



Universidad Autónoma de Baja California
Facultad de Medicina y Psicología
Maestría en Ciencias de la Salud

**Pertinencia en la formación de los egresados
de la Licenciatura de la Escuela de
Enfermería del IMSS en Tijuana**

TESIS

Para obtener el grado de

MAESTRA EN CIENCIAS DE LA SALUD

PRESENTA

Dulce María Mendivil Bojórquez

Director de tesis
Dr. Alfredo Renán González Ramírez

Tijuana, B.C. a Abril de 2017

DEDICATORIA

A mis hijos Fernando y Maximiliano por tanto amor.

AGRADECIMIENTOS

Un especial agradecimiento a mis compañeros coautores de este proyecto Marisela Avalos Hernández y Tomas Jaime Sigala por el tiempo, trabajo y dedicación.

Agradezco también a los alumnos de la Escuela de Enfermería del IMSS en Tijuana, por su ayuda en el trabajo de campo.

Mi especial gratitud a la Universidad Autónoma de Baja California por darme la oportunidad de obtener el grado de maestro, a todos los docentes que son personas que admiro y respeto.

A mis sinodales por darse el tiempo y dirigirme hasta el término de nuestro objetivo en común, muy en especial a la Dra. Ana María Valles Medina por darme su voto de confianza y creer en mí.

ÍNDICE

	Página
Votos aprobatorios	i
Dedicatoria	v
Agradecimientos	vi
Tabla de Contenido	vii
Lista de Figuras	viii
Lista de tablas	ix
Resumen	x
I. ANTECEDENTES	1
II. JUSTIFICACION	8
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
IV. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN E HIPOTESIS	13
V. OBJETIVOS	14
VI. MATERIAL Y MÉTODOS	15
a. Diseño de estudio	
b. Población de estudio	
c. Variables	
VII. RESULTADOS	21
VIII. DISCUSIÓN	43
IX. CONCLUSIONES	47
X. BIBLIOGRAFÍA	50
XI. ANEXOS	53

LISTA DE FIGURAS

Fig. 1.	Promedios observados de respuesta en egresados sobre las competencias en cuidado	26
Fig. 2.	Promedios observados de respuesta en egresados sobre las competencias en educación	27
Fig. 3.	Promedios observados de respuesta en egresados sobre las competencias en investigación	28
Fig. 4.	Promedios observados de respuesta en egresados sobre las competencias en gestión del cuidado	29
Fig. 5.	Promedios observados de respuesta en supervisores sobre las competencias en cuidado	31
Fig. 6.	Promedios observados de respuesta en supervisores sobre las competencias en educación	35
Fig. 7.	Promedios observados de respuesta en supervisores sobre las competencias en investigación	36
Fig. 8.	Promedios observados de respuesta en supervisores sobre las competencias en gestión del cuidado	37
Fig. 9.	Promedios observados de respuesta sobre la calidad de la formación	38
Fig. 10.	Pertinencia de los egresados	39
Fig. 11.	Pertinencia de los empleadores	40
Fig. 12.	Pertinencia entre el grupo de egresados y empleadores	41

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Año de egreso y características laborales de los egresados de la licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana B.C. México (2002-2013)	23
Tabla 2.	Características laborales de los egresados de la licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana B.C. México (2002-2013)	24
Tabla 3.	Características académicas de los egresados de licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. México (2002-2013)	25
Tabla 4.	Comparación de medias aritméticas (promedios) de la competencia del cuidado entre los egresados de la Licenciatura en Enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. México (2002-2013) y los supervisores	32
Tabla 5.	Comparación de medias aritméticas (promedios) entre los egresados de la Licenciatura en Enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. México (2002-2013) y los supervisores	33
Tabla 6.	Egresados y empleadores, diferencias estadísticas por grupos de competencias	34
Tabla 7.	Relación del año de egreso con el puesto laboral de los egresados de licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. México (2002-2013)	54
Tabla 8.	Respuesta del egresado de licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. (2002-2013) en relación a la competencia del cuidado	55
Tabla 9.	Respuesta del egresado de licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. (2002-2013) en relación a las competencias en educación, investigación y gestión del cuidado	56
Tabla 10.	Respuesta de empleadores de la competencia del cuidado del egresado de licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. (2002-2013)	57
Tabla 11.	Respuesta de empleadores de la competencia en educación, investigación y gestión del cuidado del egresado de licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. (2002-2013)	58
Tabla 12.	Respuesta de empleadores de la competencia de calidad de la formación del egresado de licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. (2002-2013)	59

RESUMEN

Objetivo: Evaluar la pertinencia en la formación otorgada por la licenciatura de enfermería de la Escuela del IMSS en la ciudad de Tijuana B.C. México, según las expectativas de los egresados y empleadores.

Métodos: Se realizó un estudio observacional transversal en egresados de 24 generaciones entre los años 2002-2013 y sus actuales empleadores, los exalumnos fueron localizados a través de redes sociales, correo electrónico, teléfono y bases de datos del IMSS e ISESALUD. Los empleadores fueron 24 supervisores de las diferentes instituciones donde laboraban los egresados; se aplicaron dos cuestionarios validados, uno para egresados con 43 reactivos y otro para empleadores con 44, que incluían datos sociodemográficos, laborales así como percepción de egresados y empleadores con relación al desempeño de competencias del cuidado, educación, investigación, gestión de cuidado y calidad educativa; con escalas de respuesta de 1:Insuficiente, 2:Moderadamente, 3:Suficiente.

Resultados: Se encuestaron a 200 egresados de los 382 del registro, 77% eran mujeres, el 97% trabajaban como enfermeros, 75% con trabajo fijo, 72% laboraban en instituciones públicas, 57% tenían el puesto de auxiliar de enfermería y el 23% tenía más de un trabajo. Al comparar las competencias percibidas entre los egresados y empleadores se observaron las siguientes diferencias respectivamente: desempeño ético 2.95 vs 2.75 $p=0.002$, relación terapéutica con el usuario 2.90 vs 2.67 $p=0.006$, brindar cuidados de enfermería en hospitales 2.89 y 2.83 $p=0.468$. Los aspectos que obtuvieron una menor percepción de competencia entre los egresados fueron: realizar investigación descriptiva 2.33, atender a personas con trastornos mentales 2.36 e interpretación de laboratorio clínico 2.34.

Conclusión: Se observan elementos para afirmar que la formación de los egresados es pertinente a las necesidades del mercado laboral, sin embargo se considera conveniente reestructurar el plan de estudios haciendo énfasis entre otros aspectos a la investigación, así como incrementar las competencias en el cuidado de enfermería.

ABSTRACT

Objective: To evaluate the career curriculum pertinence, given by IMSS nursing School of the city of Tijuana B.C. Mexico, according to the expectations of graduates and employers.

Methods: An observational cross-sectional study was carried out among graduates of 24 generations between the years 2002-2013 and their current employers. The alumni were located through social networks, email, telephone and databases of IMSS and ISESALUD; Employers were 24 supervisors of the different institutions where the graduates were working. Two validated questionnaires were applied, one for graduates with 43 items and one for employers with 44, which identified sociodemographic and employment characteristics, and perceptions of graduates and employers in the performance of competencies in care, education, research, care management and educational quality.

Results: A total of 200 graduates were enrolled out of the 382 in the registry, 77% were women, 97% worked as nurses, 75% had stable work, 72% worked in public institutions, 57% were hired only as nursing assistants, and 23% had more than one job. Comparing perceived skills among graduates and employers, the following differences were observed respectively: ethical performance 2.95 vs 2.75 $p = 0.002$, therapeutic relationship with the patient 2.90 vs 2.67 $p = 0.006$, providing nursing care in hospitals 2.89 and 2.83 $p = 0.468$. The aspects that obtained a lower perception of competence among the graduates were: conducting descriptive research 2.33, attending people with mental disorders 2.36 and interpretation of clinical laboratory 2.34.

Conclusion: The observed elements, allow us to affirm that the training of the graduates is pertinent to the needs of the labor market. It is suggested to reinforce the curriculum in research competencies and some others of nursing care.

I. ANTECEDENTES

Es de suma importancia que las instituciones de educación superior y el mundo de trabajo funden sus orientaciones a largo plazo en objetivos y necesidades sociales, por ello uno de los requerimientos de la educación superior, según organismos internacionales, es el criterio de pertinencia, la UNESCO asume el liderazgo sobre la definición del concepto presente en el artículo de la declaración de 1998, en el cual concibe la pertinencia como “la congruencia de lo que la sociedad espera y necesita ante lo que las instituciones hacen”, por lo que se requiere “una mejor articulación con los problemas de la sociedad y el mundo del trabajo”(1). De tal forma, la pertinencia es una categoría que siempre amerita ser evaluada externamente (2). Se utiliza dar este juicio de valor cuando agentes no integrantes de un centro escolar, institución o de un programa califican su funcionamiento, como es el caso de la opinión de expertos.

Los inicios del siglo XXI se han caracterizado por cambios significativos en la educación superior, ya sea debido a la creciente demanda de servicios de la sociedad, o a la falta de congruencia entre el modelo educativo, las necesidades sociales y las exigencias del mercado laboral (3, 4).

El seguimiento de egresados, práctica que se inicia a finales de los años sesenta, y que representa un área de oportunidad para las instituciones educativas, se observa como una preocupación actual a pesar del incremento en el estudio de egresados en la última década en las Instituciones de Educación Superior (IES). La tendencia actual hacia el seguimiento de egresados es manifiesta por la Secretaría de Educación Pública (SEP), la ANUIES y por las

propias IES (5, 6), ya que constituye una herramienta esencial para evaluar un plan de estudios, actualizarlo o reestructurarlo con relación a las demandas del mercado laboral.

Los estudios de seguimiento de egresados (ESE) son una estrategia curricular para evaluar el desempeño y el desarrollo profesional, a su vez orientan en la toma de decisiones en el plan de estudios curricular; teniendo como fines la evaluación curricular, el reconocimiento a la pertinencia de la formación académica recibida, así como la inserción laboral posterior a los estudios de posgrado, además proporcionan una serie de indicadores sobre la eficiencia de las instituciones educativas (2, 7, 8).

La evaluación que los egresados hacen de sus diferentes etapas de formación constituye una herramienta indispensable y básica para mejorar el plan de estudios, ya que sus comentarios y opiniones permiten establecer lineamientos para adecuar las necesidades del entorno social al plan curricular o al logro de las competencias en los nuevos programas educativos (9). Así pues, la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje ofrece elementos para proponer cambios en la formación profesional de los estudiantes y en el caso que ocupa el presente trabajo en relación a la formación profesional de licenciados de enfermería (10, 11).

Después de ser identificada la necesidad de una reforma curricular dentro de la oferta educativa institucional, es indispensable abordar la calidad de la enseñanza que brinda la planta docente, los contenidos que se abordan, la metodología de la enseñanza, los recursos didácticos y sobre todo la pertinencia y

correspondencia con las necesidades que el alumno tendrá que resolver en su desempeño profesional (12-14).

Por lo tanto uno de los aspectos principales a evaluar es la calidad de la oferta educativa, definiéndose ésta como la posición que hay con respecto al desempeño profesional que logran los egresados en el mercado de trabajo, misma que se establece en los estudios de mercado previos a la instauración de un nuevo plan de estudios (15). La asociación Columbus que es una asociación sin fines de lucro fundada por la Asociación Europea de Universidades (EUA) y la Asociación de Universidades Latinoamericanas (AULA), instancia encargada de explorar el desempeño profesional, consideran importante la preocupación sobre la demanda cambiante del mercado laboral y la necesidad de contar con profesionales competitivos (13, 16). La información que resulta del este seguimiento propicia el razonamiento de las causas de la atingencia de las condiciones de estudios, como los son los procesos directivos, docentes, administrativos, de servicios y de infraestructura, entre otros (17, 18).

Otro aspecto importante a considerar es la percepción del empleador sobre la preparación que tienen los egresados con relación al perfil laboral deseado (12, 17, 19, 20), en el caso de los licenciados en enfermería es la participación y el desempeño en el sector salud público y privado, en los diferentes niveles de atención (4, 21).

Uno de los propósitos fundamentales de las escuelas de enfermería es formar profesionales que ejerzan un papel preponderante y eficiente en la promoción de la salud, administración de cuidados de enfermería, formación y desarrollo de habilidades y destrezas en las áreas bio-psico-social, atención espiritual, conducta

ética, con una formación clínica, administrativa y educativa, así como la capacidad para desarrollar investigación, con actitud y habilidades de liderazgo y mentalidad profesional (22). El perfil de egreso de la carrera de enfermería describe que los alumnos deben realizar diferentes funciones basadas en cuatro grandes competencias: asistencial, docente, investigación y administrativa (23).

1. Competencia asistencial, se refiere específicamente al cuidado del paciente para conservar y preservar su salud, involucran atención a sus necesidades físicas y psicológicas (2, 23, 24).
2. Competencia docente, el personal de enfermería cumple actividades propias en la participación que tiene en el proceso de educación para la salud (23).
3. Competencia en la investigación, como parte vital de la práctica clínica, que beneficia directamente al paciente (23).
4. Competencia administrativa, es la actividad que permite aprovechar la capacidad y el esfuerzo de todos los integrantes de una organización dirigiéndola hacia el logro de objetivos comunes (23).

Definiéndose por competencias a la reunión de conocimientos, habilidades, valores y actitudes necesarias para que una persona que enfrenta una actividad en su mundo laboral, pueda resolver cualquier elemento que le ayude a tomar decisiones de manera correcta (25).

Se hizo una revisión bibliográfica en busca del estándar de oro o referencia diana en relación a las competencias del estudiante, practicante, enfermero en la práctica o campo laboral; donde se encontró una revisión sistemática hecha en México en 2013, acerca de la evaluación de competencias profesionales en salud,

donde se mencionó que no solo se evalúa el aprendizaje de conocimientos sino su aplicación a los problemas para generar soluciones particulares, pertinentes e inéditas (26). En el año 2016 investigadores colombianos evaluaron las competencias en estudiantes en enfermería detectando dificultades en su conceptualización y desarrollo de estrategias para una evaluación eficaz debido a la concepción holística de las competencias y al complejo accionar de la disciplina (27). Otro investigador en el 2015 utilizó el desarrollo de competencias laborales concluyendo que una valoración de 72.49 es medianamente competente no existiendo diferencia en el nivel de competencia que presentan el personal de enfermería en hospitales públicos y privados según su formación académica (28).

En lo que respecta a instituciones de educación superior formadoras de recursos humanos en enfermería, en América Latina existen varias experiencias de los resultados de la evaluación de los programas de egresados, estos se pueden concebir como indispensables para cualquier institución educativa. Una investigación realizada en una Universidad del Valle en Colombia mostró que un 94.3% del personal estaba satisfecho con su formación; en cuanto a la opinión del empleador sobre el desempeño de los egresados, se calificó como excelente y bueno con un promedio en ambos niveles de satisfacción de 96% (29).

Otro estudio realizado en Colombia en el 2007, con una muestra de 150 egresados de enfermería, en el que se investigó no solo la opinión de egresados sino también de los supervisores sobre el desempeño laboral de los egresados del programa de enfermería en la Universidad Lisandro Alvarado, entre los resultados señalados se demostró que la mitad del personal de enfermería estudiado poseía un nivel de desempeño laboral entre alto y medio, en cuanto a la función

administrativa, más del 50% de los egresados tuvieron un nivel medio. En la función docente, las tres cuartas parte del personal poseía un nivel alto de desempeño y finalmente, en la función de investigación más del 75% poseía un desempeño laboral bajo (30).

En el 2009, la Universidad Nacional Autónoma de México plantel Zaragoza (UNAM Zaragoza), realizó un estudio para medir la percepción de empleadores sobre el licenciado de enfermería en el cual tuvieron como resultado que el 43% de los empleadores calificaron el desempeño laboral del egresado como muy bueno (4).

En 2010 se realizó una investigación en la universidad Los Ángeles de Chimbote Perú donde el 80% de 40 empleadores de los egresados tenían un grado de satisfacción alto y el 20% tenía un grado de satisfacción moderado (31).

La teoría que sustenta esta tesis de posgrado está basada en “la teoría de sistemas y el enfoque sistémico”, donde una organización puede ser entendida como un sistema o subsistema dependiendo de la naturaleza de la misma, según el enfoque sistémico. Se le llama sistema total a aquel que está representado por todos sus componentes; entonces, si se sigue esa premisa, las instituciones de educación superior son sistemas en las cuales su naturaleza está determinada por múltiples factores (32). Para Villarroel en el 2007, “toda institución universitaria es un sistema que puede representarse estructuralmente con sus tres componentes: entrada-proceso-salida” (33).

A raíz del panorama expuesto, se realizó la presente investigación cuyo objetivo primordial de evaluar la pertinencia de la formación profesional de los egresados de la Escuela de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social

en Tijuana de acuerdo a sus expectativas así como también las del sector empleador.

II. JUSTIFICACIÓN

La educación es un derecho humano pero también un insumo básico del desarrollo económico y social. Por ello, las inversiones en educación deben canalizarse a aquellas áreas en las que tengan mayor efecto en el desarrollo. Asimismo, deben evaluarse la eficiencia y los efectos en la equidad de la asignación de los recursos económicos entre los diferentes grados de educación. El resultado de cada nivel educativo en la generación de conocimientos, de habilidades productivas y preparación de las personas para el empleo depende, en cierta medida, de las condiciones económicas y sociales del país, de su dotación de recursos, humanos, económicos y posibles políticas. Entre los posibles objetivos de un gobierno o una sociedad están: elevar la calidad de vida, alcanzar el máximo crecimiento posible, lograr una distribución equitativa de la producción y alcanzar la estabilidad social y política del sistema (34).

La educación tiene un valor social superior a su valor económico, los beneficios sociales del capital humano son mayores que los privados o individuales. Existen beneficios sociales y económicos del capital humano que no tienen una valoración en el mercado, que benefician a la sociedad en su conjunto y no sólo a quienes desarrollan habilidades y destrezas y a quienes los contratan; estos beneficios son ciudadanos más educados y capacitados que impulsan a la sociedad a formas más participativas y democráticas (35).

En el Plan Nacional de Desarrollo se establece que el gasto público debe orientarse a alcanzar una mayor equidad para ello el gasto debe canalizarse a rubros como la educación, ya que con ésta se eleva la productividad de las

personas y se abren las posibilidades de acceso a mejores empleos y salarios. La inversión en capital humano tiene altos rendimientos en términos de ingresos y productividades laborales (35)

Para garantizar que la función de las escuelas es la adecuada o la que responde a las demandas de la sociedad se requiere fijar objetivos claros y precisos, seleccionar los insumos y las estrategias que posibilitarán la concreción del proceso productivo que arrojará como resultado final o salida un producto calificado con determinadas destrezas, habilidades y conocimientos; es decir con competencias que lo habiliten para insertarse en el sector productivo con eficacia y eficiencia. (36)

Es de suma importancia analizar la respuesta de la adaptación de las exigencias del medio laboral por parte del egresado de enfermería en función de los cambios sociales y los avances científicos, considerando la interrelación de los componentes que integran el perfil académico del egresado de enfermería con las expectativas del empleador (2) determinando si la formación de los egresados de la Escuela de Enfermería del IMSS en Tijuana es congruente con las necesidades de los empleadores.

Así mismo, los resultados del estudio apoyarán a establecer las bases y ser necesario proponer una restructuración del plan de estudios con la consecuente adecuación del mapa curricular.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En México no tenemos, en sentido estricto, políticas de pertinencia de la educación, pero sí existen distintos mecanismos que intentan consolidar una perspectiva de adecuación entre las IES y las demandas sociales y del sector productivo. Algunos de ellos son: los programas para la democratización del acceso y permanencia, la diversificación de las modalidades de aprendizaje, la ampliación de la oferta educativa, la internacionalización de las IES, los vínculos con el sector productivo y el mundo laboral (1).

La UNESCO refiere que urge el desarrollo de aspectos clave acerca de las estrategias, las percepciones y vivencias de las primeras experiencias laborales que deben facilitar las organizaciones involucradas en el sector salud. También genera inquietudes para la creación y consolidación de estrategias espontáneas que puedan suplir la falta de políticas de acogida de las organizaciones de salud. En dichas estrategias, están aquellas encaminadas a saber afrontar la presión asistencial estructural de situaciones límite e inseguridades, la instrucción profesional, la pericia en situaciones específicas, así como descubrir los beneficios de ser profesional y comprender el deseo de empezar de nuevo (1).

La complejidad de la práctica clínica en enfermería demanda egresados que tomen decisiones basadas en el conocimiento, la reflexión y las mejores fuentes de información actualizadas y confiables. Según la investigación reciente de Aguilera y Moran (2016), las vivencias de los recién egresados es que sustentan sus decisiones clínicas más en el saber práctico sin llegar a relacionarlo con el teórico, en información proporcionada por el personal institucional sin

cuestionarla; también mencionan que su enseñanza se basa en la consulta de libros desactualizados, así como la escasa búsqueda de evidencias científicas actualizadas para la fundamentación de las mismas. Además los factores que influyen en el proceso de toma de decisiones clínicas es el mantenimiento de la formación en enfermería bajo el paradigma educativo tradicional; donde se excluyen las habilidades y competencias necesarias para la toma de decisiones en enfermería. Así mismo, mencionaron que influían las relaciones de poder que se dan en el entorno laboral, el quedarse sólo frente a un paciente sin la figura del personal como un facilitador en este importante proceso; y la disociación teoría-práctica lo cual genera grandes limitaciones para tomar las decisiones (37).

Aun cuando equivocarse es de humanos (38), las sociedades son cada vez más críticas de las acciones que cada uno realizamos, sobre todo en las decisiones que el personal de salud y sus consecuencias. Los errores ocurren en todas las profesiones, porque forman parte de la condición humana, sin embargo, estos son más visibles en el área de la atención a la salud, por ser una de las más complejas y estar llena de incertidumbre. Cada paciente es una situación inédita por lo que es imposible estandarizarlos, dada su enorme variabilidad, ya que no se trata de enfermedades, sino de enfermos (39).

¿Qué pasa cuando el egresado no tiene la suficiente formación, si el quehacer de enfermería es el cuidado? entonces al no estar lo suficientemente formado o tiene competencias deficientes pudiese aumentar los errores en la atención del paciente.

La carga económica ocasionada por la atención dispensada sin las suficientes precauciones de seguridad es abrumadora. Una atención insegura genera gastos

médicos y de hospitalización, infecciones nosocomiales, pérdida de ingresos, discapacidad y pleitos que en algunos países cuestan entre US\$ 6000 millones y US\$ 29 000 millones por año, por ejemplo, el coste anual generado por las inyecciones administradas sin precauciones de seguridad se estima en US\$ 535 millones en gastos médicos directos (40).

Por eso esta investigación pretende identificar si existe pertinencia en la formación de los egresados de la licenciatura de la Escuela de Enfermería del IMSS Tijuana de acuerdo a lo que requieren las instituciones de salud.

IV.PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS

¿Existe pertinencia en la formación de los egresados de la licenciatura de la Escuela de Enfermería del IMSS Tijuana?

Hipótesis nula. No existe diferencia de la pertinencia entre los empleadores y los egresados de la licenciatura de la Escuela de Enfermería del IMSS en Tijuana.

Hipótesis alterna. La pertinencia en la formación académica de los egresados de la licenciatura de la Escuela de Enfermería del IMSS en Tijuana, es superior a la respondida por sus empleadores.

V. OBJETIVOS

Objetivo general

Comparar la pertinencia en la formación otorgada en la carrera de enfermería de la Escuela del IMSS, entre los egresados y empleadores.

Objetivos específicos

- Identificar las características del puesto que tienen los egresados en su área laboral.
- Analizar los estudios posteriores que han realizado los egresados.
- Valorar las cuatro competencias en la formación académica con las cuales se identifican los egresados de la Escuela de Enfermería del IMSS, insertados en el campo laboral.
- Evaluar cómo los empleadores, identifican las cuatro competencias de la formación académica que tienen los egresados de la Escuela de Enfermería del IMSS, insertados en el campo laboral.
- Comparar las competencias desde el punto de vista de los egresados con la de los empleadores.

VI. MATERIAL Y MÉTODOS

Esta investigación se realizó con un paradigma cualitativo en modalidad descriptiva con un diseño no experimental, descriptiva sin intervención, únicamente observacional, transversal (41). El propósito de esta investigación fue evaluar la pertinencia de la formación de enfermería de la escuela del IMSS, según las expectativas de los egresados y las instituciones empleadoras. Se formaron dos grupos de estudio, uno estuvo conformado por alumnos egresados de la licenciatura de Enfermería y el otro grupo por supervisores de enfermería que representa al grupo de empleadores.

Población 1. Egresados

Se elaboró una base de datos de los egresados del programa de la licenciatura desde sus inicios en el año 2002 hasta la generación del año 2013. Los egresados se contactaron a través de su correo electrónico, red social o por vía telefónica dentro del periodo de junio a julio del 2014, que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión:

Criterios de inclusión para grupo de egresados:

- Pertenecer a las generaciones entre el 2002 a 2013.
- Estar trabajando dentro de las cuatro competencias de su perfil de egreso (asistencial, educación, investigación y gestión del cuidado).
- Aceptar participar en la investigación.
- Que fueron localizables de acuerdo a la base de datos creada.

Criterios de exclusión para grupo de egresados:

- Los exalumnos que no concluyeron su carrera hasta el 8vo semestre.
- Egresados que no fue posible localizarlos.
- Egresados que no aceptaron participar en la investigación.
- No estar trabajando dentro de las cuatro competencias de su perfil de egreso (asistencial, educación, investigación y gestión del cuidado).

Criterios de inclusión para el grupo empleadores:

- Ser la persona encargada de la supervisión directa de los egresados (jefe de enfermeras, jefe de piso, jefe de turno, director de enfermería, subjefe de enseñanza).

Criterios de exclusión para el grupo de empleadores:

- Personal de supervisión que no estuvo presente los días de aplicación de la encuesta.
- El personal que no aceptó participar en la investigación.
- Personal que no era de las categorías antes descritas.

Muestra:

El cálculo de la muestra se realizó de acuerdo a la fórmula para investigaciones donde ya se conocía la población, teniendo un nivel de confianza o seguridad del 95%, precisión 3%, proporción el 5%, con una estimación de 133 individuos como tamaño de muestra.

La técnica de muestreo fue no probabilística por conveniencia, usando los datos proporcionados por la Escuela de Enfermería del IMSS en Tijuana, en la Licenciatura en Enfermería, existía un total de 382 egresados en los periodos del

2002 al 2013, se les aplicó el instrumento de investigación a 200 egresados, correspondiente al 52.3% de la población total lo que superó a la muestra estimada que era del 34.81%, los exalumnos que no se localizaron fueron 178 46.5%, no contestaron completamente los instrumentos de investigación 3 egresados .7% y una exalumna falleció. Se definió como egresado a los alumnos que cursaron estudios del plan curricular de la carrera de enfermería del IMSS cuya duración era de 8 semestres obteniendo así el total de créditos del plan de estudios, en los periodos del 2002 al 2013 que estuvieran o no titulados.

Población 2. Empleadores

La población de empleadores se conformó por hospitales de especialidades, maternidades, centros salud mental, centros de salud, consultorios médicos o guarderías tanto del servicio público como privados de la ciudad de Tijuana; dando un total de 54 lugares de trabajo adicionalmente se encontraron 2 egresados en la industria maquiladora. De acuerdo de la Secretaria de Economía del Estado donde existen 532 empresas maquiladoras.

Muestra:

La técnica de muestreo fue no probabilística por conveniencia, conformada por 24 supervisores de los egresados que represento el 42.85% de la población de los 56 espacios laborales, entrevistando a los supervisores directos del egresado, en el personal de enfermería de las categorías; jefes de enfermeras, subjefes de enfermeras y jefes de piso, subjefes de enfermería del departamento de educación e investigación en salud y tutores de pasantes en servicio social. Se delimito el término de supervisores, al personal de enfermería administrativo o que observaba

e inspeccionaba el trabajo del egresado de enfermería que se desempeñaba en las áreas operativas de la institución o empresa.

Previo a la aplicación de los cuestionarios se les entregó un formato de consentimiento informado donde se les dio a conocer el objetivo del estudio y la forma de cómo se iba a manejar la información. La presente investigación se realizó bajo los lineamientos éticos de la declaración de Helsinki, la cual es importante guía de las conductas correctas en investigaciones con seres humanos (42).

Los cuestionarios que se aplicaron estuvieron validados en población hispana en una investigación de la Universidad de los Andes, en Venezuela (2). El cuestionario que se dirigió a los egresados de la escuela de enfermería (anexo 1), fue estructurado en la primera parte con datos sociodemográficos incluyendo 14 reactivos, en la segunda parte por elementos del perfil profesional y el perfil del desempeño laboral con 29 ítems, con las siguientes opciones de respuesta: 1) insuficientemente, 2) moderadamente, 3) suficientemente. El cuestionario dirigido a los supervisores y docentes (anexo 2), al igual que el de los egresados en su primera parte contiene datos sociodemográficos con 13 reactivos, y en su segunda parte 5 ítems que se relacionan con la opinión sobre la calidad de la formación de los egresados, además de 26 ítems con información del perfil del desempeño laboral de los mismos, con las mismas opciones de respuesta que el anterior.

Plan de procesamiento de los datos

Se establecieron rangos al promedio aritmético a la opción de respuesta que oscilaban entre 1 a 3, donde un promedio menor de 1.8 se consideró una competencia deficiente de cuidado, de 1.8 a 2.1 como competencia moderada y

más de 2.1 como buena competencia. Se utilizó como referencia o estándar a 72.49% como buena competencia, que fue propuesto en una investigación sobre evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados (28).

Análisis de datos

El análisis estadístico información se efectuó a través del programa SPSS versión 22, el análisis descriptivo consistió en presentar las variables continuas con las correspondientes medidas de tendencia central y las variables categóricas con frecuencia absolutas. La prueba estadística utilizada para comparación de medias en dos muestras independientes fue la T de Student, usada para población con distribución normal, el tamaño de muestra puede ser grande o pequeña siempre y cuando se desconozca la variancia de la población (43).

VII. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Tipo de variable	Indicadores
Pertinencia en la formación	Es la evaluación que se refiere a las repercusiones sociales que puede tener la labor del egresado, es decir, su capacidad de solucionar problemas y satisfacer las necesidades del ambiente social.	Es lo que la sociedad espera de los egresados de la licenciatura de enfermería del IMSS en relación con el desempeño laboral del alumno.	Cualitativa Ordinal	Cuestionario 1 y 2
Datos generales del egresado	Datos que conforman un seguimiento o aplicación de control periódico para conocer al egresado de la carrera.	Edad, género, experiencia laboral, tipo de cargo laboral y tipo de institución empleadora.	Cualitativa Ordinal	Cuestionario 1 Ítems 1a,1b, 1c, 1d, 1e, 1f, 1h,1i, 1j, 1k, 1l, 1m,
Competencias del área del Cuidado	Acción de cuidar; asistir, guardar conservar.	Conocimientos básicos del cuidado durante la carrera de Enfermería.	Cualitativa Ordinal	Cuestionario 1 Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,12,13,15,21,22,23,25.
Competencias del área de Educación	Acción y efecto de cuidar, instrucción por medio de la acción docente.	Conocimientos y habilidades específicos sobre el área de la educación	Cualitativa Ordinal	Cuestionario 1 Ítems 16,20.
Competencias del área de Investigación	Que tiene por fin ampliar el conocimiento científico, sin perseguir, en principio, ninguna aplicación práctica	Conocimiento y habilidades en metodología para la investigación.	Cualitativa Ordinal	Cuestionario 1 Ítems 11, 14, 26,27.
Competencia del área de Administración	Prever, organizar, mandar, coordinar y controlar. Reyes Ponce	Conocimiento de la gestión del cuidado obtenido durante su etapa de formación.	Cualitativa Ordinal	Cuestionario 1 9,10,17,18,19

VIII. RESULTADOS

De los 382 egresados que existían en los expedientes de las 24 generaciones investigadas, se localizaron a 204 (53.4%), y se encuestaron 200 (52.3%), no se localizaron a 178 (46.5%), tres cuestionarios fueron eliminados por incompletos y un egresado había fallecido. En el grupo de empleadores representados por los supervisores directos de los egresados se encontró con 54 lugares de trabajo o empresas (consultorios, hospitales, centro de salud y fábricas), de los cuales se logró entrevistar a 24 jefes y subjefes de enfermería de diferentes clínicas y hospitales del sector público y privado que representa el (44.4%).

El análisis descriptivo consistió en presentar las variables continuas con las correspondientes medidas de tendencia central y las variables categóricas con frecuencia absolutas.

Las figuras para representar los promedios aritméticos de las respuestas a cada grupo de variables que se utilizó fueron las gráficas de error, que nos permitió identificar la variabilidad de la media en el resumen del gráfico. La estructura del gráfico de error es basado en un punto central que identificó el valor de la media, la cual se ubicó en una línea horizontal; la longitud de la línea (barra de error) indicó un intervalo de confianza (porcentaje de los datos). Las barras de error se pudieron extender en una o en ambas direcciones desde la media (44).

La prueba estadística utilizada fue la T de Student, usada para población con distribución normal, el tamaño de muestra puede ser grande o pequeña siempre y cuando se desconozca la variancia de la población. (43). La T de Student se utilizó

para comprobar si las medias de las dos poblaciones distribuidas en forma normal fueron iguales.

En primera sección del cuestionario, se indagó sobre las características sociodemográficas del grupo de egresados donde muestran un promedio de edad de 31.1 años, con un mínimo de edad de 24 años y máximo de 50 años ($Mo=31$, $DE=5.05$) predominando el sexo femenino con 154 (77.0%) comparado con sexo masculino 46 (23.0%), con referencia al estado civil se encontraron 104 (52.0%) contra los casados 87 (43.5%), 7 (3.5%) divorciados y 2 (1%) egresados en unión libre.

El año de egreso y la actividad laboral fue incluida en la segunda sección del cuestionario, se observó que las generaciones del 2011 al 2013 fue la generación donde se encontró el grueso de la muestra con 86 egresados representando al (43%) de la muestra estudiada. En relación a la actividad laboral en los egresados predominó que trabajaban 193 (96.5%), todos ellos como enfermeros, en el sector público 144 (72.0%), en el Instituto Mexicano del Seguro Social 126 (63.0%) Tabla 1. Trabajaban como auxiliares de enfermería 114 (57.0%), eran personal con contratación fija 150 (75.0%), no tenían otro trabajo 154 (77.0%) 162 (81.0%) no contaban con estudios posteriores y 38 egresados (19.0%) ya habían cursado estudios postécnicos Tabla 2 y 3. El puesto laboral como auxiliares de enfermería tenía predominio en todas las generaciones Tabla 7.

Tabla 1.

Año de egreso y características laborales de los egresados de la licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana B.C. México (2002-2013)

Variable	Respuesta	Número	Porcentaje
Año de egreso	2002-2004	23	11.5%
	2005-2007	45	22.5%
	2008-2010	46	23%
	2011-2013	86	43%
Tienen trabajo	Sí	193	96.5%
	No trabaja	7	3.5%
Sector laboral	Público	144	72.0%
	Privado	49	24.5
Nombre de la Empresa	IMSS	126	63.0%
	ISSSTE	4	2.0%
	ISSSTECALI	1	.5%
	Secretaria de salud	18	9.0%
	Privada	36	18.0%
	Domiciliarios	6	3.5%
	Industria	2	1 %

Fuente: Pertinencia en la formación de los egresados de la Licenciatura en la Escuela de Enfermería del IMSS en Tijuana.

Tabla 2.

Características laborales de los egresados de la licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana B.C. México (2002-2013)

Variable	Respuesta	Número	Porcentaje
Puesto	Auxiliar de enfermería	114	57.0%
	Enfermera general	70	35.0%
	Enfermera especialista	7	3.5%
	Jefe de piso	1	.5%
	Subjefe de enfermería / supervisor	1	.5%
Tipo de contrato	<i>Fijo</i>	150	75.0%
	<i>Eventual</i>	43	21.5%
Turno laboral	Matutino	94	47.0%
	Vespertino	65	32.5
	Nocturnos	23	11.5%
	Otros	11	5.5%
Tiene otro trabajo	SI	46	23.0%
	NO	154	77.0%

Fuente: Pertinencia en la formación de los egresados de la Licenciatura en la Escuela de Enfermería del IMSS en Tijuana

Tabla 3.

Características académicas de los egresados de licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. México (2002-2013)

Variable	Respuesta	Número	Porcentaje
Estudios postécnicos	Ninguno	162	81.0%
	Pediatría	8	4.0%
	Quirúrgica	5	2.5%
	Cuidados intensivos	7	3.5%
	Salud pública	13	6.5%
	Medicina de familia	1	.5%
	Administración y docencia	2	1.0%
	Otro	2	1.0%
Estudios académicos posteriores	Ninguno	184	92.0%
	Diplomado	12	6.0%
	Especialidad (2 años)	3	1.5%
	Maestría	1	.5%

Fuente: Pertinencia en la formación de los egresados de la Licenciatura en la Escuela de Enfermería del IMSS en Tijuana

Los egresados evaluaron a la formación académica profesional recibida en la licenciatura en enfermería de la EEIT, considerando si esta formación fue pertinente en relación al mercado laboral, las 29 variables se agruparon en cinco competencias, con una media general de 2.62.

Se indagó sobre la competencia de cuidado en los 200 egresados entrevistados a través de 16 preguntas cerradas que podían responderse de acuerdo a una escala ordinal de: 1) insuficiente, 2) moderadamente, 3) suficiente. El promedio aritmético

observado entre los sujetos para cada una de las 16 preguntas tenía un rango entre 1.0 y 3.0, donde un promedio menor de 1.8 se considera una competencia deficiente en el cuidado, de 1.8 a 2.1 como competencia moderada y más de 2.1 como buena competencia. Las medias aritméticas (promedios) y su intervalo de confianza al 95% para estas 16 preguntas en los 200 egresados entrevistados se ejemplifican en la Figura 1. Todos los promedios de respuesta se observaron arriba de 2.1, con una media agrupada de 2.59.

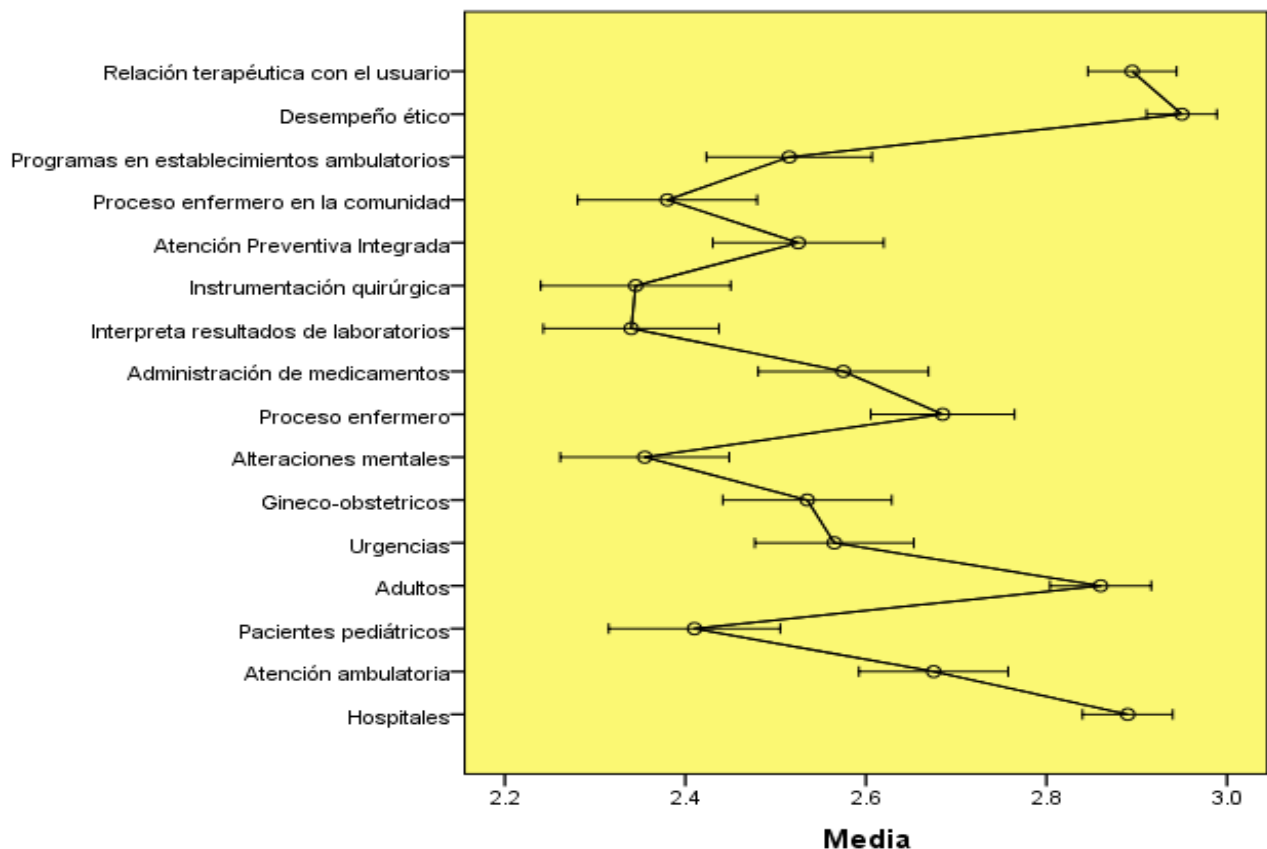


Fig. 1. Promedios observados de respuesta en egresados sobre las competencias en el cuidado (≤ 1.8 deficiente competencia, 1.8 a 2.1 moderada competencia, ≥ 2.1 buena competencia)

En el siguiente grupo de preguntas se investigó sobre la competencia en educación de los sujetos estudiados en el grupo de egresados a través de 2 preguntas cerradas. Las medias aritméticas (promedios) y su intervalo de confianza al 95% para estas dos preguntas en los 200 egresados entrevistados se ejemplifican en la Figura 2. Todos los promedios de respuesta se observaron arriba de 2.5, con una media agrupada de 2.70.

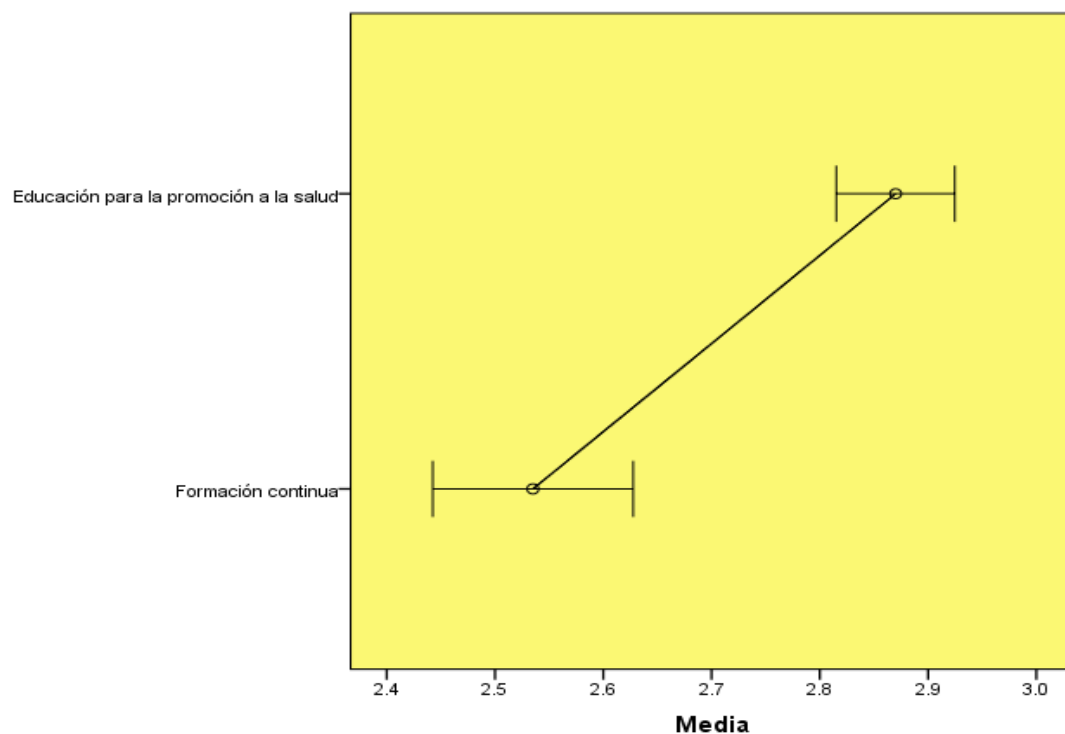


Fig. 2. Promedios observados de respuesta en egresados sobre las competencias en educación (≤ 1.8 deficiente competencia, 1.8 a 2.1 moderada competencia, ≥ 2.1 buena competencia)

En lo que respecta a la competencia en investigación en el grupo de egresados se utilizaron cuatro preguntas cerradas de acuerdo a la misma escala ordinal. Las medias aritméticas (promedios) y su intervalo de confianza al 95% para estas 4 preguntas en los 200 egresados entrevistados se ejemplifican en la Figura 3. Todos los promedios de respuesta se observaron arriba de 2.1, con una media agrupada de 2.57.

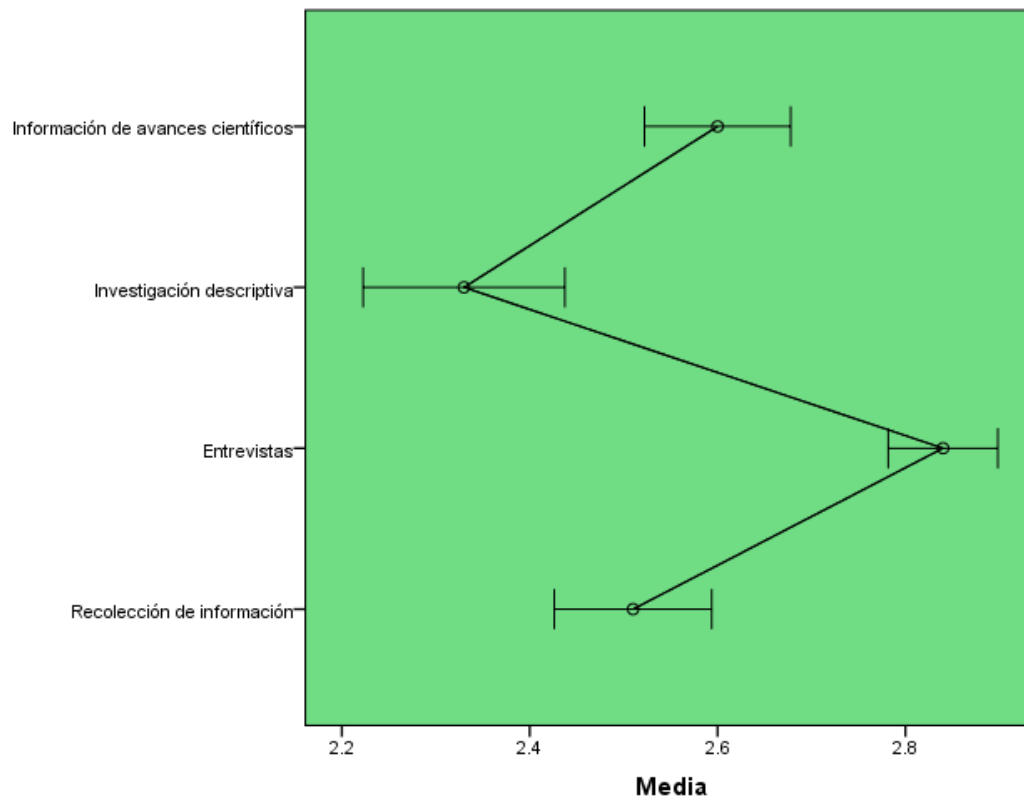


Fig. 3. Promedios observados de respuesta en egresados sobre las competencias en investigación (≤ 1.8 deficiente competencia, 1.8 a 2.1 moderada competencia, ≥ 2.1 buena competencia)

De igual manera se indagó en la competencia en gestión del cuidado a través de cinco preguntas cerradas de acuerdo a la misma escala ordinal. Las medias aritméticas (promedios) y su intervalo de confianza al 95% para estas cinco preguntas en los 200 egresados entrevistados se ejemplifican en la Figura 4. Todos los promedios de respuesta se observaron arriba de 2.7, con una media agrupada de 2.76.

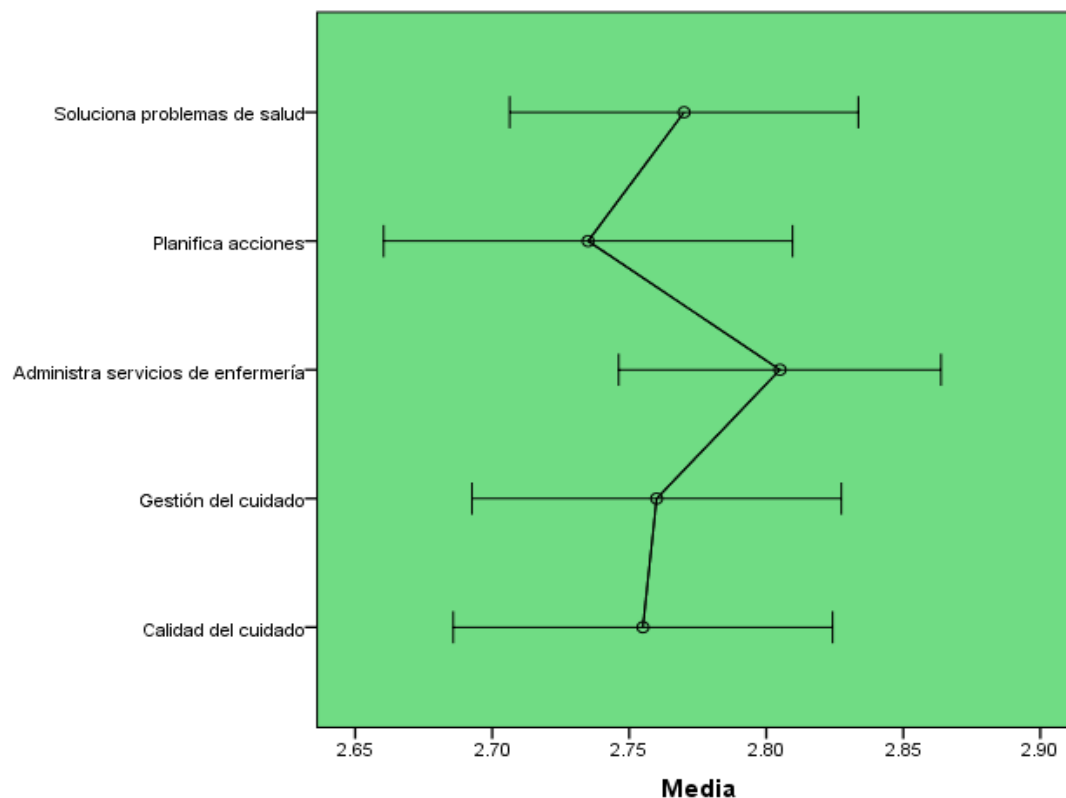


Fig. 4. Promedios observados de respuesta en egresados sobre las competencias en la gestión del cuidado (≤ 1.8 deficiente competencia, 1.8 a 2.1 moderada competencia, ≥ 2.1 buena competencia)

Finalmente las variables de la competencia de apoyo al gremio; resolución de interés social 113 (56.5%) media (2.47) e iniciativas gremiales 111 (55.5%) media (2.43).

En el segundo grupo, los empleadores representados por los supervisores directos de los egresados se lograron entrevistar a jefes y subjefes de enfermería de diferentes clínicas y hospitales del sector público y privado.

La primera sección en el cuestionario dirigido a 24 empleadores, se indagó sobre las características sociodemográficas y actividad laboral entrevistados a través de 13 preguntas.

Se les cuestionó a los empleadores acerca de la formación académica profesional que recibieron los egresados, considerando si esta formación fue pertinente en relación al mercado laboral, las 26 variables se agruparon en cuatro competencias, con una media general de 2.60 y en la última sección del cuestionario se realizaron 5 preguntas relacionadas a la calidad de la formación del egresado.

En la segunda sección del cuestionario a empleadores se indagó sobre la competencia de cuidado en los 24 supervisores entrevistados a través de 16 preguntas cerradas que podían responderse de acuerdo a una escala ordinal de: 1) insuficiente, 2) moderadamente, 3) suficiente. El promedio aritmético observado entre los sujetos para cada una de las 16 preguntas tenía un rango entre 1.0 y 3.0, donde un promedio menor de 1.8 se considera una competencia deficiente en el cuidado, de 1.8 a 2.1 como competencia moderada y más de 2.1 como buena competencia. Las medias aritméticas (promedios) y su intervalo de confianza al 95% para estas 16 preguntas en los 24 empleadores entrevistados se ejemplifican en la Figura 5. Todos los promedios de respuesta se observaron arriba de 2.1, con una media agrupada de 2.62.

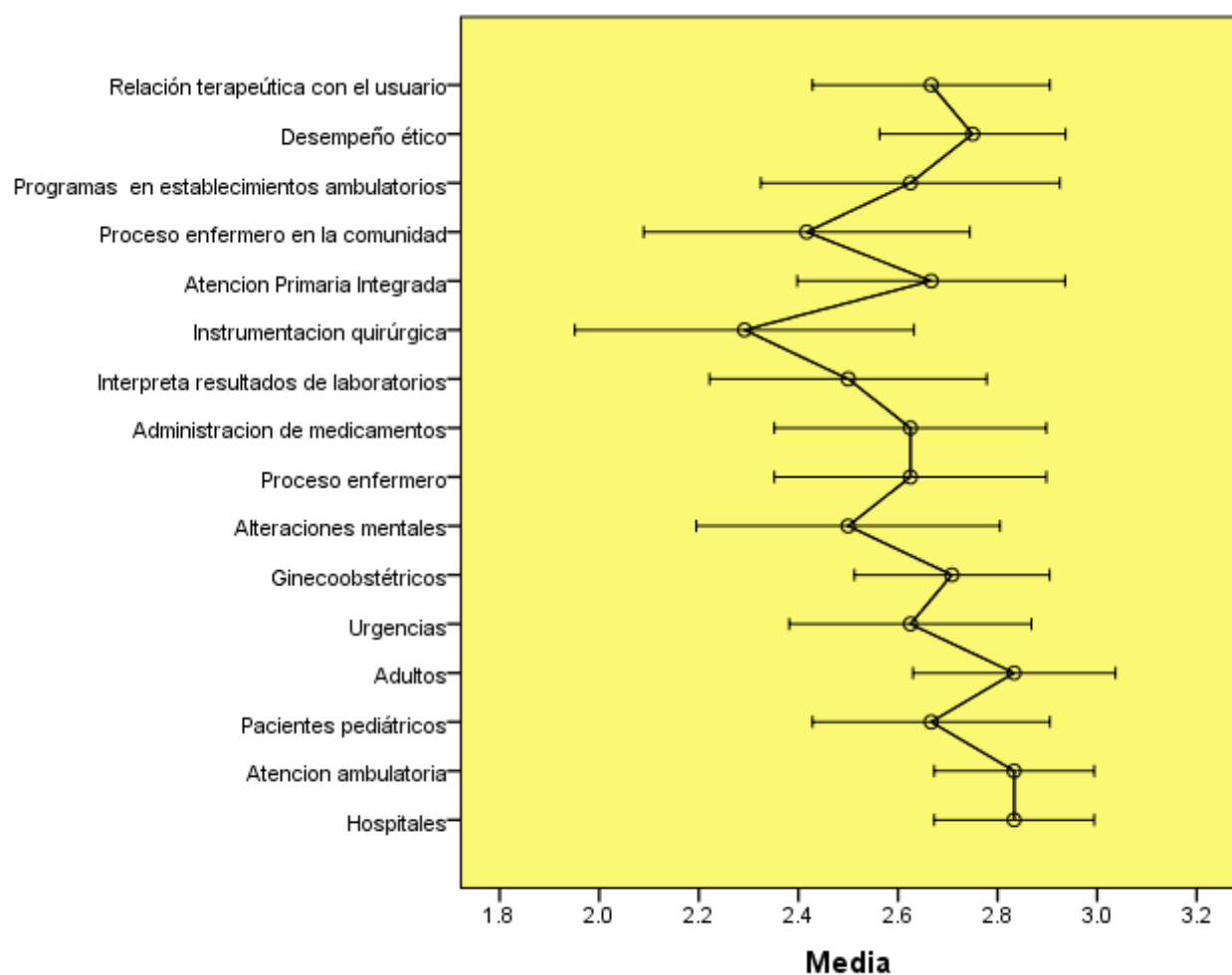


Fig. 5. Promedios observados de respuesta en supervisores sobre las competencias en el cuidado (≤ 1.8 deficiente competencia, 1.8 a 2.1 moderada competencia, ≥ 2.1 buena competencia)

En la tabla 4 y 5 se presentan las 32 preguntas que se indagaron con relación a la formación académica profesional que recibieron los egresados y la comparación de las medias aritméticas (promedios) entre los egresados y empleadores.

Tabla 4.

Comparación de medias aritméticas (promedios) de la competencia del cuidado entre los egresados de la Licenciatura en Enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. México (2002-2013) y los supervisores

Dimensión/ competencia	Variable	Egresados n (200)	Supervisor n (24)
Cuidado	1. Brinda cuidado en hospital	2.89	2.83
	2. Realiza atención ambulatoria	2.68	2.83
	3. Atención en pacientes pediátricos	2.41	2.67**
	4. Atención a personas adultas	2.86	2.83
	5. Toma de decisiones en caso de urgencias	2.57	2.63
	6. Atención integral en trastornos ginecobstetricos	2.54	2.54
	7. Atiende a personas con trastornos mentales	2.36	2.50
	8. Utiliza el proceso enfermero	2.69	2.63
	9. Conocimientos en farmacocinética y farmacodinamia de los medicamentos	2.58	2.63
	10. Interpreta laboratorio clínico y bacteriológico básicos	2.34	2.50
	11. Instrumenta una intervención quirúrgica de baja complejidad	2.35	2.29
	12. Maneja programas de Atención Primaria a la Salud a diferentes grupos	2.53	2.67
	13. Aplica proceso de enfermería a la familia y comunidad	2.38	2.42
	14. Participa en los programas de atención ambulatoria	2.52	2.63
	15. Tiene un desempeño ético	2.95	2.75**
	16. Relación terapéutica con el usuario	2.90	2.67**

** Observaron diferencias de medias estadísticamente significativas ($p < 0.05$)

Al comparar las medias entre los egresados y empleadores se encontró diferencias estadísticas significativas en cuatro variables (Tabla 4). Las variables en las que se observó $p < 0.05$ en la competencia de cuidado fueron: tiene un desempeño ético con $p = 0.002$, la relación terapéutica con el usuario $p = 0.006$, atención a pacientes pediátricos $p = 0.048$ y realiza entrevista $p = 0.002$ esta última perteneciente a la competencia de investigación (Tabla 5).

Tabla 5.

Comparación de medias aritméticas (promedios) las competencias en educación, investigación y gestión del cuidado entre los egresados de la Licenciatura en Enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. México (2002-2013) y los supervisores

Dimensión/ competencia	Variable	Egresados n (200)	Supervisor n (24)
Educación	17. Ejecuta acciones de promoción de la salud	2.87	2.71
	18. Desarrolla actividades para la formación continua	2.54	2.63
Investigación	19. Utiliza la recolección de información	2.51	2.54
	20. Realiza entrevista	2.84	2.54**
	21. Desarrolla investigación descriptiva	2.33	2.21
	22. Adquiere información sobre los avances de la ciencia	2.60	
Gestión del cuidado	23. Coordina acciones para solucionar problemas en los usuarios	2.77	2.75
	24. Identifica y planifica acciones en persona, familia y comunidad	2.74	2.61
	25. Administra recursos humanos y materiales	2.81	2.71
	26. Aplica el proceso administrativo en la gestión del cuidado	2.76	2.71
	27. Evalúa la calidad del cuidado	2.76	2.75
Calidad en la formación	28. Nivel académico		2.71
	29. Credibilidad profesional		2.79
	30. Capacitación		2.75
	31. Respuesta de la Escuela de Enfermería a la demanda del mercado laboral		2.67
	32. Servicios profesionales		2.79

** Observaron diferencias de medias estadísticamente significativas ($p < 0.05$)

Tabla 6.*Egresados y empleadores, diferencias estadísticas por grupos de competencias.*

Competencia	Egresado n=200	Supervisor n=24	p
Cuidado	2.59	2.64	.613
Educación	2.70	2.67	.750
Investigación	2.57	2.43	.279
Gestión del cuidado	2.76	2.70	.588
Calidad en la formación		2.74	

*Valor de p obtenido con la prueba t de students, a dos colas y alfa de .05.
n: tamaño de muestra; p: valor de p

No existió diferencia estadística significativa entre las preguntas que se indagaron a las dos poblaciones estudiadas; egresados y empleadores, en relación a las diferentes funciones basadas en cuatro grandes competencias: asistencial, docente, investigación y administrativa que describe el perfil de egreso de la carrera de enfermería.

En el siguiente grupo de preguntas se investigó sobre la competencia en educación de los sujetos estudiados en el grupo de empleadores a través de dos preguntas cerradas. Las medias aritméticas (promedios) y su intervalo de confianza al 95% para estas dos preguntas en los 24 empleadores entrevistados se ejemplifican en la Figura 6. Todos los promedios de respuesta se observaron arriba de 2.6, con una media agrupada de 2.67.

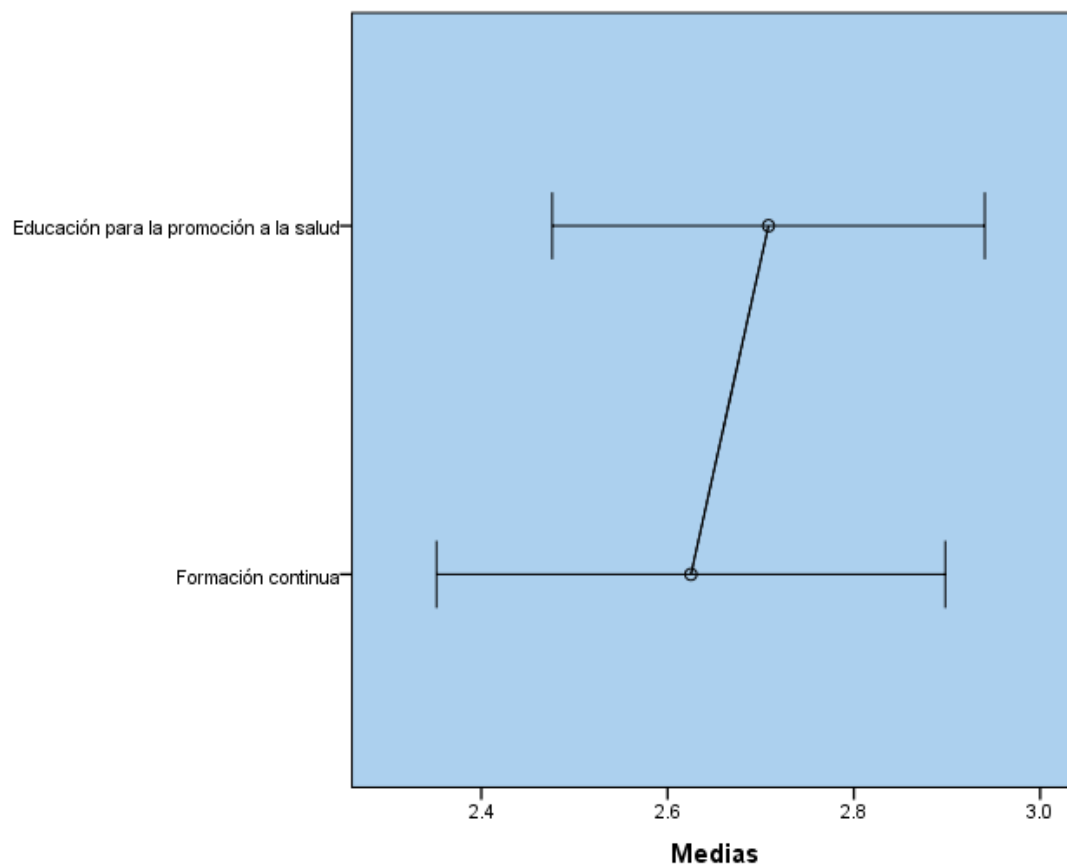


Fig. 6. Promedios observados de respuesta en supervisores sobre las competencias en educación (≤ 1.8 deficiente competencia, 1.8 a 2.1 moderada competencia, ≥ 2.1 buena competencia)

En lo que respecta a la competencia en investigación en el grupo de empleadores se utilizaron tres preguntas cerradas de acuerdo a la misma escala ordinal. Las medias aritméticas (promedios) y su intervalo de confianza al 95% para estas tres preguntas en los 24 supervisores entrevistados se ejemplifican en la Figura 7. Todos los promedios de respuesta se observaron arriba de 2, con una media agrupada de 2.43.

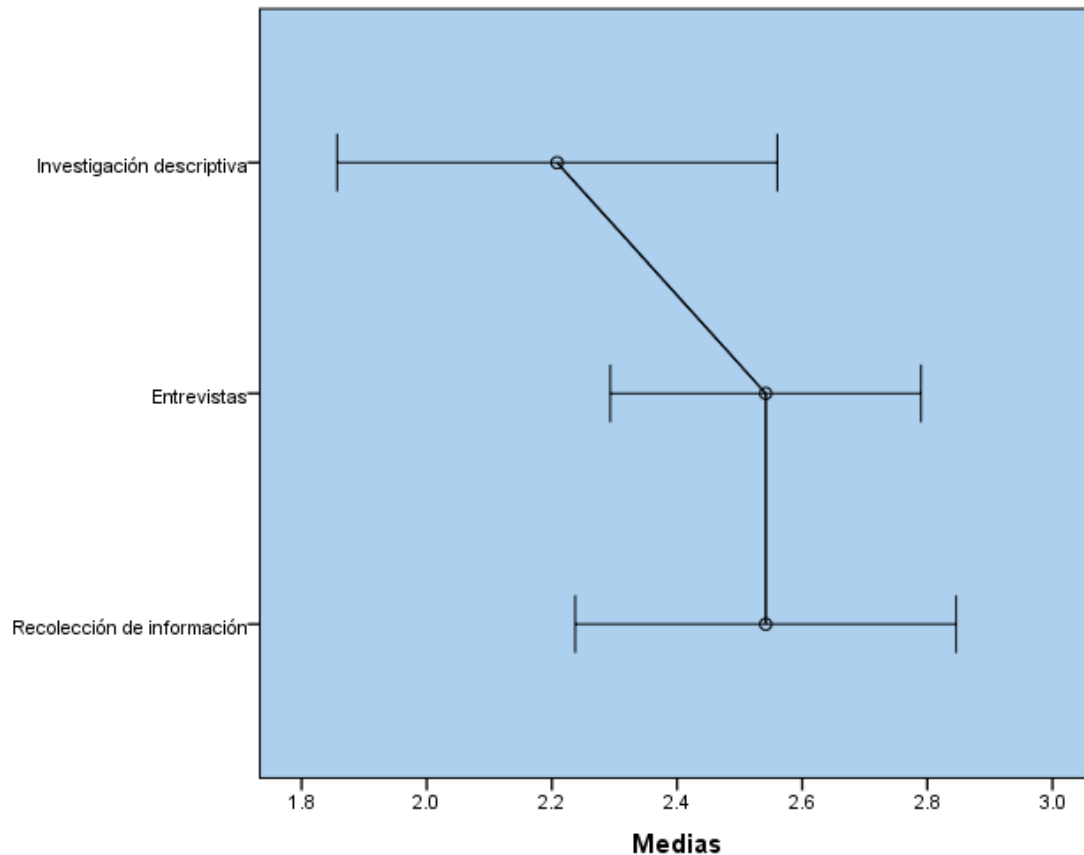


Fig. 7. Promedios observados de respuesta en supervisores sobre las competencias en investigación (≤ 1.8 deficiente competencia, 1.8 a 2.1 moderada competencia, ≥ 2.1 buena competencia)

De igual manera se indagó en la competencia en gestión del cuidado a través de cinco preguntas cerradas de acuerdo a la misma escala ordinal. Las medias aritméticas (promedios) y su intervalo de confianza al 95% para estas cinco preguntas en los 24 empleadores entrevistados se ejemplifican en la Figura 8. Todos los promedios de respuesta se observaron arriba de 2.6, con una media agrupada de 2.70

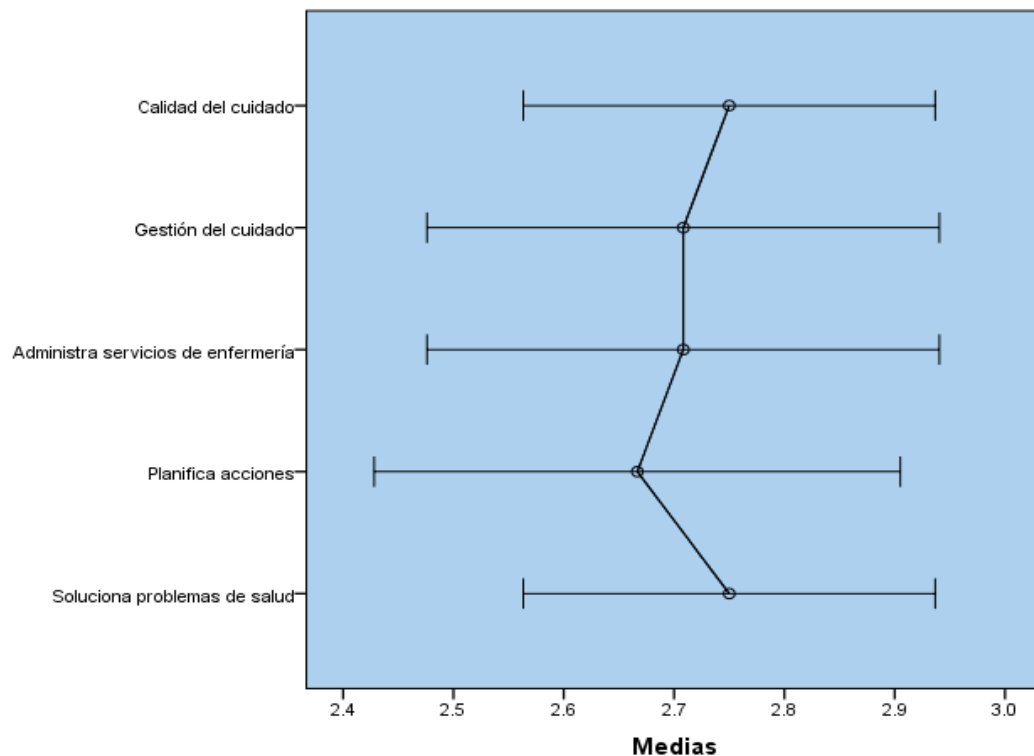


Fig. 8. Promedios observados de respuesta en supervisores sobre las competencias en gestión del cuidado (≤ 1.8 deficiente competencia, 1.8 a 2.1 moderada competencia, ≥ 2.1 buena competencia)

En la última sección de preguntas se investigó acerca de la calidad de la formación a través de cinco preguntas cerradas de acuerdo a la misma escala ordinal. Las medias aritméticas (promedios) y su intervalo de confianza al 95% para estas cinco preguntas en los 24 empleadores entrevistados se ejemplifican en la Figura 9. Todos los promedios de respuesta se observaron arriba de 2.6, con una media agrupada de 2.74.

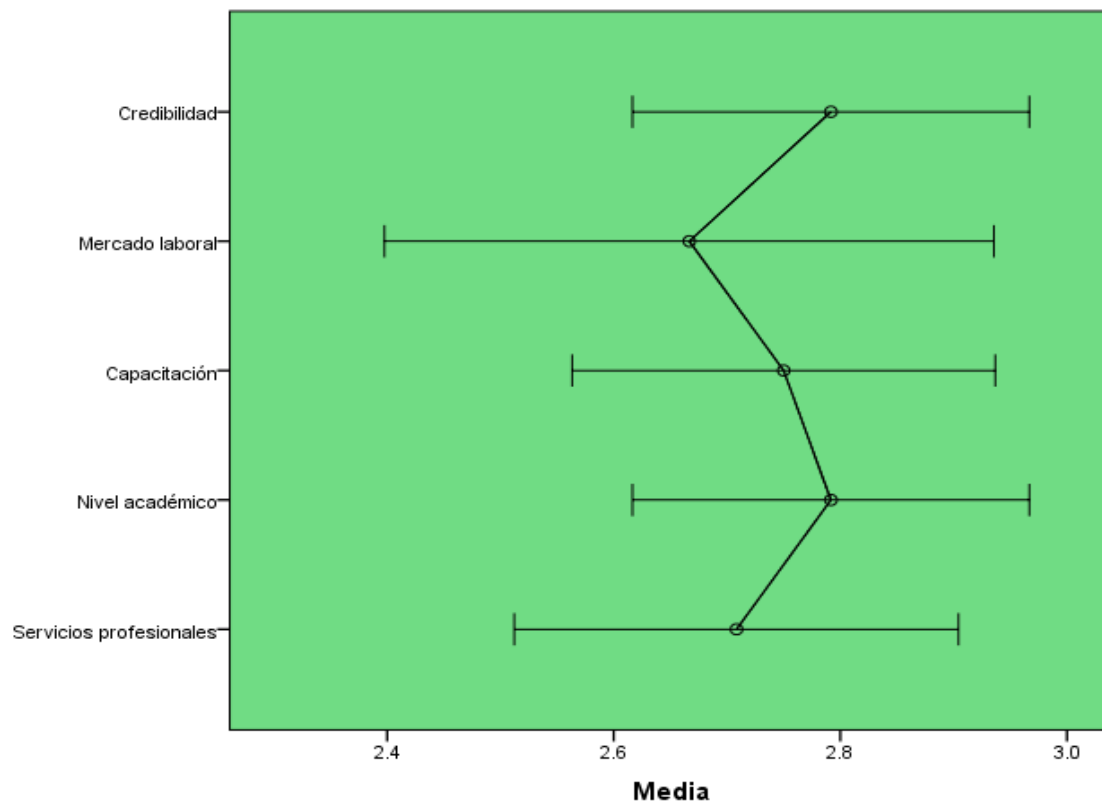


Fig. 9. Promedios observados de respuesta sobre la calidad de la formación (≤ 1.8 deficiente competencia, 1.8 a 2.1 moderada competencia, ≥ 2.1 buena competencia)

En la suma de las ultimas secciones de preguntas de la muestra de la población estudiada de los egresados a través de la suma de 29 preguntas cerradas que podían responderse de acuerdo a una escala ordinal de: 1) insuficiente, 2) moderadamente, 3) suficiente, el rango intercuartílico y la mediana para estas 29 preguntas en los 200 egresados entrevistados se ejemplifican en la Fig. 10. Donde se observó el resultado mínimo fue de 40 y máximo de 87, el primer 25% de la pertinencia se observó en 72, el segundo cuartil en 77 y el 75% en 82, con una mediana de 77.

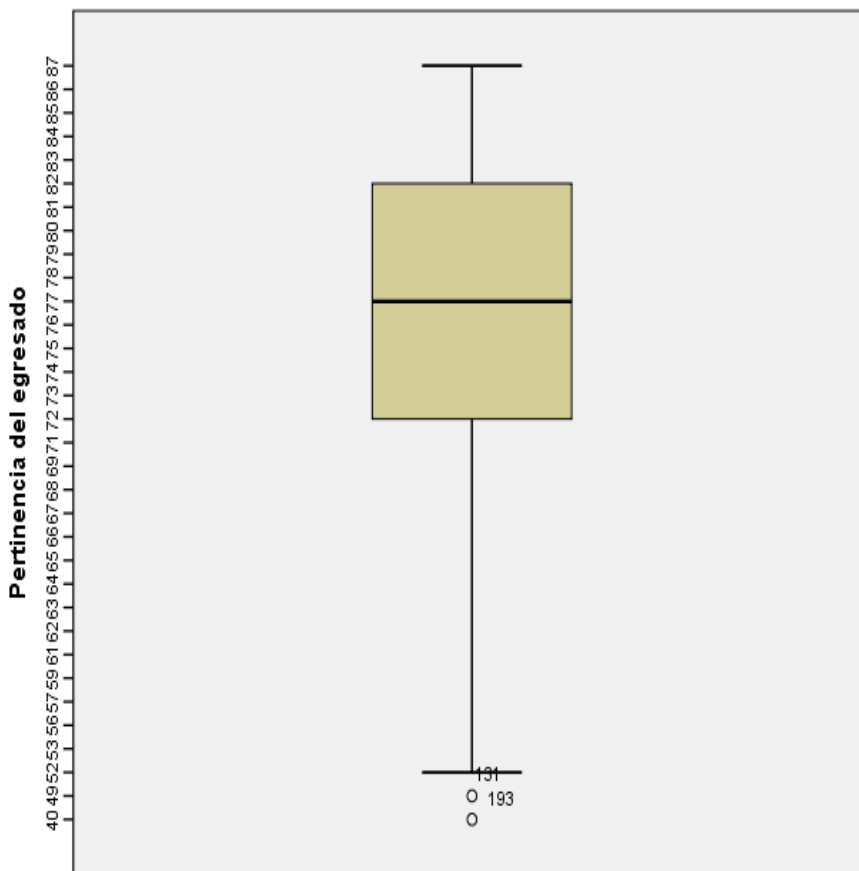


Fig. 10. Pertinencia del egresado. Se observa el resultado mínimo, máximo, rango intercuartílico, mediana y algunos valores extremos.

En la suma de las ultimas secciones de preguntas de la muestra de la población estudiada de los empleadores a través de la suma de las 31 preguntas cerradas que podían responderse de acuerdo a una escala ordinal de: 1) insuficiente, 2) moderadamente, 3) suficiente, el rango intercuartílico y la mediana para estas 31 preguntas en los 24 supervisores de los egresados entrevistados se ejemplifican en la Fig. 11. Donde se observa el resultado mínimo fue de 59 y máximo de 93, el primer 25% de la pertinencia reporto estar en 72.25, el segundo cuartil en 86.50 y el 75% en 91.75, la mediana de 86.50.

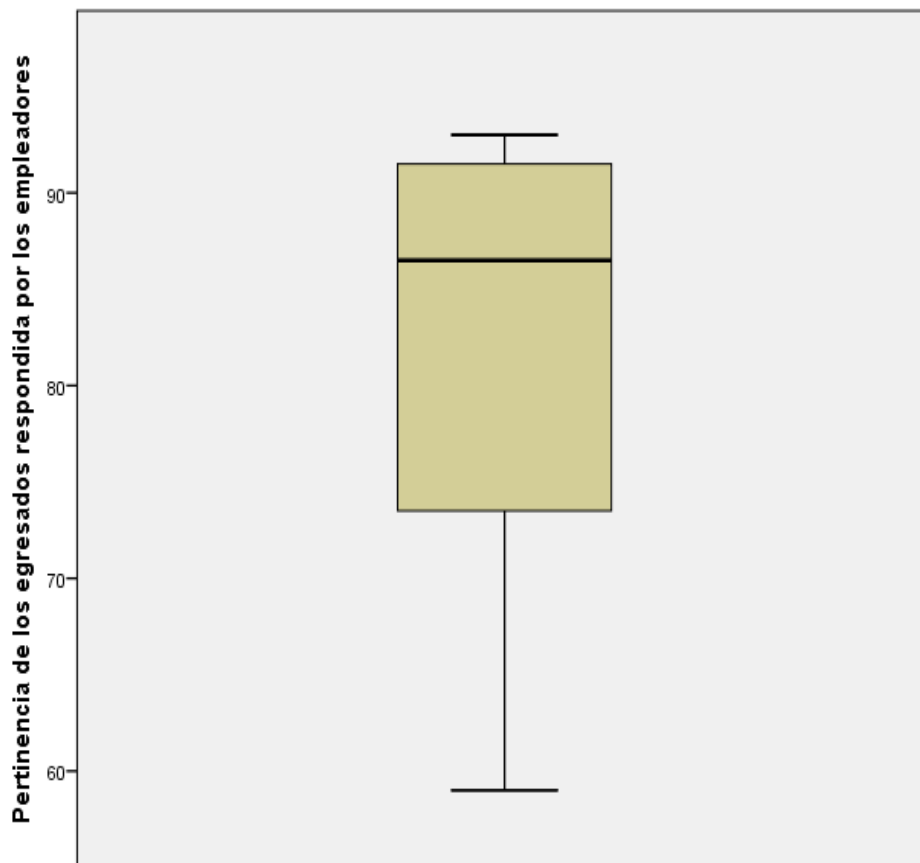


Fig. 11. Pertinencia del supervisor del egresado. Se observa el resultado mínimo, máximo, rango intercuartílico y mediana.

En la comparación de los grupos estudiados a través de la suma individual de las 26 preguntas cerradas que tenían en común y podían responderse de acuerdo a una escala ordinal de: 1) insuficiente, 2) moderadamente, 3) suficiente, el rango intercuartílico y la mediana para estas 26 preguntas en los 200 egresados y los 24 supervisores de los egresados entrevistados se ejemplifican en la Fig. 12. Donde se observa en el grupo de supervisores el rango intercuartílico más amplio y la mediana ligeramente más alta en comparación del grupo de egresados. En el grupo de egresados se observan valores extremos. Ambos grupos están por arriba de la línea establecida como rango en la pertinencia.

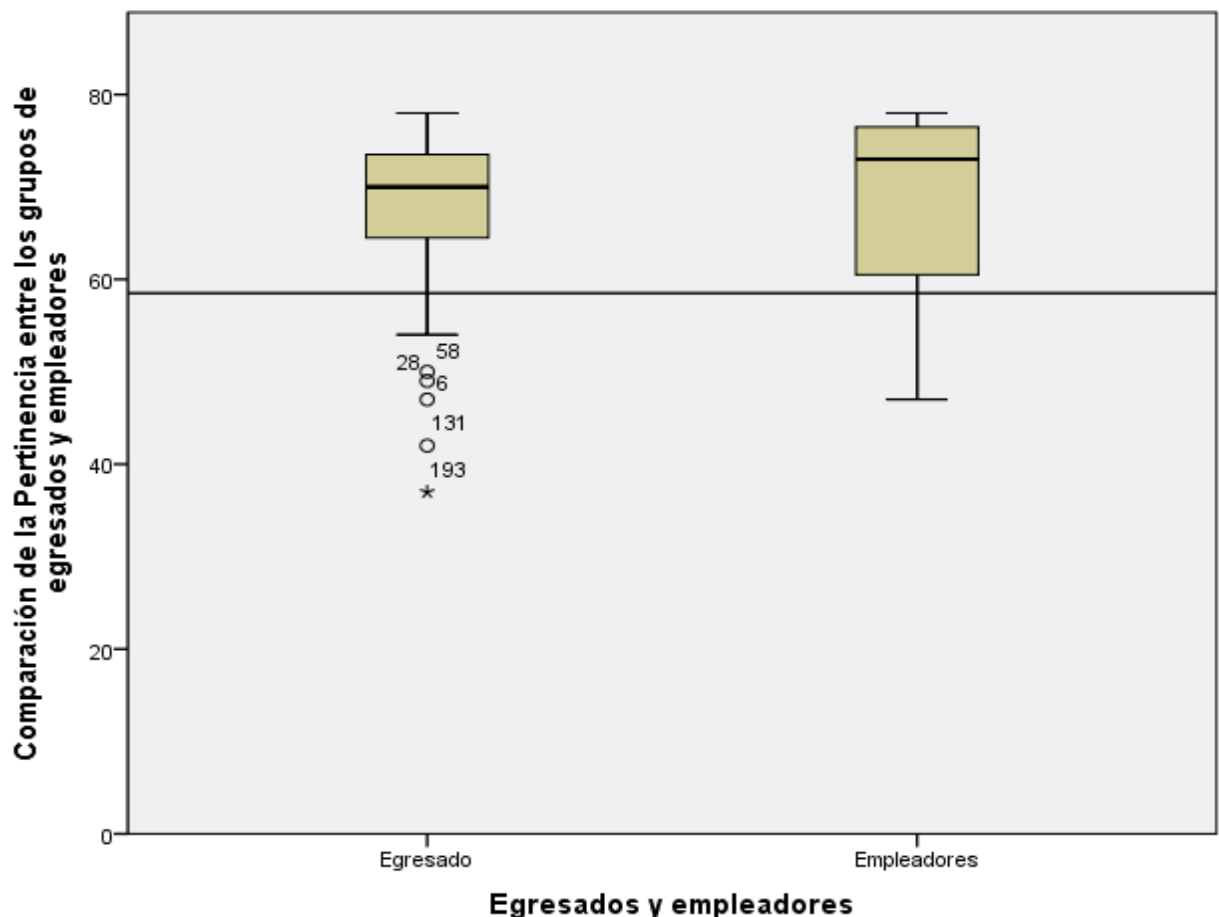


Fig. 12. Pertinencia entre el grupo de egresados y empleadores. Se observa el resultado mínimo, máximo, rango intercuartílico, mediana y algunos valores extremos.

Se utilizó la prueba de T de Student para comprar la media de los grupos en lo relacionado a la pertinencia, no existió diferencia estadística significativa entre las medias de las dos poblaciones estudiadas, ya que se obtuvo $p = .987$.

IX.DISCUSIÓN

Uno de los principales objetivos de la investigación fue el conocer las características laborales de los 200 egresados que se entrevistaron, los estudios posteriores realizados, e indagar acerca de la eficiencia en las competencias del egresado al insertarse al campo laboral, así como comparar las competencias desde el punto de vista de los egresados con la de los empleadores.

La edad promedio de 31 años se comparó con otros estudios a egresados de licenciatura de enfermería, donde se muestran resultados similares (6, 22) y ligeramente menor (3, 22, 45); en relación con el predominio del sexo femenino coincidió en diferentes estudios realizados en México (3, 6, 7, 10, 45, 46) el estado civil soltero concordó con la facultad de la UNAM (6) a diferencia que el predominio en casados en otra universidad mexicana y España (7, 45).

Al analizar los resultados, resalta el predominio que los egresados trabajaban como enfermeros antes de su egreso, lo cual es superior a todas las bibliografías revisadas de universidades nacionales y de Latinoamérica (2, 3, 6, 7, 10, 45, 46) .

Las instituciones contratantes de los egresados en su mayoría fue el sector público lo cual es similar con la investigación realizada por Carmona 2012 (6) donde en la FES Zaragoza de la UNAM se encontró que los egresados trabajan en su mayoría en instituciones públicas, que coincide con lo reportado por Müggenburg R. (47).

Se encontró relación del año de egreso con el cargo que desempeñaba, con mayores años de egreso mejor puesto laboral, un gran porcentaje de nuestra muestra habían egresado recientemente; la contratación como auxiliar en enfermería predominó notablemente al igual que en otras universidades nacionales (3, 6).

Existen egresados con estudios posttécnicos, pero con relación a los estudios posteriores se encontró que muy pocos han realizado una especialidad o posgrado lo cual es significativamente inferior con el estudio realizado en la Universidad de San Antonio de Paula (45).

En relación a las preguntas indagadas en los sujetos estudiados en el grupo de egresados, se observó que todos los promedios de respuestas sobre las diferentes competencias fueron mayor que 2.1 de un puntaje de 3, tomándose a 2.1 como punto de referencia (28) y considerándose esto ser una buena competencia.

Las respuestas de los egresados y los supervisores coincidieron en las cinco competencias mejor evaluadas, para el grupo de estudiados de los egresados tuvieron el siguiente orden: 1. tenían un desempeño ético, 2. relación terapéutica con el usuario, 3. brinda cuidado en los hospitales, 4. atención a personas adultas y 5. utiliza el proceso enfermero. En el grupo de supervisores que representó a los empleadores el orden fue el siguiente: 1. brindaban cuidado de enfermería en hospital, 2. realiza atención ambulatoria, 3. atención a personas adultas, 4. tenían un desempeño ético, 5. relación terapéutica con el usuario, brindaba atención preventiva integrada y atiende a pacientes pediátricos.

A pesar de que las competencias antes mencionadas coincidieron en ser las mejor evaluadas, al comparar los dos grupos estudiados existieron diferencias estadísticas significativas entre algunas de ellas, como la atención a pacientes pediátricos, tener un desempeño ético, tener una relación terapéutica con el usuario y la realización de una entrevista.

Se observó que para el grupo de los egresados la competencia mejor evaluada fue el que tenían un desempeño ético, para los supervisores estuvo en cuarto lugar.

Dentro de las respuestas de los egresados y supervisores también coincidieron las cuatro competencias menormente evaluadas, para el grupo de egresados fueron en primer lugar: desarrolla investigación descriptiva; en segundo lugar: interpreta laboratorios clínicos y bacteriológicos básicos; el tercero: instrumenta una intervención quirúrgica de baja complejidad y el cuarto lugar: atiende a personas con trastornos mentales. En el grupo de supervisores las respuestas con menores competencias fueron en primer lugar: desarrolla investigación descriptiva; en segundo: instrumenta una intervención quirúrgica de baja complejidad; en tercero: aplica proceso de enfermería a la familia y comunidad y cuarto: interpreta laboratorios clínicos y bacteriológicos básicos y atiende a personas con trastornos mentales. Todos los promedios de respuesta estuvieron por arriba de 2.1, lo cual las definió como buena competencia.

Es importante mencionar que coincidieron los dos grupos estudiados en el orden de las competencias menormente evaluadas y también en su media aritmética, por lo que aquí no hubo diferencias estadísticas significativas.

En la última sección del cuestionario de los supervisores, ellos respondieron que la formación académica profesional de los exalumnos tenía calidad en su formación que se reflejaba al realizar las diferentes actividades; refirieron que el egresado contaba con suficiente nivel académico, credibilidad profesional y capacitación y que la Escuela de Enfermería del IMSS respondía a la demanda del mercado laboral y en los servicios profesionales que prestaba el egresado, por lo que se considera que la formación de profesionales de enfermería de la escuela es pertinente, lo cual coincide en otro estudio sobre la pertinencia externa en la formación en Venezuela realizado por Caligiore 2009 (2).

Entre ambos grupos de egresados y empleadores, no existió diferencia estadística significativa entre las preguntas que indagaban sobre las diferentes funciones basadas en cuatro grandes competencias: asistencial, docente, investigación y administrativa que describe el perfil de egreso de la carrera de enfermería, ni entre la diferencia de medias al comparar la pertinencia entre los grupos estudiados.

Es importante resaltar que se observa en el grupo de supervisores el rango intercuartílico más amplio y la mediana ligeramente más alta en comparación del grupo de egresados y que ambos grupos estuvieron por arriba de la línea establecida como rango para medir la pertinencia en la formación de los alumnos egresados.

X. CONCLUSIÓN

Todos los promedios de respuesta observados fueron mayor de 2.1 de tres puntos esperados, lo cual se definió como buena competencia y se considera que se muestran elementos para afirmar que la formación de los egresados es pertinente a las necesidades del mercado laboral. Se infiere la existencia de pertinencia en la formación, entendiéndose como pertinencia a la congruencia de lo que la sociedad espera y necesita que en este caso fueron las instituciones.

En general las percepción de los egresados y los supervisores coincidieron en relación al dominio de las diferentes funciones basadas en cuatro grandes competencias: asistencial, docente, investigación y administrativa que describe el perfil de egreso de la carrera de enfermería, pero sí existieron diferencias estadísticas significativas entre algunos aspectos, como la atención a pacientes pediátricos, tener un desempeño ético, tener una relación terapéutica con el usuario y la realización de una entrevista, con lo cual se logra demostrar la hipótesis y se espera presentar los resultados antes los directivos de la carrera con el propósito de reforzar el plan de estudios en estos aspectos.

Se sugiere reforzar el plan de estudios en las competencias de investigación y algunas del cuidado de enfermería que tanto los individuos del grupo de egresados como el grupo de los empleadores respondieron ser tener áreas de oportunidad

La pertinencia de la formación profesional en los estudiantes se puede evaluar por la posición que alcancen y su desempeño profesional, tanto en el empleo como en el ejercicio independiente. El seguimiento de quienes egresan es una estrategia de valoración que permite conocer su desempeño y desarrollo profesional y, a la vez evalúa los resultados de un programa, lo que facilita la toma de decisiones en aspectos

curriculares, metodológicos, evaluativos, de pertinencia de contenidos, para validar socialmente la misión de la Escuela de Enfermería, a fin de hacerle seguimiento a los programas de formación profesional e integral que postulan la universidad y la propia escuela.

Existen modelos que pueden apoyar el desarrollo de habilidades para los procesos cognitivos referidos, lo que coadyuvaría a un ejercicio profesional reflexivo y autónomo, en lugar de la adhesión a prácticas asistenciales rutinarias. Las escuelas de Enfermería tienen el compromiso para incorporar en el currículo diversas estrategias deliberadas y progresivas que apoyen el desarrollo de dichas habilidades, así como de generar ambientes de aprendizaje y clínicos que las promuevan

La universidad, la escuela de enfermería, y los programas académicos deben definir estrategias operativas permanentes para el trabajo con egresados, que permitan conocer sus fortalezas y debilidades y ofrecerles alternativas de actualización de acuerdo con la problemática social del entorno. Cada programa académico debe promover la participación de los egresados en procesos académicos y culturales de la institución como un todo y de cada programa académico como una actividad particular. El fortalecimiento de la asociación de egresados genera una doble ganancia, es decir de la academia hacia los egresados y de los egresados hacia ella que favorezcan su ubicación, sus actividades, la aproximación que hay entre la formación que el programa ofrece y el ejercicio real de los mismos, permite estimar la contribución de sus egresados.

Existe la necesidad de la existencia de líneas de investigación educativa dentro de las instituciones de educación superior que sirvan de base para la toma de decisiones para la mejora del programa propicia el estudio sobre egresados.

Se reconoce que el papel de los centros escolares rebasa la simple generación de conocimiento y que su tarea fundamental tiene que ver con la formación de un sujeto. De ahí la necesidad de que las instituciones escolares brinden conocimientos significativos adecuados a las necesidades del mercado laboral sin olvidar el contexto social y comunidad educativa. Se trata de ligar la educación a un proyecto social que brinde la posibilidad de dignificar a los seres humanos al tiempo que contribuya a la mejora de la sociedad. Si los programas académicos quieren mantener su vigencia, los egresados son las antenas que las mantienen en contacto con la sociedad a la que sirven.

Asimismo las Instituciones de educación superior deben hacer presencia en las actividades de gremios como asociaciones profesionales de egresados, pues esto le permitirá estar en contacto directo con el contexto laboral de los egresados. El sentido de pertenencia del egresado se puede empezar a cultivar desde su entrada como estudiante del programa académico en una relación continua y permanente.

El seguimiento de egresados ha mostrado ser un valioso instrumento para ampliar y profundizar el conocimiento sobre la relación entre educación superior y mercado laboral, sobre todo, si la información se recaba haciendo comparativos.

Una de las conclusiones importantes de este estudio es que generalmente los egresados son contratados como auxiliares de enfermería, haciendo un trabajo que no corresponde a su preparación académica, lo que provoca en ellos un sentimiento de frustración dado que no se les reconoce su esfuerzo por prepararse a nivel universitario.

XI.REFERECIAS

1. Soto-Bernabe AK. La pertinencia de la educación superior mexicana: analisis de cuatro decadas Pampedia 2011(7):19-30.
2. Caligiore-Corrales I. Pertinencia externa. Caso de la escuela de enfermería de la universidad de los Andes Venezuela Universidad de los Andes 2011.
3. González-Velazquez M, Crespo-Knopfler S, Cuamatzi-Peña M. Seguimiento de egresados de la licenciatura de enfermeria Desarrollo científico Enfermeria. 2009;17(3):106-9.
4. Crespo-Knopfler S, Gonzalez-Velazquez M, Cuamatzi-Peña M. Percepcion de los empleadores sobre el licenciado en enfermeria de la facultad de estudios superiores Zaragoza Enfermeria Universitaria 2009;6:1-10.
5. Valenti-Nigrini G, Varela-Petito G. Diagnostico sobre el estado actual de los estudios egresados Asociacion Nacional de Universidades e Instituciones de Educacion Superior ANUIES. 2003;7-12.
6. Carmona-Mejia M, S G-V, S C-K. Opinion de los egresados del plan de estudios de la licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza UNAM Enfermería Global 2012(28):180-91.
7. Bernal-Becerril M, Ponce-Gomez G, Moran-Peña L. Seguimiento de egresados del programa de maestria en Enfermería. 2do cohorte generacional Enfermería Universitaria 2008;5(2):2-6.
8. Sanchez-Garcia AG. Los profesionales de las ciencias de la salud en el mercado laboral Investigaciones en Salud Universidad de Guadalajara Redalyc 2002;IV:12.
9. Romero-Estrada MO, Carrillo-Ibarra LE. Estudio de seguimiento y analisis de satisfaccion de los egresados de la licenciatura en Enfermeria del CUGS, Ude G. Red U de G. 2009;6.
10. Pérez-Cabrera I, Muggenburg-Rodriguez M, Ortiz-Acevedo P. Egresados de la Escuela Nacional de Obstetricia (UNAM): Calidad en la formacion (2003-2008). Enfermeria Universitaria. 2010;julio-septiembre 2010(7 (3)):46-54.
11. Lopez-Montes K, Burgos-Flores B, Campillo-Castelo DM. Estudios de egresados de la Licenciatura en Enfermeria Universidad de Sonora Hermosillo Sonora 2005.
12. Cruz-Pallares KA. Seguimiento de egresados 1997-2001 facultad de Enfermeria y Nutriologa de la Universidad Autonoma de Chihuahua. Chihuahua Universidad Autonoma de Chihuahua; 2004.
13. Luque-Martinez T, Barrio-Garcia S, Sanchez-Fernandez J, Ibanez-Zapata JA. Estudio de egresados de la Universidad de Granada Granada España: Universidad de Granada 2008.
14. Ontiveros-Moreno IL. Seguimiento de egresados de la licenciatura en Artes Visuales de la Escuela de Pintura,Escultura, y Artesanias de la UJED. Victoria de Durango,Durango Universidad Pedagogica de Durango; 2006.
15. Ramírez R, Tovar M. Egresados de las especializaciones en enfermeria. Evaluacion en una decada. Corporación Editora Médica del Valle. 2005;36(3):75-82.
16. Ramos T. Manual de Instrumentos y recomendaciones sobre seguimiento de egresados Monterrey Nuevo Leon: Instituto Tecnologico de Monterrey-Instituto Valenciano de Investigaciones economicas 2006.
17. Centeno-Herrera MC. Seguimiento de Egresados Escuela Normal de Torreon Torreon Coahuila Universidad de Coahuila 2009.
18. Cruz-Ibarra M, Robles-Salazar L. Programa de seguimiento de egresados y opinion de empleadores Facultad de Enfermeria 2009:35.
19. Gil-Jimenez C. Programa Institucional de seguimiento de egresados y opinion de empleadores Villahermosa Tabasco Universidad Juarez Autonoma de Tabasco 2004.
20. Jaramillo A, Giraldo-Pineda A, Ortiz-Correa JS. Estudio sobre egresados de la experiencia de la Universidad EAFIT Revista Universidad EAFIT-Redalyc. 2006;42:111-24.

21. Pérez-Mendez J. Competencias Laborales de los egresados de la Licenciatura en Economía de la UADY en ejercicio profesional Merida de Yucatan Universidad Autonoma de Yucatan 2010.
22. Abaunza M, Antolinez B. Opinion de los empleadores IPS sobre las características del profesional de enfermería requerido. Avances de Enfermería.XVI(1 y 2):13.
23. Chávez-García D. Plan de Estudios de la Licenciatura de enfermería 1999-1. Tijuana Escuela de Enfermería del IMSS Incorporada a UABC (actualizado 2012-2) 2012-2.
24. Berman A, Snyder S. Fundamentos de Enfermería Kozier. 9a ed 2013. 1620 p.
25. Díaz Barriga F, Rigo MA. Formación docente y educación basada en competencias. México DF: CESUUNAM. 2000.
26. Roa-Pinilla AE. Evaluación de competencias profesionales en salud. Revista de la Facultad de Medicina. 2013;61(1):53-70.
27. Parra DI, Tiga Loza DC, Domínguez Nariño CC, Navas Torres J. Evaluación de las competencias clínicas en estudiantes de enfermería. Revista CUIDARTE. 2016;7(2):8.
28. López-González JA, Barahona-Herrejón NA, Estrada-Preciado M, Favela-Ocaño MA, Cuen-Tanori FA. Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados. Revista Enfermería Actual en Costa Rica. 2014(27):1.
29. Argote LÁ, Duque ÁM. Los egresados y su desempeño en el medio: un desafío de las instituciones formadoras del recurso humano en salud. Colombia Médica Universidad del Valle. 2001;32(4):169-73.
30. Andrade B. Evaluación del desempeño laboral de los licenciados egresados del programa de enfermería de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado" en opinion de los supervisores de los hospitales tipo IV Barquisimeto, Estado de Lara Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"; 2007.
31. Felipe-Figueroa LY, Cantuarias-Noriega N. Satisfacción del empleador en el desempeño de enfermeros egresados de Uladech en instituciones de salud, 2015. In Crescendo Ciencias de la salud. 2016;3(2):130-8.
32. Chiavenato I, Villamizar GA, Aparicio JB. Administración de recursos humanos: McGraw-Hill; 1983.
33. Villarroel C. La Calidad Universitaria: para lograrla hay que definirla. Pensar la Educación Anuario del Doctorado en Educación Coordinación de Publicaciones Facultad de Humanidades y Educación ULA Mérida: Ediciones FAHE. 2007.
34. Llamas-Huitrón I. La inversion en capital humano en México. Revistas del Banco de Comercio Exterior.381-8.
35. Garza Garza OJdl, Villezca Becerra PA. Efecto de la sobre-educación en el ingreso de las personas con estudios de nivel superior en México. Ensayos. 2006;25(2):21-42.
36. Rajimon J. La Economía y la función de producción en educación. Visión de futuro. 2010;13(1):0-.
37. Aguilera-Rivera M, Morán-Peña L. Vivencias de recién egresados en la toma de decisiones clínicas. 2016.
38. Kohn LT, Corrigan JM, Donaldson MS. To err is human: building a safer health system. 2000.
39. Alba-Leonel A, Papaqui-Hernández J, Dolores Z-AM, Fajardo-Ortiz G. Errores de enfermería en la atención hospitalaria. Revista de Enfermería del IMSS. 2011;19(3):149-54.
40. OMS OMdIS. Alianza mundial para la seguridad del paciente. Francia 2008.
41. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. La Habana: Editorial Félix Varela. 2003;2.
42. Apéndice F. Declaración de Helsinki.
43. Daniel WW. Bioestadística. Base para el análisis de las ciencias de la salud. 4ta. ed: Editorial Limusa Waley; 2003.

44. Martínez AG. SPSS free. La forma mas facil de aprender SPSS 2017 [cited 2017 05/01/2017]. Available from: <http://www.spssfree.com/curso-de-spss/graficos-en-spss/grafico-de-barras-de-error-en-spss.html>.
45. Bautista-Rodríguez LM, Jiménez SJ. Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander España. Revista Ciencia y Cuidado. 2012;9(2):64-70.
46. Hernández-Silva J, Cárdenas-Oscoy S, Maya-Morales A, Gabriel-Reyes J, Negrete-Hurtado M, Cervantes-Conde E. Evaluación de competencias en proceso enfermero durante el servicio social. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2009;17(1):3-9.
47. Muggenburng-Rodriguez MC. Situacion y oportunidades Laborales en dos generaciones de egresados de la Escuela Nacional de Enfermeria y Obstetricia UNAM. Rev enferm IMSS. 2002;10:159-63.

XII. ANEXOS

Tabla 7.

Relación del año de egreso con el puesto laboral de los egresados de licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. México (2002-2013)

Puesto			Población egresados
No trabaja	Fecha de egreso agrupada	2008-2010	1
		2011-2013	6
	Total		7
Auxiliar de enfermería	Fecha de egreso agrupada	2002-2004	11
		2005-2007	20
		2008-2010	29
		2011-2013	54
	Total		114
Enfermera general	Fecha de egreso agrupada	2002-2004	8
		2005-2007	22
		2008-2010	15
		2011-2013	25
	Total		70
Enfermera especialista	Fecha de egreso agrupada	2002-2004	4
		2005-2007	2
		2011-2013	1
	Total		7
Jefe de piso	Fecha de egreso agrupada	2005-2007	1
		Total	1
Subjefe de enfria./supervisor	Fecha de egreso agrupada	2002-2004	0
		2005-2007	0
		2008-2010	1
	Total		1
Jefe de enfermeras	Fecha de egreso agrupada	2002-2004	
		2005-2007	
	Total		
Total	Fecha de egreso agrupada	2002-2004	23
		2005-2007	45
		2008-2010	46
		2011-2013	86
	Total		200

Tabla 8.

Respuesta del egresado de licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. (2002-2013) en relación a la competencia del cuidado

Competencia Cuidado	media	Suficiente		Moderadamente		Insuficiente	
		f	%	f	%	f	%
Tiene un desempeño ético	2.95	193	96.5%	4	2.0%	3	1.5%
Relación terapéutica con el usuario	2.90	182	91.0%	15	7.5%	3	1.5%
Brinda cuidado en hospital	2.89	181	90.5%	16	8.0%	3	1.5%
Atención a personas adultas	2.86	176	88.0%	20	10.0%	4	2.0%
Utiliza el proceso enfermero	2.69	148	74.0%	41	20.5%	11	5.5%
Realiza atención ambulatoria	2.68	148	74.0%	39	19.5%	13	6.5%
Conocimientos en farmacocinética y farmacodinamia de los medicamentos	2.58	136	68.0%	43	21.5%	21	10.5%
Toma de decisiones en caso de urgencias	2.57	128	64.0%	57	28.5%	15	7.5%
Atención integral en trastornos ginecobstetricos	2.54	127	63.5%	53	26.5%	20	10.0%
Maneja programas de Atención Primaria a la Salud a diferentes grupos	2.53	126	63.0%	53	26.5%	21	10.5%
Participa en los programas de atención ambulatoria	2.52	121	60.5%	61	30.5%	18	9.0%
Atención en pacientes pediátricos	2.41	104	52.0%	74	37.0%	22	11.0%
Aplica proceso de enfermería a la familia y comunidad	2.38	103	51.5%	70	35.0%	27	13.5%
Atiende a personas con trastornos mentales	2.36	93	46.5%	85	42.5%	22	11.0%
Instrumenta una intervención quirúrgica de baja complejidad	2.35	103	51.5%	63	31.5%	34	17.0%
Interpreta laboratorio clínico y bacteriológico básicos	2.34	94	47.0%	80	40.0%	26	13.0%

Tabla 9.

Respuesta del egresado de licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. (2002-2013) en relación a las competencias en educación, investigación y gestión del cuidado

Competencia	media	Suficiente		Moderadamente		Insuficiente		
		f	%	f	%	f	%	
Educación								
Ejecuta acciones de promoción de la salud	2.87	178	89.0%	18	9.0%	4	2.0%	
Desarrolla actividades para la formación continua	2.54	126	63.0%	55	27.5%	19	9.5%	
Investigación								
Realiza entrevista	2.84	172	86.0%	24	12.0%	4	2.0%	
Adquiere información sobre los avances de la ciencia	2.60	127	63.5%	66	33.0%	7	3.5%	
Utiliza la recolección de información	2.51	113	56.5%	76	38.0%	11	5.5%	
Desarrolla investigación descriptiva	2.33	103	51.5%	60	30.0%	37	18.5%	
Gestión del cuidado								
Administra recursos humanos y materiales	2.81	163	81.5%	35	17.5%	2	1.0%	
Coordina acciones para solucionar problemas en los usuarios	2.77	157	78.5%	40	20.0%	3	1.5%	
Aplica el proceso administrativo en la gestión del cuidado	2.76	157	78.5%	38	19.0%	5	2.5%	
Evalúa la calidad del cuidado	2.76	157	78.5%	37	18.5%	6	3.0%	
Identifica y planifica acciones en persona, familia y comunidad	2.74	156	78.0%	35	17.5%	9	4.5%	

Tabla 10.

*Respuesta de **empleadores** de la **competencia del cuidado** del egresado de licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. (2002-2013)*

Competencia Cuidado	media	Suficiente		Moderadamente		Insuficiente	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Brinda cuidado en hospital	2.83	20	83.3%	4	16.7%	0	0 %
Realiza atención ambulatoria	2.83	20	83.3%	4	16.7%	0	0 %
Atención a personas adultas	2.83	21	87.5%	2	8.3%	1	4.2%
Tiene un desempeño ético	2.75	18	75.0%	6	25.0%	0	0 %
Atención en pacientes pediátricos	2.67	17	70.8%	6	25.0%	1	70.8%
Maneja programas de Atención Primaria a la Salud a diferentes grupos	2.67	18	75.0%	4	16.7%	2	8.3%
Relación terapéutica con el usuario	2.67	17	70.8%	6	25.0%	1	4.2%
Toma de decisiones en caso de urgencias	2.63	16	66.7%	7	29.2%	1	4.2%
Participa en los programas de atención ambulatoria	2.63	18	75.0%	3	12.5%	3	12.5%
Utiliza el proceso enfermero	2.63	17	70.8%	5	20.8%	2	8.3%
Conocimientos en farmacocinética y farmacodinamia de los medicamentos	2.63	17	70.8%	5	20.8%	2	8.3%
Atención integral en trastornos ginecobstetricos	2.54	17	70.8%	7	29.2%	0	0%
Atiende a personas con trastornos mentales	2.50	15	62.5%	6	25.0%	3	12.5%
Interpreta laboratorio clínico y bacteriológico básicos	2.50	14	58.3%	8	33.3%	2	8.3%
Aplica proceso de enfermería a la familia y comunidad	2.42	14	58.3%	6	25.0%	4	16.7%
Instrumenta una intervención quirúrgica de baja complejidad	2.29	12	50.0%	7	29.2%	5	20.8%

Tabla 11.

Respuesta de empleadores de la competencia en educación, investigación y gestión del cuidado del egresado de licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. (2002-2013)

Competencia	media	Suficiente		Moderadamente		Insuficiente		
		f	%	f	%	f	%	
Educación								
Ejecuta acciones de promoción de la salud	2.71	18	75.0%	5	20.8%	1	4.2%	
Desarrolla actividades para la formación continua	2.63	17	70.8%	5	20.8%	2	8.3%	
Investigación								
Utiliza la recolección de información	2.54	16	66.7%	5	20.8%	3	12.5%	
Realiza entrevista	2.54	14	58.3%	9	37.5%	1	4.2%	
Desarrolla investigación descriptiva	2.21	11	45.8%	7	29.2%	6	25.0%	
Gestión del cuidado								
Coordina acciones para solucionar problemas en los usuarios	2.75	18	75.0%	6	25.0%	0	0 %	
Identifica y planifica acciones en persona, familia y comunidad	2.61	17	70.8%	6	25.0%	1	4.2%	
Administra recursos humanos y materiales	2.71	18	75.0%	5	20.8%	1	4.2%	
Aplica el proceso administrativo en la gestión del cuidado	2.71	18	75.0%	5	20.8%	1	4.2%	
Evalúa la calidad del cuidado	2.75	18	75.0%	6	25.0%	0	0 %	

Tabla 12.

Respuesta de empleadores de la competencia de calidad de la formación del egresado de licenciatura en enfermería del IMSS en Tijuana, B.C. (2002-2013)

Competencia Calidad en la formación	media	Suficiente		Moderadamente		Insuficiente	
		f	%	f	%	f	%
Nivel académico	2.71	19	79.2%	5	20.8%	0	0%
Credibilidad profesional	2.79	19	79.2%	5	20.8%	0	0%
Capacitación	2.75	18	75.0%	6	25.0%	0	0 %
Respuesta de la Escuela de Enfermería a la demanda del mercado laboral	2.67	18	75.0%	6	25.0%	0	0 %
Servicios profesionales	2.79	17	70.8%	7	29.2%	0	0%

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2}$$

donde:

- * $Z_{\alpha}^2 = 1.96^2$ (ya que la seguridad es del 95%)
- * p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- * q = 1 - p (en este caso 1 - 0.05 = 0.95)
- * d = precisión (en este caso deseamos un 3%)

Datos generales egresado.

INSTRUCCIONES. Lea cuidadosamente y conteste las siguientes preguntas anotando el número de la respuesta en la columna de la derecha.

No	Pregunta	Opciones de respuestas	Resp.
1	Sexo	1. Femenino 2. Masculino	
2	Lugar de Residencia	1. Tijuana 2. Ensenada 3. Rosarito 4. Tecate 5. Mexicali 6. Otro _____	
3	Estado Civil	1. Soltero 2. Casado 3. Divorciado 4. Viudo	
4	Año de egreso	1. 2002 2. 2003 3. 2004 4. 2005 5. 2006 6. 2007 7. 2008 8. 2009 9. 2010 10. 2011 11. 2012 12. 2013	
5	Indique el tipo de institución donde labora	1. Publica 2. Privada 3. Servicio Domiciliario 4. Otro _____	
6	Institución donde labora actualmente	1. IMSS 2. ISSSTE 3. ISSSTECALI 4. Salubridad 5. Privada 6. Otro	
7	Cargo que desempeña actualmente	1. Auxiliar de Enfermería 2. Enfermera general 3. Enfermera especialista 4. Jefe de piso 5. Subjefe de enfría./ Supervisor 6. Jefe de enfermeras	
8	Actualmente usted es	1. Personal Fijo 2. Personal Eventual	
9	Turno que labora actualmente	1. Matutino 2. Vespertino 3. Nocturno A 4. Nocturno B 5. Horas contratadas 6. Ninguno 7. Otro _____	
10	Además del cargo que ejerce actualmente, ¿desempeña actividades en otra institución? 1. SI _____ 2. NO _____		
11	Indique si ese segundo cargo tiene relación con su formación profesional de enfermera/o 1. SI _____ 2. NO _____		
12	Tiene usted estudios postéctnicos	1. Pediatría 2. Quirúrgica 3. Cuidados intensivos 4. Salud pública 5. Medicina de familia 6. Admón. y docencia 7. Otro _____	
13	Tiene usted estudios posteriores a la licenciatura	1. Diplomado 2. Especialidad (2 años) 3. Maestría 4. Doctorado 5. Posdoctorado	
14	Usted estudio en la carrera de Enfermería por:	1. Por decisión propia 2. Por influencia familiar 3. Por ser la primera oportunidad que tuvo de ingresar en la universidad 4. Falta de otra opción de carrera	



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DELEGACION REGIONAL EN BAJA CALIFORNIA
JEFATURA DE SERVICIOS DE PRESTACIONES MÉDICAS
COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN Y ENLACE INSTITUCIONAL
ESCUELA DE ENFERMERÍA EN TIJUANA
INCORPORADA A LA U.A.B.C.



Cuestionario para los egresados

Marque con una X según su criterio, ubicando su respuesta según la siguiente escala.

- 1.- Insuficientemente
- 2.- Moderadamente
- 3.- Suficientemente

Considera Usted que la formación académica profesional del Egresado de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Escuela de Enfermería IMSS en Tijuana, lo ha capacitado para realizar las siguientes competencias:

Competencias Profesionales	1. Insuficientemente	2. Moderadamente	3. Suficientemente	Uso exclusivo del investigador
1.- Ejecuta actividades para brindar cuidados de Enfermería en los establecimientos hospitalarios de salud.				
2. Realiza actividades de cuidados de Enfermería en un establecimiento de atención ambulatoria.				
3.- Brinda atención integral a pacientes pediátricos que presenten trastornos de la salud.				
4.- Brinda atención integral a personas adultas que presenten problemas de salud.				
5.- Actúa en casos de emergencias y/o urgencias, tomando decisiones que pueden contribuir a salvar la vida de los enfermos.				
6.- Brinda atención integral a personas con trastornos ginecoobstétricos, ayudando a resolver los problemas que presenten.				
7. Proporciona atención de Enfermería a personas que presenten alteraciones de la salud mental.				
8.- Planifica la atención que le brinda a los pacientes, utilizando para ello el Proceso de Enfermería.				
9.- Coordina las acciones necesarias para solucionar los problemas de salud identificados en los usuarios del servicio.				
10.- Identifica las condiciones de salud de la persona, familia y comunidad para planificar las acciones necesarias.				
11. Utiliza diferentes métodos y técnicas de recolección de información clínica y epidemiológica.				
12.- Relaciona los conocimientos sobre farmacocinética y farmacodinamia, en la administración de cada medicamento que amerite el paciente.				
13.- Interpreta los resultados de pruebas básicas de laboratorio clínico y bacteriológico.				
14.- Realiza la entrevista al usuario, para identificar los problemas y necesidades de salud que presente.				
15.- Instrumenta una intervención quirúrgica de poca complejidad.				
16. Utiliza los conocimientos de Educación para la Salud para ejecutar acciones de promoción de la salud en las personas.				
17.- Administra un Servicio de Enfermería haciendo uso racional de los recursos humanos y materiales disponibles.				
18.- Aplica los principios del Proceso Administrativo en la gestión del cuidado de Enfermería.				
19.- Evalúa la calidad del cuidado de Enfermería del servicio de salud.				
20.- Desarrolla actividades de formación continua, basadas en las necesidades sentidas y/o detectadas al personal de Enfermería.				
21.- Maneja programas de atención primaria de salud dirigidos a los diferentes grupos de edad de la población.				
22.- Aplica el Proceso de Enfermería a nivel familiar y comunitario.				
23.- Participa en los diferentes programas de salud que se desarrollan en un establecimiento ambulatorio.				
24. Aplica los principios éticos en su desempeño profesional.				
25. Establece una relación terapéutica con el usuario.				
26. Desarrolla investigaciones de carácter descriptivo en áreas de interés de Enfermería.				
27. Adquiere información sobre los avances de la ciencia de la salud en diferentes medios de comunicación.				
28. Participa en la resolución de asuntos de interés social de la colectividad a la que pertenece.				
29. Promueve iniciativas gremiales en defensa de la profesión.				

Datos generales empleador.

INSTRUCCIONES. Lea cuidadosamente y conteste las siguientes preguntas anotando el número de la respuesta en la columna de la derecha.

No	Pregunta	Opciones de respuestas	Resp.
1	Sexo	1. Femenino 2. Masculino	
2	Lugar de Residencia	1. Tijuana 2. Ensenada 3. Rosarito 4. Tecate 5. Mexicali 6. Otro _____	
3	Estado Civil	1. Soltero 2. Casado 3. Divorciado 4. Viudo	
4	Año de experiencia laboral	1. 0 a 5 años 2. 6 a 10 años 3. 11 a 15 años 4. 16 a 20 años 5. 21 a 25 años 26 años o mas	
5	Indique el tipo de institución donde labora	1. Publica 2. Privada 3. Servicio Domiciliario 4. Otro _____	
6	Institución donde labora actualmente	1. IMSS 2. ISSSTE 3. ISSSTECALI 4. Salubridad 5. Privada 6. Otro _____	
7	Cargo que desempeña actualmente	1. Auxiliar de Enfermería 2. Enfermera general 3. Enfermera especialista 4. Jefe de piso 5. Subjefe de enfría./ Supervisor 6. Jefe de enfermeras	
8	Actualmente usted es	1. Personal Fijo 2. Personal Eventual	
9	Turno que labora actualmente	1. Matutino 2. Vespertino 3. Nocturno A 4. Nocturno B 5. Horas contratadas 6. Ninguno 7. Otro _____	
10	Además del cargo que ejerce actualmente, ¿desempeña actividades en otra institución? 1. SI _____ 2. NO _____		
11	Indique si ese segundo cargo tiene relación con su formación profesional de enfermera/o 1. SI _____ 2. NO _____		
12	Tiene usted estudios postécnicos	1. Pediatría 2. Quirúrgica 3. Cuidados intensivos 4. Salud pública 5. Medicina de familia 6. Admón. y docencia 7. Otro _____	
13	Tiene usted estudios posteriores a la licenciatura	1. Diplomado 2. Especialidad (2 años) 3. Maestría 4. Doctorado 5. Posdoctorado	



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DELEGACION REGIONAL EN BAJA CALIFORNIA
JEFATURA DE SERVICIOS DE PRESTACIONES MEDICAS
COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN Y ENLACE INSTITUCIONAL
ESCUELA DE ENFERMERÍA EN TIJUANA
INCORPORADA A LA U.A.B.C.



Cuestionario dirigido a los supervisores

Marque con una X según su criterio, ubicando su respuesta según la siguiente escala.

- 1.- Insuficientemente
2.- Moderadamente
3.- Suficientemente

Considera Usted que la formación académica profesional del Egresado de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Escuela de Enfermería IMSS en Tijuana, lo ha capacitado para realizar las siguientes competencias:

ITEM	1. Insuficientemente	2. Moderadamente	3. Suficientemente	Uso exclusivo del investigador
1. Como califica Usted los servicios profesionales del egresado en Enfermería				
2. Usted considera que el nivel académico del egresado es:				
3. La capacitación de los egresados de la Escuela de Enfermería es:				
4. Usted considera que la respuesta de la Escuela de Enfermería a la demanda de egresados para el mercado laboral es:				
5. En su opinión la credibilidad profesional de los egresados de la Escuela de Enfermería es:				

Competencias Profesionales	1. Insuficientemente	2. Moderadamente	3. Suficientemente	Uso exclusivo del investigador
1.- Ejecuta actividades para brindar cuidados de Enfermería en los establecimientos hospitalarios de salud.				
2. Realiza actividades de cuidados de Enfermería en un establecimiento de atención ambulatoria.				
3.- Brinda atención integral a pacientes pediátricos que presenten trastornos de la salud.				
4.- Brinda atención integral a personas adultas que presenten problemas de salud.				
5.- Actúa en casos de emergencias y/o urgencias, tomando decisiones que pueden contribuir a salvar la vida de los enfermos.				
6.- Brinda atención integral a personas con trastornos ginecoobstétricos, ayudando a resolver los problemas que presenten.				
7. Proporciona atención de Enfermería a personas que presenten alteraciones de la salud mental.				
8.- Planifica la atención que le brinda a los pacientes, utilizando para ello el Proceso de Enfermería.				
9.- Coordina las acciones necesarias para solucionar los problemas de salud identificados en los usuarios del servicio.				
10.- Identifica las condiciones de salud de la persona, familia y comunidad para planificar las acciones necesarias.				
11. Utiliza diferentes métodos y técnicas de recolección de información clínica y epidemiológica.				
12.- Relaciona los conocimientos sobre farmacocinética y farmacodinamia, en la administración de cada medicamento que amerite el paciente.				
13.- Interpreta los resultados de pruebas básicas de laboratorio clínico y bacteriológico.				
14.- Realiza la entrevista al usuario, para identificar los problemas y necesidades de salud que presente.				
15.- Instrumenta una intervención quirúrgica de poca complejidad.				
16. Utiliza los conocimientos de Educación para la Salud para ejecutar acciones de promoción de la salud en las personas.				
17.- Administra un Servicio de Enfermería haciendo uso racional de los recursos humanos y materiales disponibles.				
18.- Aplica los principios del Proceso Administrativo en la gestión del cuidado de Enfermería.				
19.- Evalúa la calidad del cuidado de Enfermería del servicio de salud.				
20.- Desarrolla actividades de formación continua, basadas en las necesidades sentidas y/o detectadas al personal de Enfermería.				
21.- Maneja programas de atención primaria de salud dirigidos a los diferentes grupos de edad de la población.				
22.- Aplica el Proceso de Enfermería a nivel familiar y comunitario.				
23.- Participa en los diferentes programas de salud que se desarrollan en un establecimiento ambulatorio.				
24. Aplica los principios éticos en su desempeño profesional.				
25. Establece una relación terapéutica con el usuario.				
26. Desarrolla investigaciones de carácter descriptivo en áreas de interés de Enfermería.				



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
UNIDAD DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN
Y POLÍTICAS DE SALUD
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD
CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
(ADULTOS)

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN PROTOCOLOS DE INVESTIGACIÓN

Nombre del estudio:	Pertinencia externa de la formación de los egresados de la licenciatura de la Escuela de Enfermería del IMSS en Tijuana
Patrocinador externo (si aplica):	No aplica
Lugar y fecha:	Júlio 2014, Tijuana B.C.
Número de registro:	
Justificación y objetivo del estudio:	Evaluar la pertinencia externa en la formación de los egresados de la licenciatura de enfermería en la Escuela de Enfermería del IMSS Tijuana
Procedimientos:	Aplicar un cuestionario a los egresados y a los empleadores, así como a una muestra de ex docentes de la escuela.
Posibles riesgos y molestias:	Ningún riesgo
Posibles beneficios que recibirá al participar en el estudio:	No aplica
Información sobre resultados y alternativas de tratamiento:	Los resultados se aplicarán como grupo y su nombre no aparecerá en la publicación
Participación o retiro:	Es voluntaria
Privacidad y confidencialidad:	Los resultados del proyecto serán solamente para fines estadísticos.
En caso de colección de material biológico (si aplica):	
☐	No autoriza que se tome la muestra.
☐	Si autorizo que se tome la muestra solo para este estudio.
☐	Si autorizo que se tome la muestra para este estudio y estudios futuros.
Disponibilidad de tratamiento médico en derechohabientes (si aplica):	
Beneficios al término del estudio:	
En caso de dudas o aclaraciones relacionadas con el estudio podrá dirigirse a:	
Investigador Responsable:	Maricela Avalos Hernández
Colaboradores:	Dulce Méndez Bojórquez y Tomas Jaime Sigala.

En caso de dudas o aclaraciones sobre sus derechos como participante podrá dirigirse a: Comisión de Ética de Investigación de la CNIC del IMSS: Avenida Cuauhtémoc 330 4° piso Bloque "B" de la Unidad de Congresos, Colonia Doctores, México, D.F., CP 05720. Teléfono (55) 56 27 69 00 extensión 21230. Correo electrónico: comision.etica@imss.gob.mx

Nombre y firma del sujeto

Nombre y firma de quien obtiene el consentimiento

Testigo

Testigo 2

Nombre, dirección, relación y firma

Nombre, dirección, relación y firma

Este formato constituye una guía que deberá completarse de acuerdo con las características propias de cada protocolo de investigación, sin omitir información relevante del estudio.

Clave: 2810-009-013



MEMORANDUM INTERNO

AL MTRO. ABDÓN MONTÓYA PONCE
DIRECTOR DE LA ESC. ENF. IMSS

No. DE REF. CCEIS/238/14

DEL PRESIDENTE DEL CLIEIS 204

Tijuana, B. C. a 10 junio del 2014

AT'N: MTRA. MARICELA AVALOS HERNANDEZ

ASUNTO: CLIEIS 204

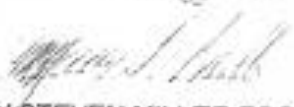
Por medio del presente me permito enviarle a Ud. "DICTAMEN DE AUTORIZADO", que le envían del Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud 204, del protocolo de investigación que detallo a continuación:

NO. DE REGISTRO	TÍTULO DEL PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN
R-2014-204-14	"Pertinencia externa de la formación de los egresados de la licenciatura de la Escuela de Enfermería del IMSS en Tijuana"

Agradezco de antemano su atención para hacer llegar el dictamen a quien corresponde. Sin más por el momento reciba un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E


DR. JESÚS JAVIER LÓPEZ MANJARREZ
PRESIDENTE DEL CLIEIS 204


DR. HARRY STEVEN MILLER FOGEL
SECRETARIO DEL CLIEIS 204

C.c.p. - Expediente
Interesado

JJLM/HSMF/dv

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE MEDICINA Y PSICOLOGÍA

Tijuana Baja California, 15 de Octubre del 2015
Oficio No. 1450/2015-2

LIC. DULCE MARIA MENDIVIL BOJORQUEZ

Por medio de este conducto, me permito informarle que se sometió a revisión a la Comisión de Bioética de esta Facultad, la solicitud de revisión del proyecto de investigación: **"PERTINENCIA EXTERNA EN LA FORMACION DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA DE ENFERMERIA DE LA ESCUELA DE ENFERMERIA DEL IMSS DE TIJUANA"**, el cual tuvo como resultado el siguiente dictamen APROBATORIO (se anexa).

Sin más por el momento, me despido de usted enviándole un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL HOMBRE"


DR. ALFREDO RENÁN GONZÁLEZ RAMIREZ
DIRECTOR



C.c.p.- Dr. Miguel Ángel Fraga Vallejo.- Coord. Posgrado e Investigación FMP
C.c.p.- Dirección
mca

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE MEDICINA Y PSICOLOGÍA
Comité de Bioética

Tijuana, Baja California a 15 de Octubre del 2015.

DR. ALFREDO RENÁN GONZÁLEZ RAMÍREZ
DIRECTOR FACULTAD DE MEDICINA Y PSICOLOGÍA
PRESENTE.

Por medio del presente y aprovechando para extenderle un cordial saludo se le notifica que, después de revisar la solicitud de revisión del proyecto de investigación con título:

“Pertinencia externa en la formación de los egresados de la Licenciatura de Enfermería de la Escuela de Enfermería del IMSS en Tijuana”

I.P.: Lic. Dulce María mendivil Bojorquez

en comisión específica, el Comité de Bioética de la Facultad de Medicina y Psicología, ha decidido el siguiente dictamen:

APROBADO

Los fundamentos para dicha decisión se basan en que es un proyecto clasificado “Categoría II. Con riesgo mínimo” de acuerdo al Artículo 17 del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud por haber cumplido con las características para dicho nivel incluyendo aplicación de cuestionarios. El consentimiento informado y autorizado previamente por el CLIE del IMSS cubre los requerimientos señalados en la LGS por lo que se autoriza para su aplicación a los sujetos en investigación, a la vez que el proyecto garantiza la confidencialidad de los mismos.

La presente aprobación es para su aplicación en un período no mayor a **DOS AÑOS** a partir de la fecha del dictamen; cualquier cambio al protocolo requiere de notificación a este Comité en un período no mayor a 15 días para mantener la vigencia del mismo.

Sin más por el momento, quedo de Usted como su S.S.

Atentamente
“Por la Realización Plena del Hombre”


Dr. Miguel Ángel Fraga Vallejo
Comité de Bioética FMyP

C.c.p. Archivo Comité de Bioética / D134



