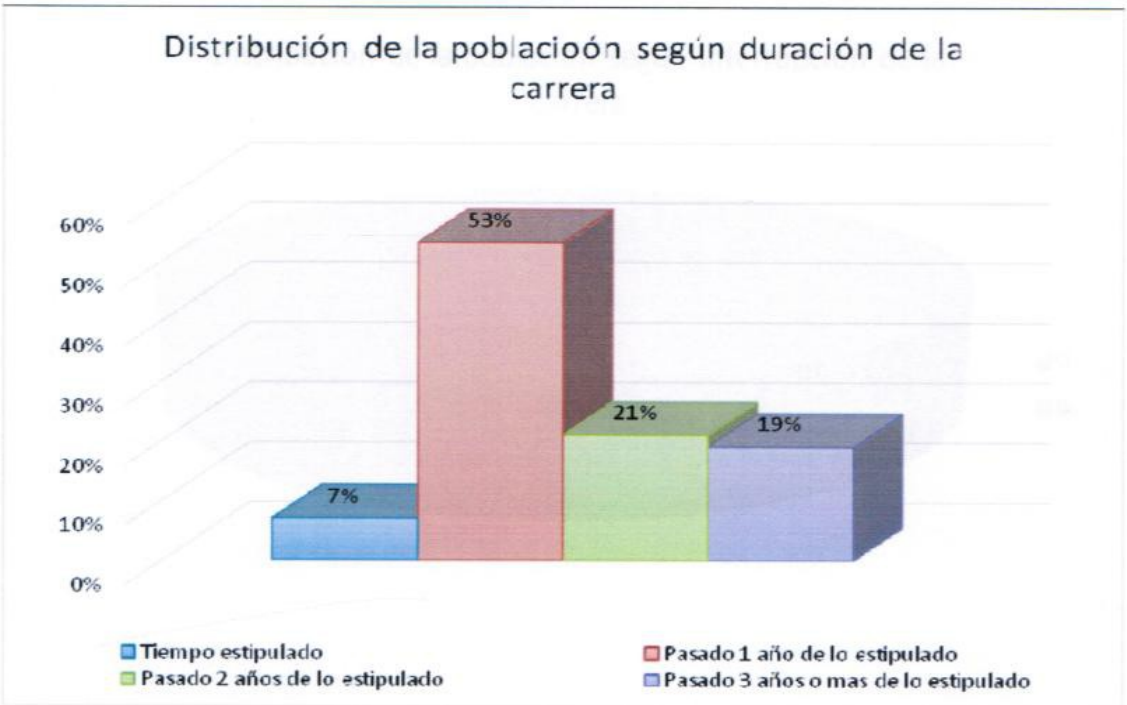


Tabla 9-. Distribución de la población según Interrupción de la carrera

Interrupción de la carrera	FA	FR%
Si	32	26%
No	90	74%
Total	122	100%

El 74% de los egresados no interrumpió su carrera.En cuanto **al número de veces de interrupción,** del total de egresados que sí la interrumpió, el 69% lo hizo en una oportunidad. El 31% debió interrumpir la carrera 2 veces o más y el 6% 3 veces o más.

En cuanto al **tiempo de interrupción**, el 38% interrumpió su carrera de 1 a 6 meses y con el mismo valor por 7 a 12 meses. El 24% debió interrumpir la carrera por más de un año.

Grafica 9-. Distribución de la población según Interrupción de la carrera

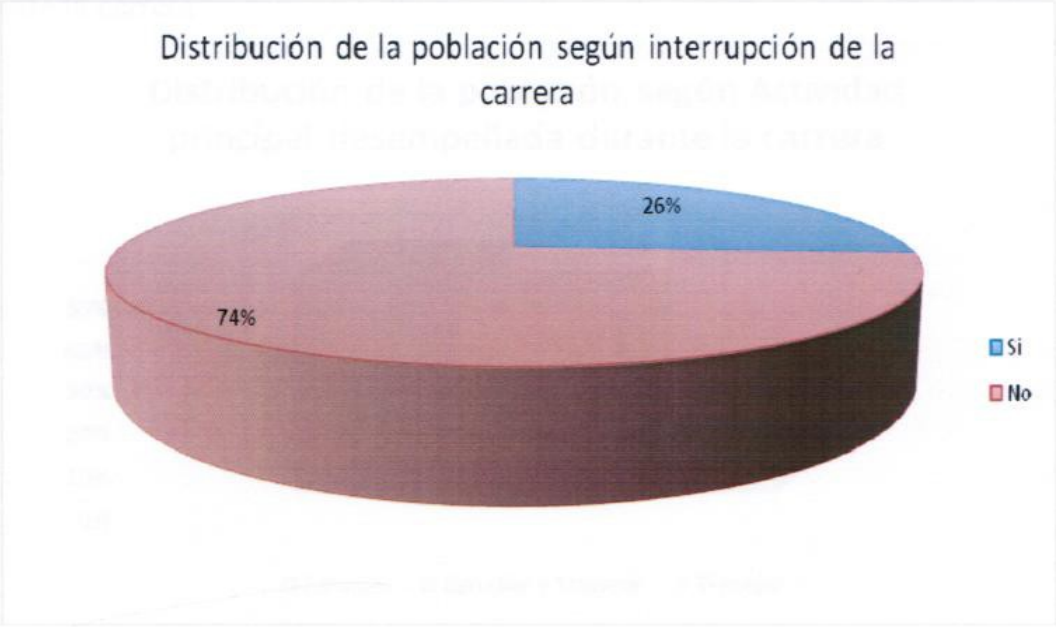


Tabla 10-. Distribución de la población según Actividad principal desempeñada durante la carrera

Actividad principal durante la carrera	**FA**	**FR%**
Estudiar	61	50%
Estudiar y Trabajar	53	43%
Trabajar	8	7%
Total	122	100%

El 50% de los egresados tenían como actividad principal durante la carrera estudiar, mientras que el 43 % estudiar y trabajar. El 7% tenía como prioridad trabajar.

Grafica 10-. Distribución de la población según Actividad principal desempeñada durante la carrera

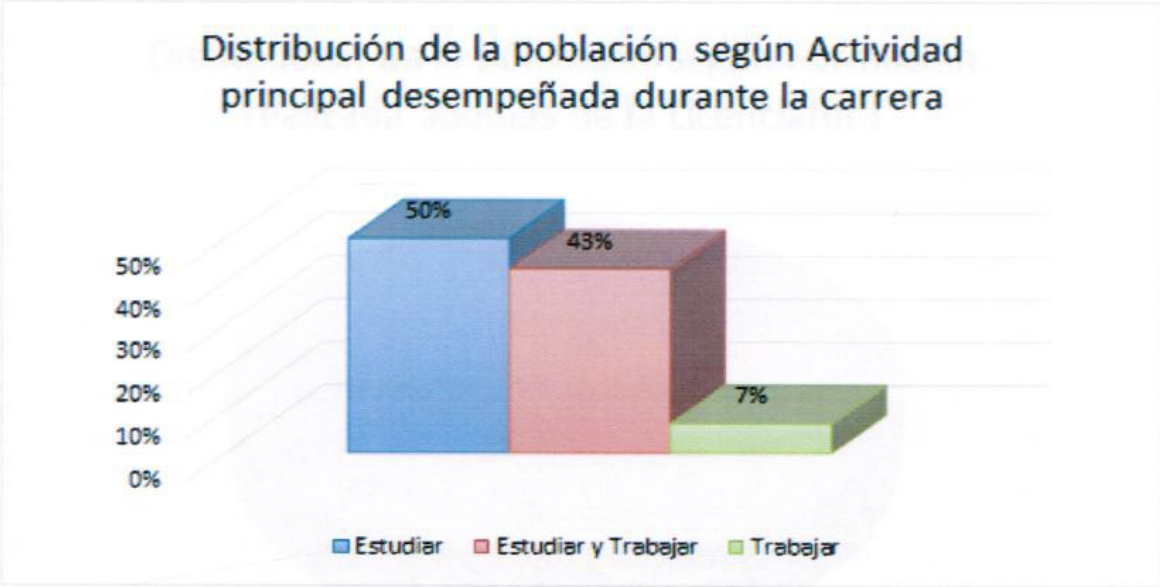


Tabla 11- Distribución de la población según Formación realizada además de la Licenciatura

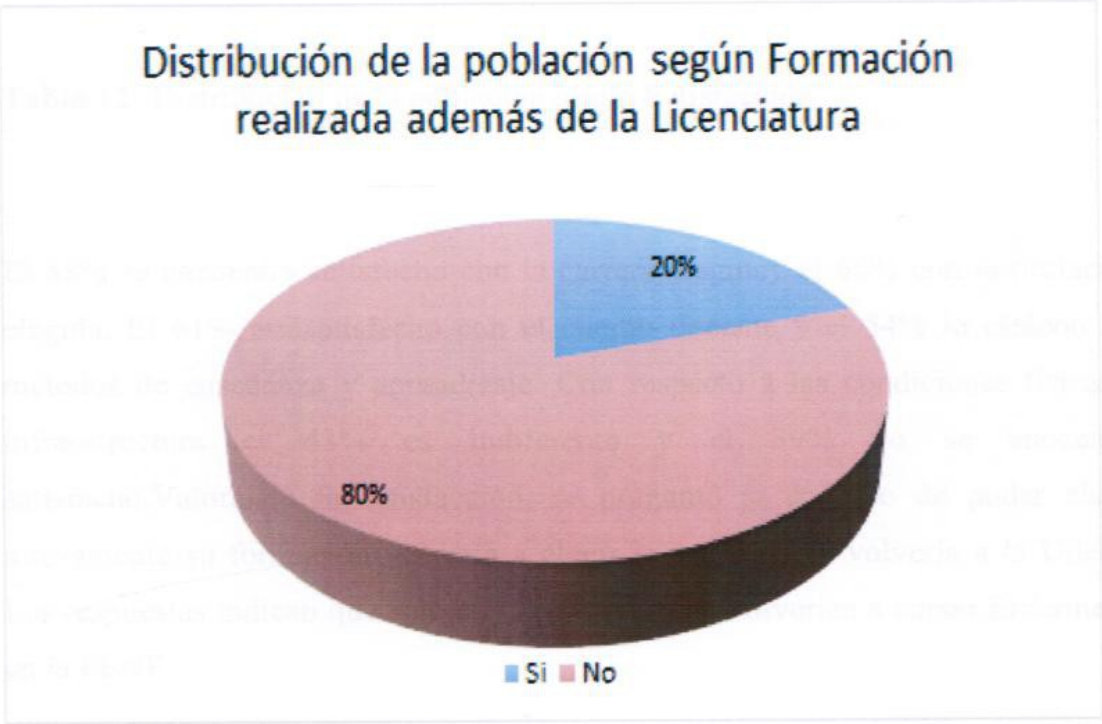
Formación realizada además de la Licenciatura	FA	FR%
Si	24	20%
No	98	80%
Total	122	100%

El 80% tiene como única formación la Licenciatura.

Referido al **tipo de formación,** del total de 24 egresados que realizaron otra formación aparte de la Licenciatura, el 71% realizó cursos y el 29% una carrera universitaria.

Con respecto al **nivel académico alcanzado**, el 98% tiene como nivel máximo el título de Licenciado, de los cuales el 46% presentan como **año de egreso**, el año 2013, el 41% el 2012 y el 13% el 2014. El 2% posee el título de Especialistas, habiendo egresado en el año 2015.

Grafica 11- Distribución de la población según Formación realizada además de la Licenciatura



Síntesis Dimensión Antecedentes Académicos – Laborales:*El nivel de instrucción de los padres oscila entre un 76 y 80% en cuanto a la superación de estudios primarios. Los egresados obtuvieron una escolaridad promedio, de entre 7 y 9. Solo el 7% de los egresados realizaron la carrera según lo que estipula el PE 93, el 53% se atrasó 1 año y el 40%, 2 años. La mayoría no realizo interrupciones en la carrera (74%). De aquellos que si interrumpieron, el 69% lo hizo 1 vez, y duro en amplia mayoría entre 1 y 12 meses.*

La mitad de la población de egresados solo estudiaba durante la carrera y la otra mitad trabaja además de estudiar. El 80% no realizo otros estudios aparte de la Licenciatura y el 98% presenta la presenta como título máximo alcanzado.

C) EVALUACION DE LA CARRERA

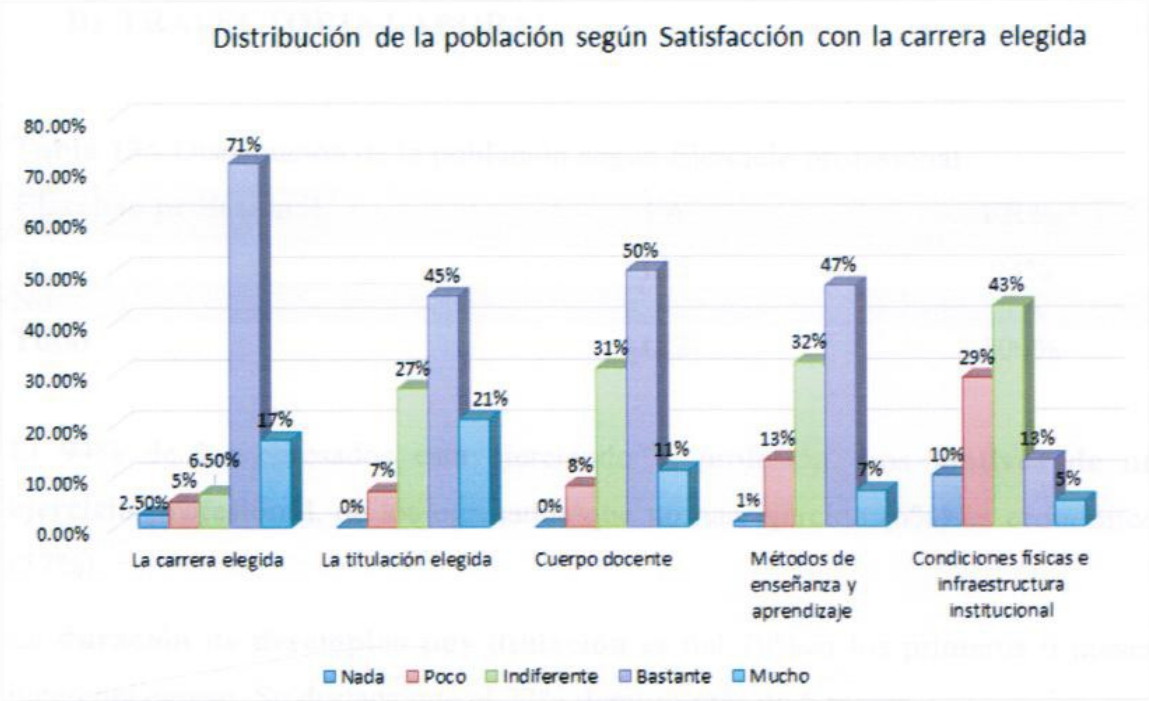
Tabla 12- Distribución de la población según Satisfacción

El 88% se encuentra satisfecho con la carrera elegiday el 66% con la titulación elegida. El 61% estásatisfecho con el cuerpo docente y el 54% lo estácon los métodos de enseñanza y aprendizaje. Con respecto a las condiciones físicas e infraestructura el 43% es indiferente y el 39% no se encuentra satisfecho.Valorando la satisfacción, se preguntó si en caso de poder elegir nuevamente su formación volvería a elegir la carrera y si volvería a la Udelar. Las respuestas indican que solo el 4% (5 personas) volverían a cursar Enfermería en la FENF.

Satisfacción con:	**Nada**		**Poco**		**Indiferente**		**Bastante**		**Mucho**		**Total**
	FA	FR%	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR%	
La carrera elegida	3	2.5%	6	5%	8	6.5 %	86	71%	21	17%	100 %
La titulación elegida	0	0%	7	7%	28	27%	47	45%	22	21%	100 %
Cuerpo docente	0	0%	10	8%	38	31%	60	50%	13	11%	100 %
Métodos de enseñanza y aprendizaje	1	1%	17	13%	39	32%	57	47%	8	7%	100 %
Condiciones físicas e infraestructura institucional	12	10%	35	29%	54	43%	15	13%	6	5%	100 %

El 62% (76 personas) volverían a cursar Enfermería, pero lo harían en otra Universidad; el 29% (35) volverían a la Udelar pero elegirían una carrera diferente.

Grafica 12-. Distribución de la población según Satisfacción con la carrera.



Síntesis Dimensión Evaluación de la Carrera:*Los egresados opinan en cuanto a los beneficios, que la carrera le brindo herramientas para: empezar a trabajar (69%), continuar aprendiendo en el ámbito laboral (75%), desarrollar las competencias exigidas (70%), mejorar las expectativas profesionales y desarrollarse como profesional (80 y 79% respectivamente).*

La satisfacción es de un 88% con la carrera, un 66% con la titulación, 61% con el cuerpo docente, 54% con los métodos de enseñanza y de aprendizaje y un 39% o satisfecho y 43% indiferente en relación a la Infraestructura y condiciones edilicias. El 62% volvería a estudiar Enfermería, pero solo el 4% lo haría en la FENF.

D) TRAYECTORIA LABORAL

Tabla 13.- Distribución de la población según Ejercicio profesional

Ejercicio profesional	FA	FR%
Si	115	94%
No	7	6%
Total	122	100%

El 94% de los egresados está ejerciendo la profesión. Los **motivos de no ejercicio profesional**, de los egresados que no han ejercido (6%) es económico (57%).

La **duración de desempleo pos titulación** es del 70%en los primeros 6 meses luego del egreso. Se destaca que el 22% demoro más de 6 meses.

Tiempo de ejercicio profesional	FA	FR%
0 < 6 meses	5	7%
>= 6 <12 meses	5	6%
>=12 < 18 meses	15	19%
>= 18 meses	53	68%
Total	78	100%

Tabla 14- Distribución de la población según Tiempo de ejercicio profesional

El 68% ha trabajado 18 meses o más en el cargo de Licenciadoen Enfermería y el 87% más de 12 meses.

Grafica 14- Distribución de la población según Tiempo de ejercicio profesional

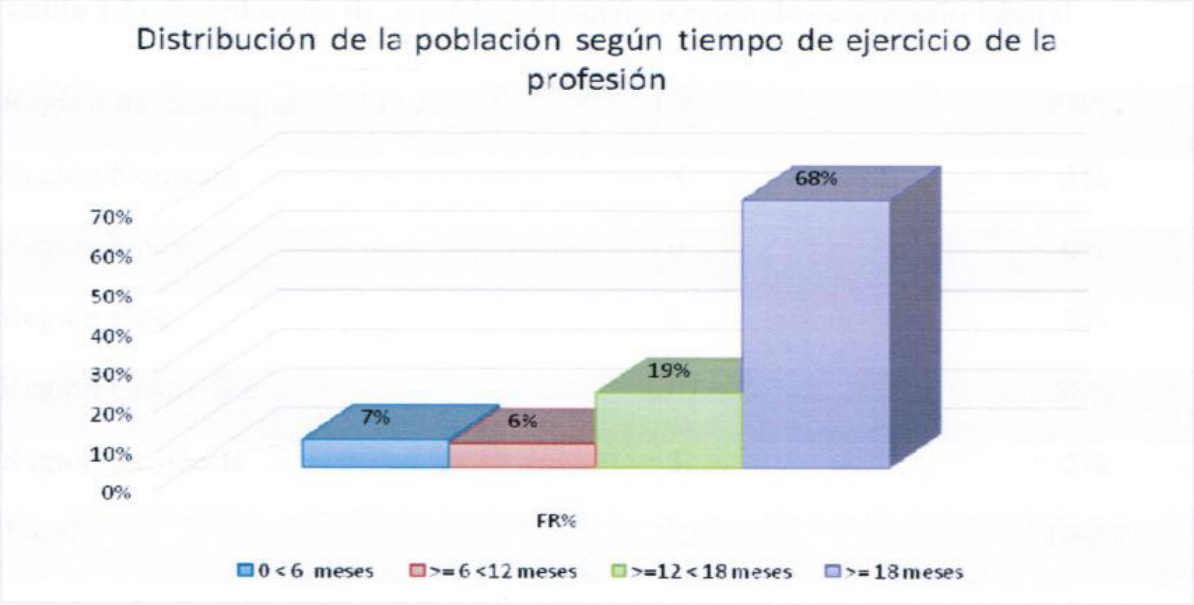


Tabla 15.-Distribución de la población según Presencia de multiempleo

Presencia de multiempleo	FA	FR%
Si	79	65%
No	43	35%
Total	122	100%

El 65% de los egresados presenta multiempleo.Con respecto a la **búsqueda de multiempleo,** del 35% que no lo presenta, el 42% busca otro empleo.

El 65% refiere que el **motivo del multiempleo** es económico, el 24% por experiencia laboral y el 9% en búsqueda de cargos de mayor jerarquía.

Tabla 16.- Distribución de la población según Tipo de Institución donde trabaja

Tipo de Institución donde trabaja	FA	FR%
Público	39	29%
Privado	95	71%
Total	135	100%

*El N se ve aumentado debido que loslicenciados tienen multiempleo (en algunos casos) en los dos tipos de Instituciones.

El sector privado ocupa al 71% de la población.

Tabla 17.- Distribución de la población según Región de desempeño laboral

Región de desempeño laboral	**FA**	**FR%**
Región Noroeste	4	3%
Región Norte	0	0%
Región Este	8	7%
Región Centro Sur	107	88%
Región Sur Oeste	3	2%
Total	122	100%

El 88% trabaja en la Región Centro Sur. De los cuales el 81% de los egresados se encuentra trabajando en la capital de país.

Grafica 17.- Distribución de la población según Región de desempeño laboral

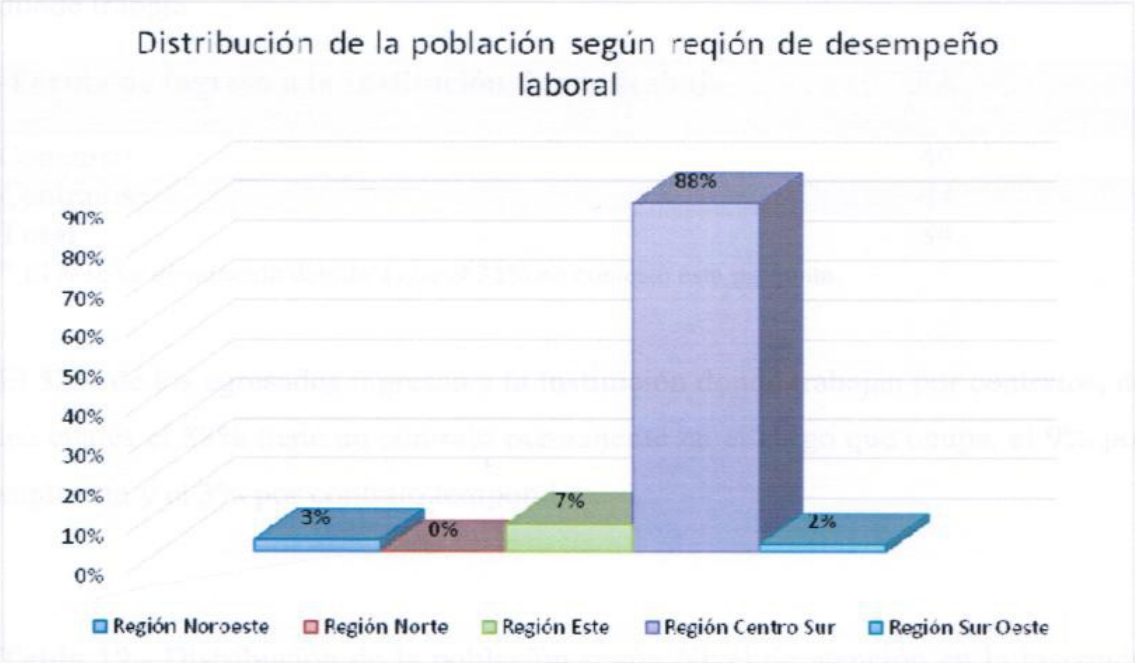


Tabla 18.- Distribución de la población según Forma de ingreso a la Institución donde trabaja

-Forma de ingreso a la Institución donde trabaja	FA	FR%
Concurso	40	48%
Contratos	44	52%
Total	84	100%

* El N se ve disminuido debido a que el 32% no contesto esta pregunta.

El 52% de los egresados ingresan a la Institución donde trabajan por contratos, de los cuales el 88% tiene un contrato permanente en el cargo que ocupa, el 9% por suplencia y el 3% por contrato temporal

Tabla 19.- Distribución de la población según Nivel de atención en la inserción laboral y en la actualidad

Nivel de atención	Inserción laboral		Actualidad	
	FA	FR%	FA	FR%
Primer Nivel	7	6%	7	5%
Segundo Nivel	98	80%	100	82%
Tercer Nivel	17	14%	15	13%
Total	122	100%	122	100%

En el momento de la inserción laboral el 80% trabajaba en servicios de segundo nivel, en la actualidad el 82% trabaja en segundo nivel.

Grafica 19.- Distribución de la población según Nivel de atención en la inserción laboral y en la actualidad

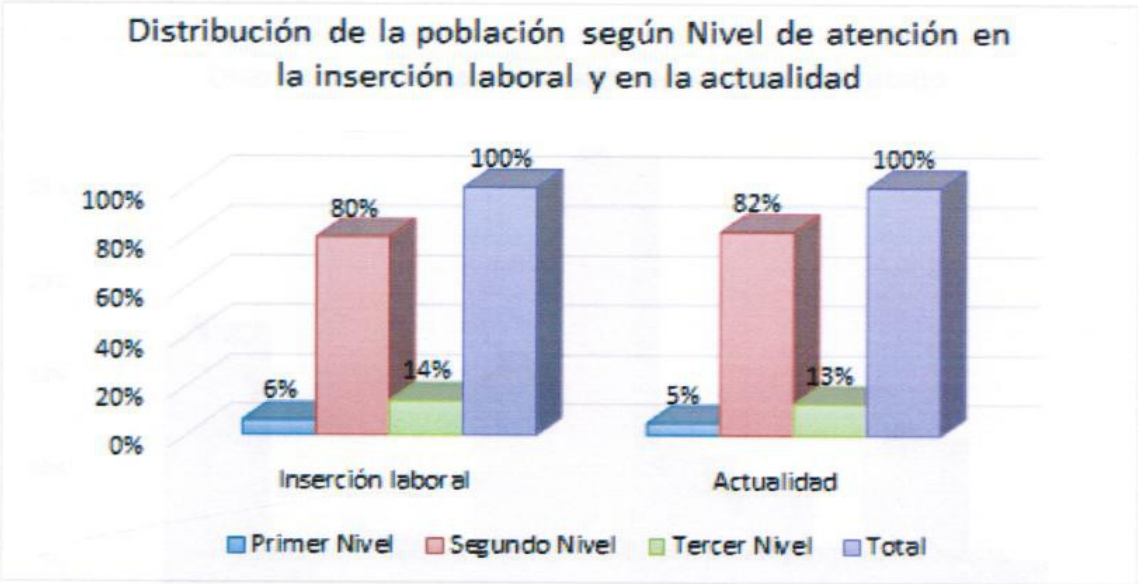


Tabla 20.- Distribución de la población según Área de trabajo

Área de trabajo	**FA**	**FR%**
CTI Adulto	9	16%
CTI pediátrico	2	3.5%
CTI neonatal	3	5%
Block	2	3.5%
Área Quirúrgica	8	14%
Medicina	14	25%
Maternidad	5	9%
Emergencia	4	7%
Plan aduana	2	3.5%
Programa Adulto	6	10%
otros	2	3.5%
Total.	57	100%

El 25% se encuentra trabajando en el área de Medicina, y el 16% en CTI de adultos.

En relación a la **movilidad laboral**, solo el 31% se mantiene trabajando en la misma área donde ingreso.

Grafica 20.- Distribución de la población según Área de trabajo

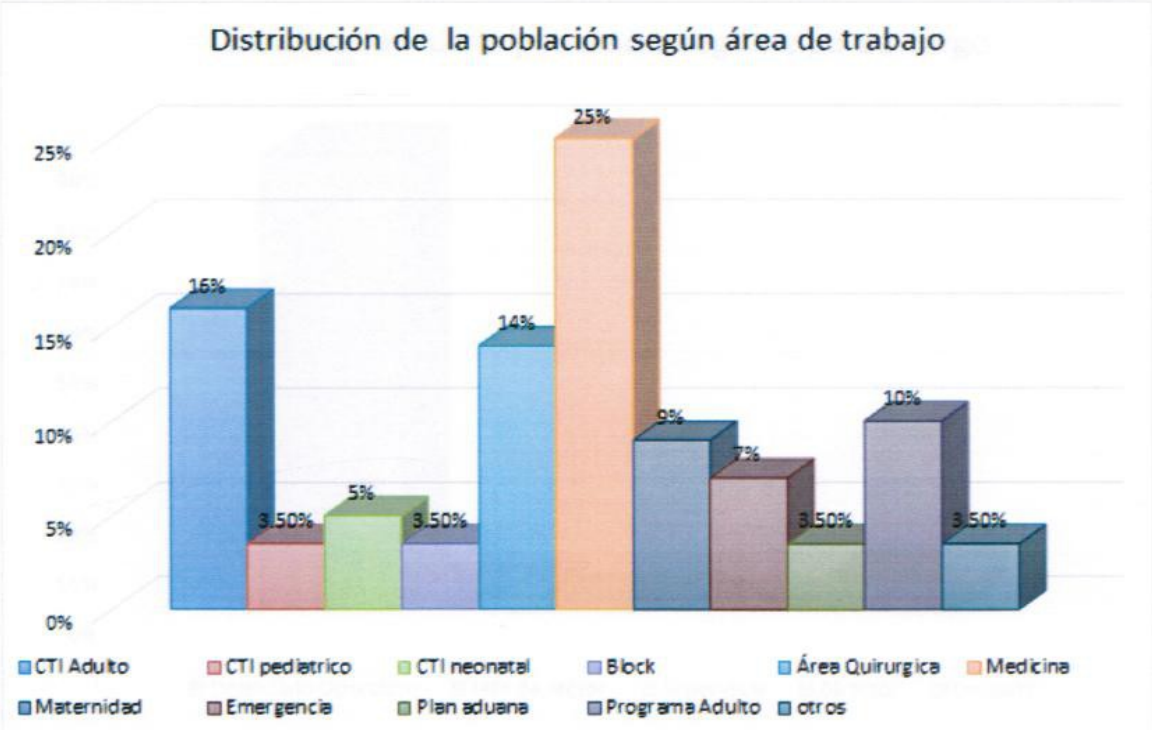


Tabla 21.- Distribución de la población según Tipo de cargo

Tipo de cargo	FA	FR%
Licenciado Operativo	108	96%
Jefe de sector	4	3%
Supervisor	1	1%
Director	0	0%
Cargos Docentes	7	6%
Total	113	100%

En cuanto al tipo de cargo el 90% tiene cargo como Licenciado Operativo, y un 6% tiene cargo Docentes.

Grafica 21.-Distribución de la población según Tipo de cargo

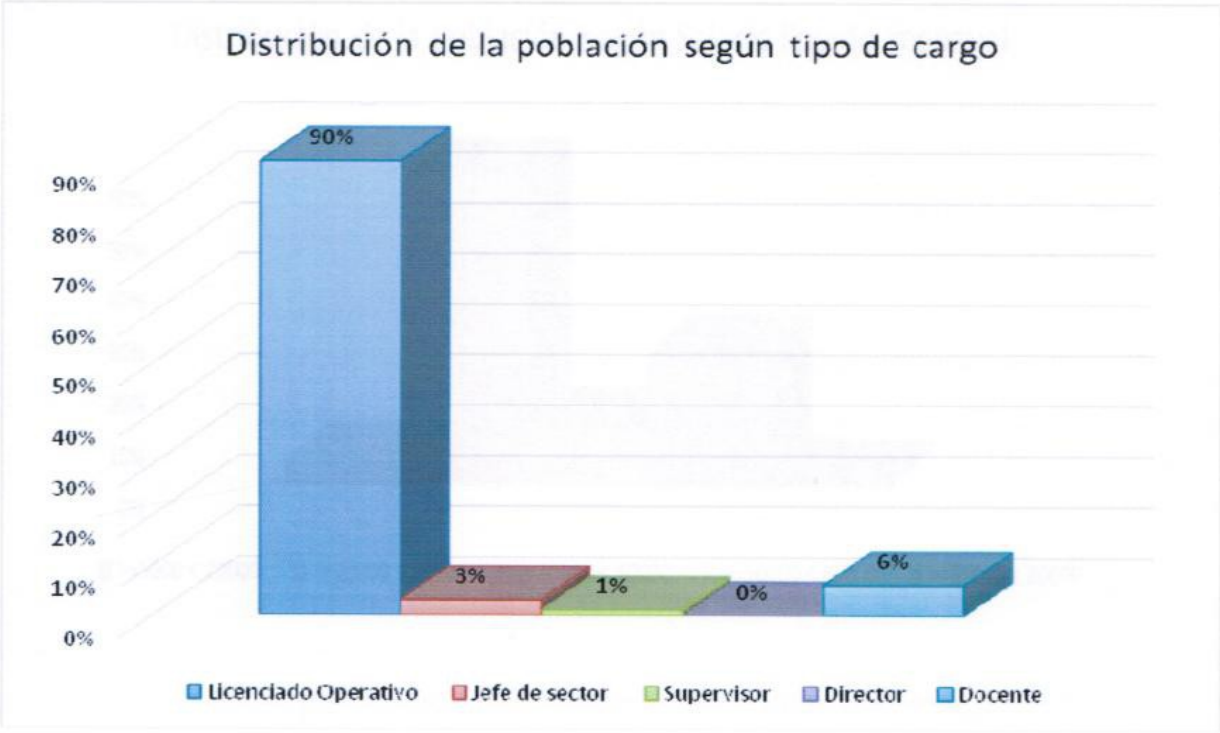


Tabla 22.- Distribución de la población según Salario líquido mensual

Salario mensual	FA	FR%
>=5000 < 20000	5	4%
>=20000 < 35000	72	59%
>=35000 < 50000	14	11%
>=50000 < 65000	30	25%
>=65000 < 80000	1	1%
Total	122	1%

* Este salario líquido mensual puede ser de 1 o más empleos

El 59% tiene como salario mensual de >= 20.000 y < 35.0000 y el 25% >= 50.000 y <65.000.

Grafica 22.- Distribución de la población según Salario líquido mensual

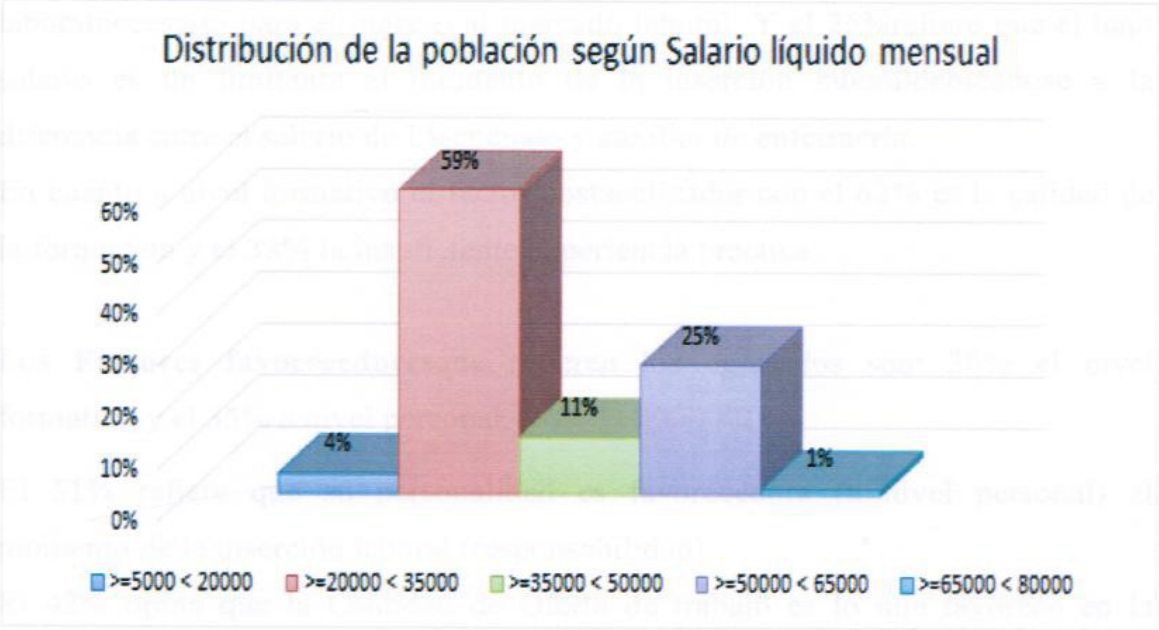


Tabla 23.- Distribución de la población según factores obstaculizadores y

	Factores obstaculizadores en la inserción laboral		**Factores favorecedores en la inserción laboral**	
	FA	**FR%**	**FA**	**FR%**
Personal	25	22%	59	35%
Laboral	58	50%	50	29%
Formativos	32	28%	61	36%
Total	115	100%	170	100%

favorecedores en la inserción laboral

*En cuanto a los factores obstaculizadores el N se ve disminuido ya que el 6% correspondiente a 55 egresados no responde la pregunta a nivel personal.

Los **Factores obstaculizadores** que refieren los egresados son: a nivel laboral (50%) y con el 28% a nivel formativo.

A nivel personal el 52% refiere que su personalidad es la que lo obstaculiza en la inserción laboral (Miedo, Inseguridad).

A nivel laboral el factor obstaculizador con 45% es el nivel de experiencia laboralnecesario para el ingreso al mercado laboral. Y el 26%refiere que el bajo salario es un limitante al momento de la inserción laboraldebiéndose a la diferencia entre el salario de Licenciado y auxiliar de enfermería.

En cuanto a nivel formativo el factor obstaculizador con el 62% es la calidad de la formación y el 38% la insuficiente experiencia práctica.

Los **Factores favorecedores**que refieren los egresados son: 36% el nivel formativo y el 35% a nivel personal.

El 51% refiere que su personalidad es favorecedora (a nivel personal) al momento de la inserción laboral (responsabilidad)

El 42% opina que la Cantidad de Oferta de trabajo es lo que favorece en la inserción laboral

El 54% opina que la adecuada formación es el factor a nivel formativo que favorece la inserción.

Grafica 23:Distribución de la población según Factores obstaculizadores y favorecedores en la inserción laboral

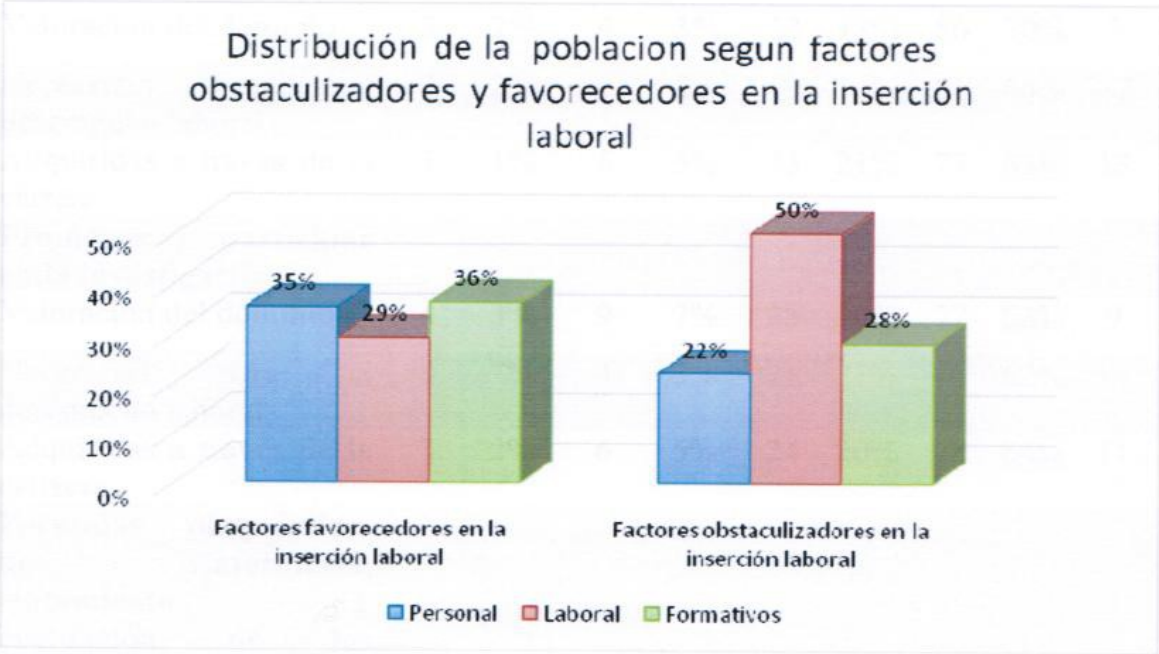


Tabla 24.- Distribución de la población según Competencia profesional

Competencia profesional	**Muy Bajo**		**Bajo**		**Indiferente**		**Alto**		**Muy Alto**		**TOTAL**
	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR %	FA	FR%	
Conducir el PAE en todos los niveles de atención											
Valoración del dominio	0	0%	0	0%	12	10%	100	82%	10	8%	100%
Necesarias para el desempeño laboral	1	1%	1	1%	10	8%	98	80%	12	10%	100%
Adquiridas a través de la carrrera.	3	2%	3	2.5 %	21	17%	86	70%	9	7%	100%
Impartir educación en el equipo y la población asistida											
Valoración del dominio	1	1%	1	1%	18	15%	86	70%	16	13%	100%
Necesarias para el desempeño laboral	1	1%	2	2%	15	12%	87	71%	17	14%	100%
Adquiridas a través de la carrrera	1	1%	6	5%	19	16%	80	66%	16	13%	100%
Administrar y dirigir los servicios docentes y asistenciales de Enfermería											

Valoración del dominio	3	2%	4	3%	22	18%	86	70%	7	6%	100%
Necesarias para el desempeño laboral	3	2%	2	2%	19	16%	81	66%	17	14%	100%
Adquiridas a través de la carrera	1	1%	6	5%	25	21%	77	63%	13	11%	100%
Promover y participar en la investigación											
Valoración del dominio	4	3%	9	7%	23	19%	77	63%	9	7%	100%
Necesarias para el desempeño laboral	4	3%	4	3%	25	21%	75	62%	14	11%	100%
Adquiridas a través de la carrrera	3	2%	6	5%	24	20%	78	64%	11	9%	100%
Formular diagnósticos de Enfermería, tratamiento y evaluación de los mismos											
Valoración del dominio	1	1%	2	2%	19	15%	84	69%	16	13%	100%
Necesarias para el desempeño laboral	1	1%	3	2%	20	16%	76	63%	22	18%	100%
Adquiridas a través de la carrrera	0	0%	3	2%	17	14%	82	68%	20	16%	100%
Brindar cuidados que demande conocimientos y capacidades para tomar decisiones de inmediato											
Valoración del dominio	0	0%	2	2%	15	12%	84	69%	21	17%	100%
Necesarias para el desempeño laboral	0	0%	2	2%	14	11%	81	66%	25	21%	100%
Adquiridas a través de la carrrera	0	0%	4	3%	16	13%	80	66%	22	18%	100%
Planificar organizar, dirigir y controlar los servicio de Enfermería											
Valoración del dominio	1	1%	2	2%	12	10%	88	72%	19	15%	100%
Necesarias para el desempeño laboral	1	1%	3	2%	10	8%	83	68%	25	21%	100%
Adquiridas a través de la carrrera	1	1%	4	3%	18	15%	81	66%	18	15%	100%
Promover y realizar programas de educación en servicios y de investigación											

Valoración del dominio	3	2%	9	7%	9	8%	91	75%	10	8%	100%
Necesarias para el desempeño laboral	1	1%	10	8%	21	17%	77	63%	13	11%	100%
Adquiridas a través de la carrrera	1	1%	8	7%	23	18%	77	63%	13	11%	100%
Evaluar la capacidad profesional del personal de Enfermería											
Valoración del dominio	2	2%	2	2%	23	19%	85	69%	10	8%	100%
Necesarias para el desempeño laboral	4	3%	4	3%	21	17%	76	63%	17	14%	100%
Adquiridas a través de la carrrera	5	4%	9	7%	24	20%	72	59%	12	10%	100%
Evacuar Consultas de Enfermería											
Valoración del dominio	0	0%	1	1%	25	20%	83	68%	13	11%	100%
Necesarias para el desempeño laboral	0	0%	5	4%	20	17%	81	66%	16	13%	100%
Adquiridas a través de la carrrera	0	0%	4	3%	29	24%	77	63%	12	10%	100%
Participar en la determinación, ejecución y evaluación de las políticas, planes y programas de salud											
Valoración del dominio	3	2%	8	7%	25	20%	75	62%	11	9%	100%
Necesarias para el desempeño laboral	3	2%	4	3%	25	20%	75	62%	15	13%	100%
Adquiridas a través de la carrrera			9	7%	30	25%	72	59%	11	9%	100%
Participación en la promoción, protección y prevención en salud enfatizando la atención primaria de salud											
Valoración del dominio	3	2%	5	4%	20	16%	80	67%	14	11%	100%
Necesarias para el desempeño laboral	3	2%	3	2%	17	14%	84	70%	15	12%	100%
Adquiridas a través de la carrrera	3	2%	3	2%	23	19%	78	65%	15	12%	100%
Participar en la elaboración de proyectos de construcción y/o											

reformas de unidades de atención											
Valoración del dominio	0	0%	5	4%	23	19%	79	65%	15	12%	100%
Necesarias para el desempeño laboral	6	5%	7	6%	24	20%	75	61%	10	8%	100%
Adquiridas a través de la carrera	3	2%	12	10%	68	56%	30	25%	9	7%	100%

En cuanto a las competencias profesionales los egresados refieren que con respecto a **conducir el PAE** en todos los niveles de atención, el 90% lo domina, lo cree necesario para su desempeño laboral en un alto nivel y el 77% expresa haberlo adquirido durante la carrera, puntuándolo al mismo nivel.

Con respecto a **impartir educación en el equipo y población asistida** el 83% lo domina en un alto nivel, el 85% lo cree necesario para su desempeño laboral y un 79% refiere haberlo adquirido a través de la carrera.

Al momento de **administrar y dirigir los servicios docentes asistenciales de enfermería** el 76% lo domina en un alto nivel, 80% lo cree necesario para el desempeño laboral y un 74% opina haberlo adquirido a través de la carrea.

En la categoría **Promover y participar en la investigación** el 70% lo domina en un nivel alto, el 73% lo encuentra necesario para su desempeño laboral y el 53% lo adquirió a través de la carrera al mismo nivel.

Formulando diagnósticos de Enfermería, tratamiento y evaluación de los mismos el 82% lo domina en un nivel alto, 81% lo necesita para el desempeño laboral y el 84% refiere haberlo adquirido a través de la carrera.

En cuanto a la categoría de **brindar cuidados que demanden conocimientos y capacidades para tomar decisiones de inmediato,**en su dominiofue evaluado

en un alto nivel con 86%, un 87%en la necesidad para su desempeño laboral y un 84% en adquirida a través de la carrera.

Con respecto a **planificar, organizar, dirigir y controlar los servicios de Enfermería** al momento de valorarlo en su dominio el 87% lo encuentra en un alto nivel, el 89% lo cree necesario para su desempeño laboral y el 81% refiere haberlo adquirido a través de la carrera al mismo nivel.

En la categoría **promover y realizar programas de educación en servicios y de investigación** el 83% lo domina en un nivel alto, 74% lo encuentra necesario para su desempeño laboral y lo adquirió en la carrera.

Al momento de **evaluar la capacidad del personal de Enfermería** el 78% valora en un nivel alto dominarlo,79% lo encuentra necesario para su desempeño laboral y el 69% refiere haberla adquirido a través de la carrera.

En **evacuar Consultas de Enfermería** la valoración del dominio se evalúo en nivel alto en un 79%, al igual que las necesidades para el desempeño laboral y un 73% refiere que fueron adquiridas en la carrera.

En cuanto **a participar en la determinación ejecución y evaluación de las políticas planes y programas de salud** el 72 % lo domina en un nivel alto, el 75% en necesidades para el desempeño laboral y un 68% lo adquirió a través de la carrera al mismo nivel.

Con respecto a la **participación en la promoción, protección y prevención a la salud enfatizando la atención primaria en salud** el 78% lo domina, el 82% lo

necesita para su desempeño laboral y el 77% lo adquirió a través de la carrera en un alto nivel.

En la categoría **participar en la elaboración de proyecto de construcción y/o reformas de unidades de atención** el 77% lo domina, el 69% lo necesita para el desempeño laboral a un nivel alto y el 56% lo adquirió en la carrera, pero en un nivel medio

Síntesis Dimensión Trayectoria Laboral:*El 94% de los egresados ejercen la profesión, por más de 1 año el 87%; en cargos de Licenciados operativos (90%) de los que no ejercen es por motivos económicos (57%). La duración de desempleo pos titulación es del 70% en los primeros 6 meses. El 65% presenta multiempleo, de los que solo tiene un trabajo, el 42% está buscando, en su mayoría por motivos económicos. El 71% se encuentra empleado en el sector privado, predominando la Región Centro sur (88%), y de estos la capital del país (81%). Estos ingresan por contrato (52%) los cuales son permanentes (88%). Tanto al ingreso como posterior a ello se encuentran trabajando en el segundo nivel de atención (80%), en áreas de medicina (25%) y CTI adulto (16%). Solo el 31% se encuentra en la misma área de inserción laboral. En el 59% de los casos tienen un salario líquido mensual entre $20000 y $35000 (producto del multiempleo o no). Los factores obstaculizadores para la inserción laboral en orden de importancia son: laborales, formativos y personales. Los factores favorecedores para la inserción laboral en orden de importancia son: formativos, personales, laborales. Sobre las competencias profesionales declaradas en el perfil de egreso del PE 93, los egresados perciben que son de su*

dominio, que se requieren para el desempeño laboral y que fueron adquiridas durante la carrera.

E) FORMACIÓN EN POSGRADO

Tabla 25.- Distribución de la población según Actividad de capacitación

Actividad de capacitación	FA	FR%
Si	42	59%
No	29	41%
Total	71	100%

* En relación a las actividades de capacitación el 41% no respondió esta pregunta.

De un total de 71 (100%) personas que respondieron el 59% refiere haber realizado actividad de capacitación.

El 56% la realiza fuera del trabajo (Cedepo).

Tabla 26.- Distribución de la población según motivos de la capacitación

Motivos de capacitación	FA	FR%
Actualizar conocimientos en base al trabajo actual	35	44%
Mejorar la trayectoria profesional	21	27%
Prepararse para trabajar en otra área	18	23%
Capacitación para alcanzar un ascenso	5	6%
Total	79	100%

*Este N se encuentra aumentado debido a que se podía elegir más de una opción.

La mayoría (41%) refiere que el motivo de la capacitación es actualizar conocimientos, en base a su trabajo actual.

Grafica 19.- Distribución de la población según Motivos de capacitación

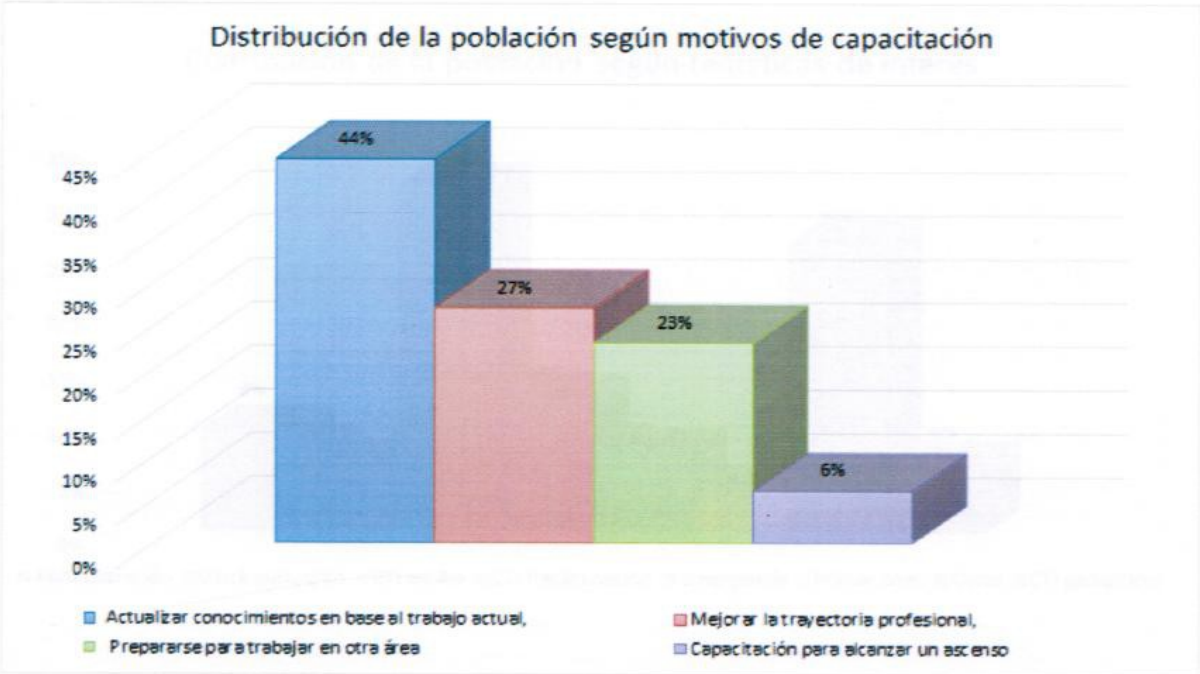


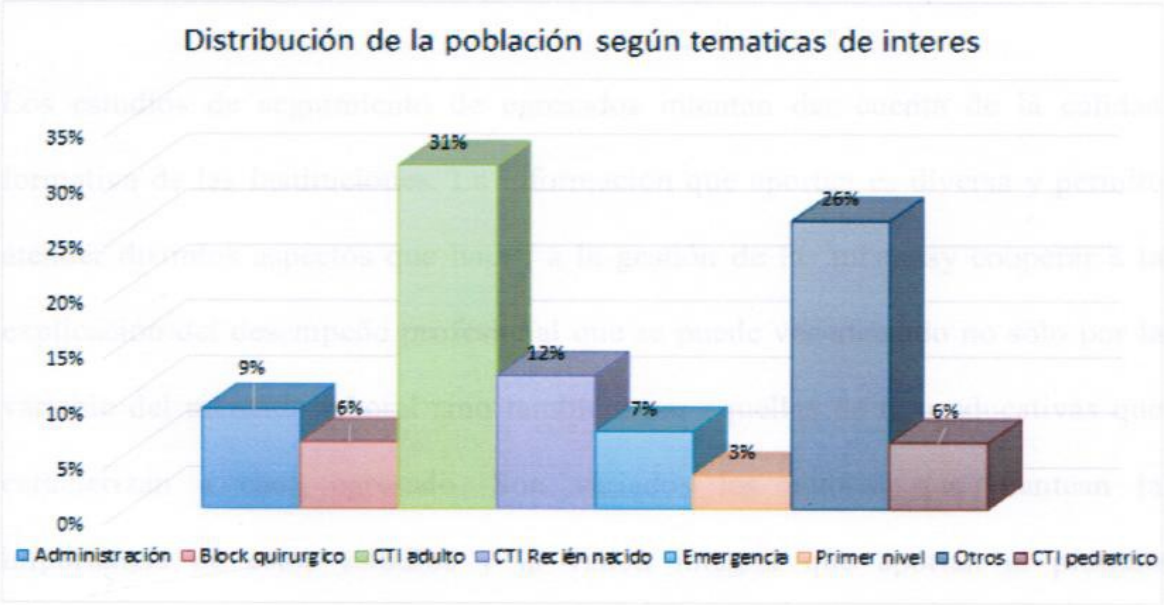
Tabla 27.- Distribución de la población según temática de interés

Temática de interés	FA	FR%
Administración	6	9%
Block quirúrgico	4	6%
CTI adulto	21	31%
CTI Recién nacido	8	12%
Emergencia	5	7%
Primer nivel	2	3%
CTI pediátrico	4	6%
Otros	18	26%
Total	68	100%

EL 31% le interesaría realizar cursos dentro de la temática CTI adulto, y con un 12% preferiría realizar cursos relacionados a CTI pediátrico.

Con respecto al Nivel formativo, el 39% no respondió la pregunta, del 61% restante, el 86% refiere que le interesa realizar una Especialidad.

Grafica 27.- Distribución de la población según Temática de interés



Síntesis Dimensión Formación en Posgrados:*El 71% realizó actividades de capacitación, de los cuales el 56% las hizo en el Cedepo. El motivo de dicha capacitación es actualizar conocimiento en base a su trabajo actual.Las temáticas de interés son: CTI Adulto (31%) y CTI pediátrico (12%). El nivel formativo de interés es la Especialidad con un 86%.*

Discusión

Los estudios de seguimiento de egresados intentan dar cuenta de la calidad formativa de las Instituciones. La información que aportan es diversa y permite atender distintos aspectos que hacen a la gestión de las mismasy cooperar a la explicación del desempeño profesional que se puede ver afectado no solo por la variable del mercado laboral sino también, por aquellas de tipo educativas que caracterizan a cada egresado. Son variados los autores que plantean la importancia de estos estudios y la visión integral que aportan al proceso educativo que se brinda y los aspectos que este implica.

El rol de la Universidad viene sufriendo transformaciones que requieren ser abordadas con mayor integralidad, debido a que el eje transversal es el de los actores (estudiante, docente, funcionario, empleador) y no el de ámbito de desempeño, ya que, los mismos puestos en relación por este proceso ponen en juego la totalidad de elementos intervinientes al orientar su acción individual, permitiendo observar los parámetros que lo determinan y proveernos de un plan de análisis intermedio pero global del fenómeno. Si bien es necesario determinar el accionar de cada actor, un buen comienzo puede ser el de aproximarse mediante el abordaje de uno por vez, comenzando por el más comprometedor, complejo y central del conjunto de factores, el egresado universitario

La FENF ha realizado algunos estudios para conocer la correspondencia entre el perfil de egreso y la necesidad del mercado laboral y de los profesionales. Este es uno de los estudios, además del estudio de satisfacción anual que realiza el DE-

UP, que demuestra el interés en la temática. Por otra parte, el proceso de acreditación que se encuentra desarrollando dicha Institución convoca a dar cumplimiento a uno de los estándares que se relaciona con la opinión de la comunidad profesional sobre la Carrera y la Institución de la cual forma parte.

Esto señala la importancia de la temática de investigación y al mismo tiempo el valor de los resultados a los que se arriben. Los estudios de seguimiento de egresados – graduados tienen diferentes énfasis según lo que busca indagar, condicionando la población que será sujeto de atención.

En este estudio se abordaron los egresados de reciente inserción laboral, es decir, dentro de los primeros dos años de egreso. Por eso el interés del equipo investigador se centró en las trayectorias educativas (visión del estudiante – egresado), las trayectorias laborales- profesionales y el momento de transición academia – mercado laboral (visión del egresado en su inserción y características del ámbito laboral).

Por ello el objetivo fue conocer las características personales, laborales y profesionales de la población sujeto de estudio. Para dar cumplimiento a los objetivos específicos que se desprenden del anterior, se diseñó un instrumento en base a cinco grandes áreas que atienden las trayectorias mencionadas y el momento de transición. Estas son: Perfil sociodemográfico, Antecedentes académicos – laborales, Evaluación de la carrera, Trayectoria laboral y Formación en Posgrados. De manera de facilitar la interpretación de los resultados se analizarán siguiendo ese orden.

El **Perfil sociodemográfico** permite conocer las características personales de los egresados. Según la literatura algunos de estos aspectos determinan la experiencia académica, la satisfacción con la misma y luego la inserción en el medio laboral.

El género es uno de los factores que influencia y condiciona la trayectoria laboral, los resultados muestran que la amplia mayoría son de sexo femenino, lo que se correlaciona con los datos revelados en el Censo Nacional de Enfermería (2013) que revelan que la mayoría de los Licenciados en Enfermería del país son mujeres.(14). Se platean en algunos estudios de tipo sociológicos que las mujeres tienden a materializar con mayor facilidad la inserción laboral y sus aspiraciones en ella, así mismo permanecen más estables en sus empleos, pero sus actividades y sus condiciones laborales alcanzan rangos menores que la de los hombres.Esto podría correlacionarse con el tiempo de desempleo pos-titulación que se observa en este estudio (el cual es bajo), el bajo salario y la alta cifra de multiempleo, entre otros (dejando de lado aspectos de contexto asistencial y profesional país).

Al igual que la cifra mostrada por la Udelar en cuanto a la edad promedio del egresado universitario (26 años) (15), la FENF tiene un egresado joven, la gran mayoría es menor de 33 años, lo cual condiciona diversos aspectos en el recorrido educativo, así como laboral. De algún modo el egresado joven está más librado a aspectos del mercado y del mundo globalizado, por sobre los aspectos de capital relacional o cultural para su inserción laboral.

Por otro lado, se podría evidenciar una relación en cuanto al género, la edad promedio de este egresado, y el estado civil "esperado", los resultados revelan que la mitad de la población es soltera y la otra mitad está en pareja, lo que

muestra la ruptura con la familia originaria; un alto porcentaje ya constituyeron su propio núcleo familiar al momento del egreso, estos deciden la independización, fenómeno asociado al ingreso del mercado laboral.

También cambia la correlación entre interior – capital en lo que respecta al lugar de residencia, al final de la carrera es mayor el porcentaje de graduados viviendo en Montevideo. Esto se podría analizar como una migración tanto en la conformación familiar como para la inserción laboral.

Queda reflejado que el flujo migratorio hacia la capital se acentúa durante la etapa de formación ya que es aquí donde se encuentra la mayor concentración de oportunidades formativas. Al momento de egreso hay un leve retorno hacia el interior, pero la gran mayoría, al momento del egreso, decide permanecer en

Los **Antecedentes Académicos** permitenconocer algunos aspectos del ámbito educativo del entorno, como es el caso del nivel de instrucción de los padres y de su propio ámbito, en relación a la experiencia educativa del estudiante – graduado, escolaridad promedio, duración de la carrera, etc. lo que determina o influencia la experiencia, el nivel de satisfacción con la misma y al mismo tiempo da cuenta de la eficacia y eficiencia institucional.

El nivel de instrucción de los padres supera en su amplia mayoría los estudios primarios, lo cual se destaca que un muy bajo porcentaje presenta estudios terciarios. Estudios demuestran que los hijos de padres universitarios tienen mayores posibilidades de culminar los estudios terciarios y de hacerlo en tiempo y forma. Esto demuestra que en un inicio el egresado de la FENF cuenta con un entorno no propicio (en este aspecto) para efectivizar el egreso de la carrera.

Al relacionar este aspecto con la duración de la carrera se evidencia que un muy bajo porcentaje cursa en tiempo y forma según lo que estipula el PE 93, esto señala una baja eficiencia terminal de la carrera, en las cohortes que en esta oportunidad se están analizando.

En cuanto al rendimiento académico de los estudiantes y específicamente en relación a las calificaciones obtenidas durante la carrera, el promedio de escolaridad que los egresados refirieron es entre siete y nueve, es una escolaridad media. Este aspecto podría guardar relación con la exigencia de la carrera, la dedicación al estudio que realiza el estudiante, así como también relacionar esta variable con la actividad principal que realiza el estudiante, donde se evidencia un estudiante de perfil trabajador (la mitad de la muestra), el cual en su mayoría lo hace en actividades ajenas a su formación profesional.

El origen socio – familiar del graduado (el cual habilita la prematurez laboral), al cual hacen alusión los expertos, es un factor determinante en relación al ingreso temprano al medio laboral y a posicionamientos en el mundo laboral que no son beneficiosos para el estudiante en su trayectoria académica y para el profesional en su trayectoria laboral – ocupacional.

A pesar de este último factor desfavorable el egresado de estas cohortes en su amplia mayoría mantuvo la continuidad en sus estudios, y de aquellos que interrumpieron lo hicieron por un período menor a un año. Este fenómeno (rezago) está siendo estudiado por la FENF y se aplican medidas correctivas para minimizarlo, lo que se evidencia en estos resultados.

Transcurridos entre uno y dos años del egreso, el nivel máximo alcanzado por los graduados es de Licenciatura, lo cual podría demostrar en estas cohortes que el nivel alcanzado de grado brindado por la FENF cubriría las demandas del ámbito laboral para el ejercicio profesional, durante el primer período de transición academia – mercado laboral.

En lo que respecta a la **Evaluación de la carrera e**l egresado se encuentra satisfecho con la carrera y la titulación elegida. Así como también, pero en menor porcentaje con el cuerpo docente y los métodos de enseñanza y de aprendizaje. Este último aspecto es de suma importancia y de interés para cruzar información con los estudios de satisfacción y evaluación docente que realiza anualmente el DE- UP. El estudio referenciado sobre satisfacción con la carrera (FENF, 2013) presenta cifras muy similares sobre estos aspectos y otros. Sobre esto último se destaca la insatisfacción con las condiciones e infraestructura institucional. Cabe destacar como referencia la literatura que los cambios contextuales y la creciente matrícula universitaria, coloca en discusión los fines mismos de la universidad, por lo que tratar el tema exclusivamente desde esta perspectiva tiene a parcializar el fenómeno que abordarlo satisfactoriamente.

En síntesis, el egresado plantea en base a su experiencia en la FENF, que volvería a elegir la carrera, pero la realizaría en otra Institución, opinión a considerar ya que es un indicador negativo en cuanto a la satisfacción y por ende a la calidad. Anteriormente se menciona que el egresado valora de forma satisfactoria la carrera y la titulación, pero si se le plantea la situación de decidir re elegir la Institución teniendo otras opciones, otras "realidades" no lo haría.

La FENF se encuentra en un proceso de mejora, potenciado por los procesos de evaluación y de acreditación los cuales además de permitir conocer esta información y generar mecanismos de sistematización de esta información; debe procurar realizar mejoras concretas en los aspectos considerados débiles por el cuerpo estudiantil y de egresados.

En síntesis, los aspectos a considerar para su mejora, según la percepción de estos egresados son: las condiciones de infraestructura, el cuerpo docente y dentro de este los métodos de enseñanza y de aprendizaje.

Continuando el análisis de las áreas propuestas en este estudio, ocupa en esta oportunidad, la **trayectoria laboral** de estas cohortes de egresados. Este aspecto permite conocer las características del ámbito laboral, organizacional y profesional del graduado; respondiendo en forma simultánea algunos de los objetivos específicos trazados en esta investigación. Sin dejar de destacar como dice la bibliografía la influencia de la carrera y el primer empleo en el rumbo inicial de la trayectoria, así como el recorrido laboral posterior y la permanencia en el empleo, son factores que en conjunto con las decisiones propias del individuo y factores externos desde las perspectivas micro y macro social conducen a distintos trayectos laborales de mayor o menor éxito profesional.

La amplia mayoría de los egresados – graduados se encuentran en ejercicio de la profesión, por más de un año de tiempo, siendo el período de desempleo pos titulación muy bajo.

Glazman y Figueroa (1991) plantean que la práctica profesional tiene dos dimensiones: el tipo de actividades que exige la delimitación del campo de acción de la disciplina en la que se ejerce, y otra que comprende el nivel de comportamiento que alcanza el egresado. Para analizar el campo profesional se debe tener en cuenta la identificación de las funciones, actividades, áreas y ámbitos de trabajo que el egresado desarrolla, entre otros. Por otra parte, es de interés caracterizar el desarrollo profesional, los niveles jerárquicos y la movilidad, así como el potencial de ascenso. (19)

En este estudio y en relación a la práctica profesional nos ocupa sobre todo los primeros aspectos mencionados y se atenderán algunos de los últimos, ya que los aspectos de desarrollo profesional, niveles jerárquicos y movilidad ocupan a estudios que analizan sobre todo las trayectorias ocupacionales de los graduados.

Los egresados de las cohortes analizadas no escapan a la realidad nacional acerca del multiempleo. El Censo Nacional de Enfermería demostró cifras elevadas con respecto a esto al igual que dicho estudio. Este fenómeno es de gran preocupación por el impacto que genera en la calidad de vida de los profesionales y al mismo tiempo los impactos en la atención a la salud de la población. Si analizamos las razones que predominan para que esto ocurre son de índole económica, lo cual señala un disconfort del graduado en cuanto a la paga que percibe producto de su ejercicio profesional. (14)

Por otra parte, los resultados evidencian que este grupo profesional se encuentra mayoritariamente ejerciendo su profesión en la Región Centro Sur del país en su amplia mayoría en la Capital. Este dato relacionado con el lugar donde residen,

refleja un importante flujo de movilidad diaria para desempeñar la laboral. Un posible análisis de esto es que las oportunidades laborales para ellos y sobre todo en el momento de transición ámbito educativo - mercado laboral están centralizadas en dicha capital.

Un aspecto favorable que emerge de los resultados es la estabilidad laboral que presenta el graduado al momento de su inserción, ya que la amplia mayoría ingresa con contrato permanente y esto se relaciona a que es la forma de ingreso habitual del sector privado que es el empleador que predomina en esta población estudiada.

La rápida inserción laboral de este egresado puede estar influenciada por la escasez de RRHH en Enfermería que presenta el país, la obtención del título intermedio de la carrera, que facilita una previa inserción en las Instituciones para luego consolidarse el pasaje al cargo de Licenciado, entre otros. Por tanto, el mercado laboral entendido como el espacio donde se interrelacionan las variables oferta y demanda es propicio para el egresado de reciente egreso, al menos en la inserción en el ámbito y desarrollo de la práctica profesional. Por tanto, la demanda laboral es alta sobre todo en la capital del país y la oferta (considerando el multiempleo) es menor, esto tiene relación con las matrículas de estudiantes de ingreso a la carrera.

A pesar de encontrarnos en un Sistema de Salud con enfoque y priorización del Primer nivel de atención y en consonancia con ello el PE forma con dicha orientación; los egresados se insertan en las Instituciones en segundo nivel de atención y se mantienen en dicho nivel, predominando de acuerdo a las

características de morbimortalidad de la población uruguaya los sectores de medicina y CTI adulto. Esta tendencia de conservarse en el nivel no es igual para el área de trabajo, un bajo porcentaje se mantiene en la misma área donde ingreso, por lo cual se percibe a la interna de las Instituciones una gran movilidad.

Se destaca y considerando la carrera de ascenso dentro de los Servicios asistenciales, que durante este período reciente de egreso, los graduados desarrollan su práctica profesional como Licenciados operativos, y en algunos casos complementan este ejercicio con el docente.

Esta población identifica factores que influyen positiva o negativamente en dicha inserción. Los obstáculos son identificados en el medio laboral, donde nuevamente aparece el bajo salario y los requerimientos acerca de experiencia laboral en el cargo. A pesar de esto último el contexto de necesidad de estos recursos hace que el tiempo de desempleo pos titulación sea bajo.

Como factores favorecedores destacan los formativos, perciben una formación que se ajusta a los requerimientos del mercado.

De acuerdo con Bunk (1994), Las competencias profesionales son un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes que se necesitan al ejercer una profesión y resolver problemas de dicha profesión en forma autónoma e independiente. Esta definición enmarca lo que un profesional debe hacer en el campo de la práctica concreta la que al mismo tiempo se sustenta en un marco epistemológico.

Estos aspectos son atendidos al momento de diseñar un PE, según Díaz Barriga (1981) dos son los elementos primarios a considerar, el diagnostico situacional, y

la declaración del perfil de egreso. (19) Este último contempla las competencias genéricas (McClelland. D) que debe adquirir y desarrollar el estudiante a lo largo de la carrera para luego ser capaz de ponerlas en marcha en el ejercicio profesional (20).

Estas competencias declaradas en el PE 93 son sobre las cuales opinaron los egresados en este estudio, en lo que hace a la percepción que tiene de su dominio, por otra parte, el desarrollo de ellas en el ámbito laboral y si las adquirieron en la formación. En la amplia mayoría de estas competencias los egresados perciben dominarlas, ser necesarias en el ejercicio de su cargo y haberse consolidado dicho conocimiento, destreza, habilidad en el ámbito educativo.

Estos resultados evidencian un aspecto muy positivo acerca del PE vigente en la FENF.

Pasando al aspecto de **formación en posgrados**, y dando respuesta a uno de los objetivos específicos de esta investigación, la mayoría de los graduados retornaron al ámbito académico para continuar capacitándose. Este aspecto es destacable, ya que este profesional no se percibe como un producto acabado sino como un profesional responsable en actualizar conocimiento y sobre todo en el marco de sus áreas de trabajo como señalan los resultados. Las temáticas de interés guardan estrecha relación con las áreas laborales que predominan y el nivel de especialidad es el de interés para continuar los estudios de posgrado. Este último aspecto estáen completa sintonía con la iniciativa que desarrolla el Cedepo de la FENF en relación a su Programa de Especialidades (residentado).

Al mismo tiempo se destaca como un aspecto a considerar o profundizar acerca de la actitud crítica del graduado en el sentido de demandar formación no solo que implique las necesidades poblacionales y/o de los servicios; sino una propuesta de cambio y/o innovación a partir de aspectos a mejorar o cambiar de la atención y/o de la salud de la población. Esto último permitirá no caer en retroalimentar o replicar cuestiones que son propias de las lógicas de los Sistemas de Salud.

Conclusiones

El Equipo considera que se logró cumplir con los objetivos tanto generales como específicos del Trabajo Final de Investigación. En cuanto al objetivo general planteado, se pudo conocer las características personales, profesionales y laborales del profesional de reciente egreso de la Carrera de la Licenciatura en Enfermería del Plan de estudio 1993 de la Universidad de la República.

Respecto a los objetivos específicos, se pudo conocer la satisfacción del profesional con la carrera y titulación, con el cuerpo docente y la infraestructura de la institución, además se identificó la trayectoria y situación laboral actual del profesional, se indagó sobre las características organizacionales de las instituciones donde se insertan los profesionales, y por último se identificaron áreas de necesidades de formación del profesional a nivel de Educación Permanente y Posgrado.

A través de los años se han mantenido constante las características del egresado, sabiendo que la amplia mayoría son de sexo femenino, menores a 33 años. Existe directa relación entre las características propias del egresado, sobre el tiempo de desempleo pos-titulación, el bajo salario y las altas cifras de multiempleo. El egresado tiende a optar por una vida independiente, comenzando una ruptura de la familia originaria, para así constituir luego su propio núcleo familiar.

En cuanto a la formación académica de los padres, un muy bajo porcentaje presenta estudios terciarios, siendo un factor condicionante para el egreso de su carrera y pronta titulación del estudiante.

Un bajo porcentaje cursa en tiempo y forma la carrera y la calificación promedio del estudiante al egreso es de un nivel medio lo que se puede ver determinado por el perfil trabajador del estudiante.

El nivel alcanzado de grado brindado por la FENF alcanzaría para cubrir lo demandado por el mercado laboral al menos durante el primer período de transición académica-mercado laboral. Luego el mercado comienza a exigir mayor especificidad, tal es así que los egresados se actualizan y forman en el área de desempeño laboral, y les interesa el nivel de especialidad para continuar dicha formación.

El egresado se encuentra satisfecho con la carrera y la titulación elegida. Se destaca que con respecto al cuerpo docente no existe un alto nivel de satisfacción y en cuanto a las condiciones de la infraestructura se encuentran insatisfechos, planteando que volverían a elegir la carrera, pero la realizarían en otra Institución.

En síntesis, las condiciones de infraestructura, el cuerpo docente y dentro de este los métodos de enseñanza y aprendizaje serian variables modificables y controlables por la Institución que afectan directamente la satisfacción del egresado, siendo estos aspectos a mejorar.

La necesidad de formación académica de los profesionales, sumado a la búsqueda de una oportunidad de ingreso en el mundo laboral, han hecho que el profesional modifique o haya modificado en más de un aspecto su "entorno social", adecuándose a las condiciones que el Mercado Laboral exige.

La mayoría de los egresados ejercen su profesión en la Región centro sur del país,

Transparency
International
Deutschland

Dieses Dokument wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission und des Auswärtigen Amts der Bundesrepublik Deutschland erstellt. Für den Inhalt dieser Veröffentlichung ist ausschließlich Transparency International Deutschland verantwortlich. Die Europäische Kommission und das Auswärtige Amt der Bundesrepublik Deutschland haben keinerlei Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung oder für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Gefördert durch das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz aufgrund des Beschlusses des Deutschen Bundestages.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei Transparency International Deutschland. Die Europäische Union haftet weder für die darin enthaltenen Informationen noch für die Verwendung dieser Informationen.

Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei Transparency International Deutschland. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie haftet weder für die darin enthaltenen Informationen noch für die Verwendung dieser Informationen.

Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei Transparency International Deutschland. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung haftet weder für die darin enthaltenen Informationen noch für die Verwendung dieser Informationen.

Gefördert durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei Transparency International Deutschland. Das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit haftet weder für die darin enthaltenen Informationen noch für die Verwendung dieser Informationen.

Gefördert durch das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei Transparency International Deutschland. Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft haftet weder für die darin enthaltenen Informationen noch für die Verwendung dieser Informationen.

Para finalizar consideramos que nuestro trabajo de investigación pueda ser una aproximación al camino para seguir futuras investigaciones y la importancia de poder continuar evaluándolo a futuro.

Es decir, la importancia de instalar un Programa de Seguimiento de egresados que no solo valore la reciente inserción sino a los cinco y diez años como marca la literatura.

Referencias Bibliográfica

1. (s.f.). *Arocena, R.* Obtenido de Universidad de la República. Trabajado por una Segunda Reforma Universitaria: La Universidad para el desarrollo. Universidad de la República. Memoria del Rectorado 2006- 2014.: http://www.universidad.edu.uy/renderpage/index/pageld/710#heading_2413

2. (s.f.). *Acreditacion Regional de Cursos Universitarios MERCOSUR.* Obtenido de http://edu.mercosur.int/arcusur/index.php/es/descripcion/127-sistema-arcusur-es

3. (s.f.). Martha Losio. Seminario Internacional de intercambio de experiencias e investigaciones sobre egreso universitario: Políticas educativas, seguimiento de graduados y articulaciones con el mundo del trabajo. *Universidad Abierta Interamericana, Argentina 2005.*, Pág. 2.

4. (s.f.). Hernández AM. Apreciaciones de los egresados de enfermería de la Universidad Libre de Pereira sobre aspectos académicos del Programa. *Rev. Cultural del cuidado Enfermería Vol. 7. N° 1. 2010,* pp 5- 15.

5. (s.f.). A. Clement, E. E Pintos, D Piccotto, S Levi. Seminario internacional de intercambio de experiencias e investigaciones sobre egreso universitario: Políticas educativas, seguimiento de graduados y articulaciones con el mundo del trabajo. *Universidad Nacional de Lanús. Buenos Aires, Argentina. Agosto 2013.*, Pág. 59.

6. (s.f.). Prof. M Delaye, Prof. M. López, Articulación entre formación de grado y práctica profesional de los egresados de ISEF. Corrientes Argentina. 2005.

7. (s.f.). Universidad de las Islas Baleares (UIB) Palma Mallorca (España).2009 12Comunidad de Madrid. Inserción laboral de los egresados universitarios, titulados en 2005 y 2006 en las Universidades Públicas de la comunidad de Madrid. Marzo, 2011.

8. (s.f.). Carmona, B. González, S. Crespo, S. Opinión de los egresados del plan de estudios de la licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza – Universidad Nacional Autónoma de México. Rev. Enfermería Global. N° 28. 2012. pp 180 – 191.

9. (s.f.). *Ramírez R., Fiori N., Hein P., Propuesta de Creación del programa de seguimientos del egresado de la Universidad de la Republica, Montevideo, Diciembre 2004. Pág. 2.* Obtenido de http://planeamiento.udelar.edu.uy/files/2005/05/seguimiento-de-egresados-hein-fiori-ramirez.pdf

10. (s.f.). Martha Losio. Seminario internacional de intercambio de experiencias e investigaciones sobre egreso universitario: Políticas educativas, seguimiento de graduados y articulaciones con el mundo del trabajo. *Facultad de Agronomía, Montevideo, Uruguay. Agosto 2013.*, Pág. 43.

11. (s.f.). Martha Losio. Seminario internacional de intercambio de experiencias e investigaciones sobre egreso universitario: Políticas educativas, seguimiento de graduados y articulaciones con el mundo del trabajo. Facultad de Veterinaria. *Montevideo, Uruguay. Agosto 2013.*, Pág. 67.

12. (s.f.). Verde, J. Bazán, L. Ferreira, A. Formación de Enfermería y la necesidad de los profesionales y los servicios. *Revista Uruguaya de Enfermería, mayo 2012, 7 (1): 3-10.*

13. (s.f.). González. Pérez.S. Rodríguez. M. Sanguinetti. V. Silva. *R Satisfacción del estudiante al egreso Montevideo: FE, 2014.*, Pág. 63.

14. (s.f.). *Tercer Jornada de Recursos Humanos del Sistema Nacional Integrado de Salud. Agosto 2014. Uruguay.* Obtenido de http://www.msp.gub.uy/sites/default/files/archivos_adjuntos/28_Censo%20Enfermer%C3%ADa_Sergio%20N%C3%BA%C3%B1ez.pdf

15. (s.f.). *VII censo de estudiantes Universitarios de grado. Noviembre 2013. Uruguay.* Obtenido de file:///C:/Users/Posgrado/Downloads/_vii_censo_de_estudiantes_de_grado_2012.pdf

16. (s.f.). Errandonea G. El Título Universitario y el mercado de trabajo. Un abordaje metodológico. [Internet]. 2002. *Disponible en: http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/sites/3/2013/archivos/17%20Errandonea.pdf.*

17. (s.f.). Green I, Vargas A, González R, Ruiz R, Fruto O, De Escobar, V, Ed alt. Estudio de seguimiento de egresados de programas de posgrado regionales centroamericanos. [Internet]. 2007. *Disponible en: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ncDEarXUtCIJ:www.observatoriolaboral.una.ac.cr/index.php%3Foption%3Dcom_remository%26Itemid%3D64%26func%3Dfileinfo%26id%3D163+&cd=2&hl=es&ct=clnk&client=firefox-a.*

18. (s.f.). Inserción profesional de los egresados de la Licenciatura en Administración Turística. 2003-2007. *Disponible en:http://insercionlaboralegresadoss.jimdo.com/marco-te%C3%B3rico/definici%C3%B3n-de-conceptos-b%C3%A1sicos.*

19. (s.f.). Planeación educativa y diseño curricular: un ejercicio de sistematización. Notas: Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. Volumen 7. Número 1. 2011. Pág. 53-64. *http://www.conductitlan.net/notas_boletin_investigacion/140_planteacion_educativa_curriculum-pdf*, Pág. 59.

20. (s.f.). Ruiz de Vargas. M, Jaraba Barrios. B, Romero Santiago. L. *Competencias Laborales y la formación Universitaria, Diciembre 2005, Colombia.*

21. (s.f.). Facultad de enfermería. *Disponible en: http://www.fenf.edu.uy/index.php/depto-educacion/99-el-plan.*

Anexo

Anexo 1- Nota de autorización

Montevideo, 10 de agosto de 2015.

Estimada Pof. Mg. Josefina Verde

Directora del Centro de Posgrado

En el marco del trabajo final de investigación "Características de inserción laboral del egresado de reciente egreso de Facultad de Enfermería UDELAR". Solicitamos que se nos permita acceder a información de contacto de los profesionales que egresaron entre marzo de 2012 y marzo de 2014, con motivos de contactarlos y hacerlos participe de este estudio.

A la espera de su respuesta

Saluda Atte.

Br. María José Martínez
En representación de grupo 1 TFI 2014

Anexo 2- Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para el seguimiento del egresado de la Licenciatura en Enfermería, Plan de estudios 1993, UDELAR.

Estimado Egresado:

En el marco del Trabajo Final de Investigación nos encontramos realizando un estudio sobre las Características de la inserción laboral de los Profesionales de Enfermería que egresaron entre marzo 2012 y marzo 2014. El mismo es respaldado y promovido por el Centro de Posgrado y el Departamento de Educación.

Este estudio intenta ser un aporte a la línea de Seguimiento de Egresados instalada en la Facultad, la que tiene por objetivo conocer las características profesionales y laborales de los egresados, generar una vía de comunicación fluida entre Facultad y mercado laboral, así como ajustar las ofertas formativas a las necesidades de los profesionales y los Servicios. Agradecemos su participación.

Para completar este cuestionario aclaramos los siguientes aspectos:

Marca las respuestas clickeando sobre el recuadro, del siguiente modo:

- Algunas preguntas admiten varias respuestas, cuando ese es el caso viene claramente indicado.
- Si la respuesta es un número, por favor escribe una cifra por recuadro
- De no estar seguro de tu respuesta selecciona la que consideras más adecuada.

1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

A) DATOS PERSONALES

-Sexo: Femenino __ Masculino__

-Edad: _____

-Estado Civil: Soltero__ Casado__ Concubino__ Otro__

-Lugar (Departamento) donde vivías o vives:

-Antes de la Carrera_____

-Durante la Carrera_____

-Actualmente_____

-Núcleo Familiar con el que vivías o vives:

-Antes de la Carrera_____

-Durante la Carrera_____

-Actualmente_____

B) ANTECEDENTES ACADÉMICOS/ LABORALES

-Nivel académico de padre: Primaria Incomp. __ Primaria Comp.__ Secundaria Incomp. __ Secundaria Comp.__ Terciaria Incomp. __ Terciaria Comp.__

-Nivel académico de madre: Primaria Incomp .__ Primaria Comp.__ Secundaria Incomp.__ Secundaria Comp.__ Terciaria Inco.__ Terciaria Comp.__

- Escolaridad promedio al egreso: ___

-En cuanto tiempo realizaste la carrera: años___ meses___

-Interrupción de la carrera: SI__ NO__ **En caso de SI, Cuantas veces:** ___ Por **cuanto tiempo:** ___

-Durante la carrera:

-Estudiar era la actividad principal __

-Estudiar y trabajar era la actividad principal __

-Trabajar y luego estudiar era la actividad principal __

-Realizaste otras carreras o cursos aparte de Enfermería: SI__ NO__ En **caso de SI:**

Carrera Universitaria: _____

Curso: _____

-Nivel académico actual: Licenciado__ Especialista __ Master __

-Año de egreso (Grado): _____ Año **de egreso (Posgrado):** _____

2. SATISFACCIÓN CON LA CARRERA

-Satisfacción con la carrera

Satisfacción con:	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
La carrera elegida (Organización/ servicios)				
La titulación elegida				
El cuerpo docente				
Los métodos de enseñanza y de aprendizaje				
Las condiciones físicas e Infraestructura Institucional				

-Si pudieras volver atrás y fueras libre de elegir una carrera. ¿Qué elegirías?

La misma carrera y la misma Universidad __

La misma carrera en otra Universidad __

Una carrera diferente en la Udelar __

Una carrera diferente en una Universidad diferente __

No haría una carrera Universitaria __

3. TRAYECTORIA LABORAL/ SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

-Ha trabajado o trabaja como Licenciado/a en Enfermería? SI ___ NO ___

- ¿En caso de no ejercer la profesión, Cual es el motivo?

-Cuánto tiempo demoro en conseguir empleo luego de su egreso?

Escriba un número por recuadro, en meses I__I__I

-Cuanto tiempo has trabajado en total desde que egresaste?

Aproximadamente I__I__I meses

-Tienes más de un empleo como licenciado?SI __ NO __

-En caso que la respuesta sea NO, ¿Has intentado conseguir otro trabajo remunerado como licenciado en los últimos 6 meses?SI __ NO __

-Si la respuesta es afirmativa; el motivo fue: (puede marcar más de una opción)

Económico __ Experiencia laboral __ Aspiración a un cargo de mayor jerarquía __

Otro: _____

-Actualmente trabaja en (puede marcar más de una opción)

Institución Pública __ Institución Privada __ Por cuenta propia __ Otro: _____

-Departamento/ Ciudad donde trabaja:_____

-Ingreso a la Organización por:

Concurso __ Contrato __ Otro _____

-Ingresa a un área de:

Primer nivel __ Segundo nivel __ Tercer nivel __

-Actualmente se encuentra en la misma área donde ingreso?SI __ NO __

-Cuál es tu puesto en la/s Instituciones/es donde trabajas? (puede marcar más de una opción)

Docente __ Licenciado Operativo __ Jefe de sector __ Supervisor __ Director __

Otro _____

-Qué tipo de contrato tienes actualmente? (puede marcar más de una opción)

Contrato permanente __ Contrato temporal __ Contrato por suplencia __

Otro: _____

-En qué nivel y área trabajas actualmente?

Primer nivel __ Área: Prog. Niñez __ Prog. Salud mujer __ Prog. CV __ Otro ____

Segundo nivel __ Área: Quirúrgica __ Medicina __ Maternidad __ Otro _____

Tercer nivel __ Área: CTI Adulto __ CTI Pediátrico __ CTI Neonatal __ Block __

Otro _____

-Salario mensual: $_____

-A continuación, hay una lista de competencias profesionales. Proporciona la siguiente información:

Columna A: ¿cómo valoras tu actual nivel de competencia?

Columna B ¿qué nivel de competencias necesitas en tu trabajo actual?

Columna C: ¿En qué medida ha contribuido tu carrera al desarrollo de estas competencias?

Competencias Profesionales (Plan de Estudios 93)	*A nivel Propio*					*Competencias necesarias para el desempeño del trabajo actual*					*Contribución de la carrera*				
	Muy bajo			*Muy alto*		*Muy bajo*			*Muy alto*		*Muy bajo*			*Muy alto*	
	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*
Conducir el proceso de atención que realiza el equipo de enfermería en los diferentes niveles de atención															
Asumir la responsabilidad de la enseñanza de enfermería en todos los niveles de formación y participar en la enseñanza de acciones de salud dirigidas a la población															
Administrar y en consecuencia dirigir los servicios docentes y asistenciales de enfermería															

Promover y participar en la investigación en el área propia y de la salud en general	
Formular diagnósticos de enfermería, tratamiento y evaluación de los mismos	
Brindar cuidados directos de enfermería que demanden conocimientos y capacidad para tomar decisiones de inmediato	
Planificar, organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería	
Promover y realizar programas de educación en servicio y de investigación	
Evaluar La capacidad profesional del personal de enfermería en concursos, pruebas de ingreso, admisión, promoción, etc.	
Evacuar consultas de enfermería	
Participar (en la determinación, ejecución y evaluación de las políticas, planes y programas de salud	
Participar en la promoción, protección de la salud y prevención de la enfermedad, enfatizando la atención primaria de salud en los diferentes niveles de atención	
Participar en la elaboración de proyectos de construcción y/o reformas de unidades de atención de salud	

-Qué factores personales, laborales o formativos identifica como obstaculizadores en la **inserción laboral**:

Factores Obstaculizadores
Personal
Laboral
Formativos

-Qué factores personales, laborales o formativos identifica como favorecedores en la **inserción laboral**:

Factores Favorecedores
Personal
Laboral
Formativos

4. FORMACIÓN EN POSGRADOS

-Has realizado alguna actividad de capacitación y desarrollo relacionada con tu trabajo en los últimos 12 meses? SI __ NO __ **si su respuesta es negativa salté la respuesta n°...**

- ¿Si su respuesta es afirmativa, donde realizó los cursos?

En el trabajo __ Fuera del trabajo __ Especifique la Institución: _____

-Cual fue la razón principal por la que realizaste esta actividad de capacitación y desarrollo?

Actualizar conocimientos para el trabajo actual __
Mejorar trayectoria profesional __
Prepararse para trabajar en otra área __
Prepararse para trabajar por cuenta propia__
Capacitación para ascenso __
Otras _____

-En cuanto a su necesidad de formación profesional: ¿Sobre qué temática le interesaría realizar cursos de actualización?
_____

-Sobre la base de que nivel formativo continuaría su formación:
Especialidad __ Maestría __ Doctorado __

¡Gracias por tu colaboración!

Anexo 3 Cronograma de actividades

Descripción de las actividades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Elaboración y/o ajustes al protocolo de investigación												
Implementación de la Investigación Trabajo de campo												
Procesamiento de los datos												
Elaboración del informe final de Investigación												
Defensa TFI												

Anexo 3- Consentimiento informado

Consentimiento informado

PARTE I: INFORMACIÓN

Este formulario de Consentimiento Informado se dirige a Licenciados de Generaciones de Egreso entre Marzo 2012- Marzo 2014 correspondiente al Plan de Estudios 1993 de Facultad de Enfermería.
La misma se llevará a cabo por estudiantes de Facultad de Enfermería desarrollando el Trabajo Final de Investigación, el cual tiene como objetivo conocer las características del ámbito laboral, profesional y personal en el que se inserta el Profesional de reciente egreso de la Facultad de Enfermería de la UdelaR.
Este estudio se enmarca en la línea de investigación: "Gestión del Conocimiento", compartida entre el Departamento de Educación y el Centro de Posgrado de la Facultad de Enfermería.
A partir de este proyecto se pretende instalar desde la Unidad Pedagógica y el Centro de Posgrado un Programa de Seguimiento de Egresados que mida longitudinalmente las cohortes de egresados con diferentes objetivos.
La información recabada será de carácter CONFIDENCIAL. Durante todo el proceso de realización de la actividad e informe el EGRESADO contará con el ANONIMATO.
Si presenta alguna duda podrá comunicarse o concurrir a: Unidad Pedagógica, ubicada en el Tercer piso del Hospital de Clínicas – Tel: 24876967 int 17.

PARTE II: FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO

He sido convocado a participar del Trabajo Final de Investigación denominado "Características de la inserción laboral del profesional de reciente egreso. Facultad de Enfermería Universidad de la República". Entiendo que se me solicita el correspondiente permiso para participar de la misma.
He leído la información proporcionada, he tenido la oportunidad de preguntar mis dudas, evacuándolas satisfactoriamente.
Estoy en conocimiento que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, siendo confidenciales y preservando mi anonimato.
Consiento voluntariamente a participar de dicha actividad:

Firma: _____ Aclaración: _____
Fecha: _____