

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
DOCTORADO EN EDUCACION

**PERTINENCIA EXTERNA. CASO DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.**

Trabajo de Tesis presentado como requisito final
Para optar al Grado de Doctora en Educación

Autora: Irene Caligiore Corrales. Mg.S.

Tutora: Dra. Sara Alonzo González.

Mérida, 2011

DEDICATORIA

A la memoria de mi Madre Nina, reflejo de amor, fe, sencillez y coraje, tus semillas dieron fruto en mi vida.

A mi padre Sebastiano, noble persona sembradora de virtud y afecto.

A Juan mi esposo, compañero de la vida, ejemplo de constancia y tenacidad.

A mis hijos Juan Sebastián y Sabrina, especial herencia de Dios Creador.

AGRADECIMIENTO

En mi corazón tengo agradecimiento a Dios mi Padre Celestial, gracias a El por darme la vida, por su constante presencia y fiel cuidado.

A mi familia por sus atentas oraciones y llamadas cargadas de afecto.

A la Dra. Sara Alonzo por su virtud y orientación como tutora en este proceso formativo, reflejados en la nobleza y amplitud de su corazón.

Al Dr. Aníbal León, insigne maestro cuyos aportes enriquecieron este producto.

A la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes, por ser la cuna de mi proceso formativo y desarrollo académico.

A la Universidad de Los Andes, forjadora del conocimiento, sitio de experiencias transformadoras del quehacer educativo.

**PERTINENCIA EXTERNA. CASO DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA
DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.**

Tesis Doctoral.

Autora: Irene Caligiore Corrales

Tutora: Dra. Sara Alonzo

Año: 2011

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue evaluar la pertinencia externa de la carrera de Enfermería de la Universidad de Los Andes según las expectativas de los egresados y los empleadores, para determinar la concordancia entre el perfil académico profesional establecido en la carrera de Enfermería y el perfil ocupacional existente en las instituciones empleadoras donde los egresados laboran, como parte del proceso de actualización del plan curricular. La metodología aplicada fue de carácter interpretativo con un diseño de estudio de caso que estuvo dirigido a la carrera de Enfermería, cuyas variables del perfil académico profesional fueron objeto de análisis. Se realizó un análisis comparativo de la información recogida en una entrevista no estructurada que condujo a la comprensión interpretativa de la formación impartida a los egresados. La población estuvo constituida por egresados de la Escuela de Enfermería del período 2000-2008, supervisores de las instituciones de salud donde laboran los egresados y docentes de la carrera de Enfermería. También se tomó una muestra de 70 egresados y 10 supervisores, a quienes se les suministró dos cuestionarios con indicadores sobre el perfil del plan de estudios vigente. Los resultados dan cuenta que hubo diferencia en la valoración que tantos supervisores y egresados proporcionaron al perfil profesional, revelándose una discrepancia de opinión sobre las competencias que el egresado en Enfermería debería tener. Sobre la formación impartida se encontró que hay moderada concordancia entre las expectativas del sector empleador y la oferta institucional académica, lo cual afecta la Pertinencia Externa de la carrera.

Palabras claves: Pertinencia, Formación Académica, Egresados, Carrera de Enfermería.

ÍNDICE GENERAL

	pp.
Dedicatoria.....	I
Agradecimiento.....	II
Resumen.....	III
Índice General.....	IV
Índice de Cuadros.....	V
Índice de Gráficos.....	VI
Introducción.....	1
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
Objetivos de la Investigación.....	10
Justificación.....	10
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	12
Evolución histórica de los estudios de Enfermería en Venezuela.....	16
Antecedentes de la Investigación.....	19
Características del Currículo de la carrera de Enfermería.....	31
Perfil Académico Profesional del Licenciado en Enfermería.....	35
La UNESCO y la transformación de la Educación Superior.....	40
La Teoría de Sistemas y el Enfoque Sistémico.....	51
La Universidad de Los Andes: Una Organización Sistémica.....	53
CAPITULO III. DISEÑO METODOLÓGICO.....	58
Tipo de Investigación.....	59
Población.....	59
Muestra.....	60
Instrumentos de recolección de datos.....	62
Tratamiento de los datos recolectados.....	62
CAPITULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	64
Resultados obtenidos de los Egresados en Enfermería.....	69

Resultados obtenidos de los Supervisores en Enfermería.....	91
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	108
REFERENCIAS BIBLIOHEMEROGRAFICAS.....	114
ANEXOS.....	120
1. CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA.....	120
2. CUESTIONARIO PARA LOS SUPERVISORES DE LOS EGRESADOS.....	125
3. PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE ENFERMERIA.....	129

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro n° 1	Operacionalización de las variables	60.
Cuadro n° 2.	Opinión de los egresados, supervisores y docentes sobre la formación académica impartida en la Escuela de Enfermería.....	61
Cuadro n° 3	Opinión de los egresados, supervisores y docentes sobre la correspondencia de los componentes de la formación académica en Enfermería.....	62
Cuadro n° 4	Opinión de los egresados, supervisores y docentes sobre las Competencias de los egresados en Enfermería.....	66
Cuadro n° 5	Opinión de los egresados, supervisores y docentes sobre las Características del Desempeño profesional de los egresados en Enfermería.....	68
Cuadro n° 6.	Género de los egresados en Enfermería.	66
Cuadro n° 7	Estado Civil y tiempo dedicado al ejercicio laboral de Enfermería.....	71
Cuadro n° 8	Lugar donde laboran los Egresados.....	72
Cuadro n° 9	Condición laboral del egresado y tiempo dedicado al ejercicio de la Enfermería.....	74
Cuadro n° 10	Cargo desempeñado por el Egresado de la carrera de Enfermería.....	75
Cuadro n° 11	Año de Egreso de los graduados en Enfermería.	75
Cuadro n° 12	Tipo de institución donde labora el egresado y tiempo dedicado al ejercicio laboral de la Enfermería.....	77
Cuadro n° 13	Estudios de postgrado del egresado y tiempo dedicado al ejercicio laboral de la Enfermería.....	79
Cuadro n° 14.	Motivo por el cual el egresado estudio la carrera de Enfermería y tiempo dedicado al ejercicio laboral.....	81
Cuadro n° 15	Indicadores sobre competencias básicas para la ejecución de actividades de Enfermería obtenidas durante la carrera.....	82

Cuadro n° 16	Indicadores sobre competencias básicas obtenida durante la carrera.....	83
Cuadro n° 17	Indicadores sobre competencias básicas para realizar procedimientos de Enfermería obtenidas durante la carrera.....	84
Cuadro n° 18.	Indicadores sobre competencias específicas (cuidados al niño y a la madre) obtenidas durante la carrera de Enfermería.....	85
Cuadro n° 19.	Indicadores sobre competencias específicas (cuidados al adulto y a la madre) obtenidas durante la carrera de Enfermería.....	86
Cuadro n° 20.	Indicadores sobre competencias en Salud Comunitaria obtenidas durante la carrera de Enfermería.....	87
Cuadro n° 21	Indicadores sobre competencias en Gerencia de servicios de Salud obtenidas durante la carrera.....	89
Cuadro n° 22	Indicadores sobre la actuación profesional del Egresado en Enfermería.....	90
Cuadro n° 23	Datos Demográficos de Docentes de la Escuela de Enfermería.....	91
Cuadro n° 24	Datos Demográficos de los Supervisores de los Egresados en Enfermería.	92
Cuadro n° 25	Indicadores sobre competencias básicas de los egresados según opinión de los supervisores.....	98
Cuadro n° 26	Indicadores sobre competencias específicas de los egresados obtenidas durante la carrera según opinión de los supervisores	99
Cuadro n° 27	Indicadores sobre competencias profesionales de los egresados según opinión de los supervisores.....	101
Cuadro n° 28.	Competencias profesionales de los egresados en el campo laboral que valoran los supervisores y egresados en Enfermería	103

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Grafico nº1	Vinculaciones de la Universidad.....	40
Grafico nº 2.	Estado Civil de los Egresados.....	67
Grafico nº 3.	Lugar donde laboran los egresados en Enfermería.....	72
Grafico nº 4	Condición laboral del Egresado.....	73
Grafico nº 5	Año de egreso del graduado en Enfermería.....	76
Grafico nº 6	Tipo de institución donde laboran los egresados de Enfermería	77
Grafico nº 7	Estudios de Postgrado del Egresado.....	79
Grafico nº 8.	Motivo por el cual estudió la carrera de Enfermería.....	80
Grafico nº 9.	Calificación de los servicios profesionales del egresado por los Supervisores	93
Grafico nº 10.	Nivel académico del Egresado.....	94
Grafico nº 11	Capacitación de los egresados de la Escuela de Enfermería.....	95
Grafico nº 12.	Respuesta de la Escuela de Enfermería a la demanda de egresados para el mercado laboral.....	96
Grafico nº 13.	Credibilidad profesional de los egresados de la Escuela de Enfermería.....	97

INTRODUCCION

La profesionalización de la Enfermería se le atribuye a Florence Nightingale, ya que como bien refieren García y Martínez (2001) “la consideración de Enfermería como trabajo eminentemente técnico surgió a raíz de los años cincuenta del siglo XX, cuando la red hospitalaria se extiende adquiriendo estos centros otra función diferente a la que venían desempeñando” (p.18). Para esa época, la formación de las enfermeras no estaba vinculada a las universidades, ya que las actividades de capacitación se desarrollaban de forma incipiente en hospitales, residencias, conventos o escuelas de artes manuales, por la iniciativa de religiosas o personas que realizaban una labor filantrópica. En consecuencia el proceso histórico de la profesión revela que la enseñanza se impartía en momentos de coyuntura: calamidades, epidemias, conflictos militares y campañas sanitarias, sin formalización alguna.

Igualmente Castrillón (1997) relata que más adelante, durante la última década del siglo XIX y la primera del siglo XX, se inició la creación de Escuelas de Enfermería en América Latina, “...en la década de los setenta y principios de los ochenta, los planes de estudios universitarios estuvieron dirigidos a formar profesionales de Enfermería según las necesidades de cada país, integrar el equipo de salud, trabajar con metodologías basadas en la autoinstrucción y la evaluación formativa, alcanzar la integración docente-asistencial, y el desarrollo de prácticas no sólo clínicas sino también con grupos específicos de la población”(p.21).

La experiencia de la formación del personal de Enfermería en nuestro país también ha sido progresiva y significativa, desarrollándose gracias a la integración de los recursos docentes y asistenciales, donde se destaca la iniciativa de la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes, pionera en la región occidental del país desde hace cuatro décadas, al asumir el compromiso de formar Licenciados en Enfermería, y dar respuesta al sector salud para elevar el nivel educativo del personal de Enfermería, a fin de contribuir a mejorar la atención de salud de la población venezolana.

Han sido varios los intentos de revisión curricular y adecuación de los planes de estudios en algunas carreras adscritas a la Facultad de Medicina siguiendo los criterios y tendencias curriculares de la Universidad de Los Andes. Desde hace más de una década, en el seno de la Comisión Curricular de la carrera de Enfermería, se propuso efectuar un análisis de la situación de la educación y la práctica de la Enfermería, fundamentados en la realidad del estado de salud de la población y el desarrollo social del país, considerando las políticas emanadas por el Ministerio de Salud (MPPS), así como los criterios curriculares que rigen las carreras de la Universidad de Los Andes y los lineamientos de organismos como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS). De esta actividad y otra consecutivas, surgieron reveladores planteamientos que fueron expresados por representantes del sector empleador y del gremio sobre el desempeño de los egresados en el campo laboral, quienes han percibido una mayor tendencia por estos, a ejecutar funciones de gerencia del servicio de salud, más que las funciones específicas de cuidado integral a las personas. Respuesta que estaría reflejando una debilidad en cuanto a la identidad profesional que tendrían muchos de los que en ella se desempeñan y que forma parte de la crisis que se vive, no sólo en la región y en el país, sino en otras latitudes del mundo. Esto también representaría el dilema que los egresados de la carrera de Enfermería estarían sintiendo, al tener mayor dedicación para prestar el cuidado al paciente y/o efectuar las funciones de gerencia y supervisión del servicio de salud, lo que ha generado algunas reflexiones significativas sobre la esencia de la profesión y la formación académica recibida.

Tal vez esta disyuntiva tuvo sus raíces en la sistematización de los conocimientos, cuando la teoría y la práctica se disgregan, predominando las técnicas del cuidado de Enfermería sobre la esencia del cuidado a la persona, en otras palabras, ocurriría que el egresado se estaría centrando en el rol de administrar el cuidado de Enfermería, más que en el rol de cuidador de la salud de las personas.

Además, en estas acciones, se hacen manifiestas la preocupación por la discordancia entre el perfil académico del egresado y el perfil laboral, situación que sería producto de la insuficiente actualización científica que involucra los cambios dinámicos que se dan en la

sociedad del conocimiento y la no incorporación de nuevos paradigmas educativos. En consecuencia, este escenario estaría revelando un problema de pertinencia del currículo actual que se traduce en el perfil académico del egresado y su desempeño laboral.

A raíz de este panorama se propuso realizar esta investigación, con el propósito de analizar la pertinencia externa de la carrera de Enfermería, en la que se establecen como referencias fundamentales, las expectativas de los egresados y del sector empleador. Esto condujo a establecer si el hecho educativo de la carrera de Enfermería, está en concordancia con las demandas de una sociedad que está en proceso de cambio.

El reconocimiento del carácter multidimensional de la calidad educativa y su interrelación con los diferentes componentes de la educación superior, conlleva a afirmar que la evaluación de la educación superior puede abordarse desde muchos ángulos. Desde hace más de una década los estudios de egresados han constituido una herramienta útil y precisa que ayuda a evaluar la calidad de la formación y la pertinencia externa de la formación, permitiendo determinar si el perfil de formación que se tiene corresponde al perfil ocupacional del mercado (Villarreal 2007, Sánchez 2002 y Rodríguez, 2003). La importancia del análisis de estos aspectos permite evaluar uno de los múltiples componentes de la calidad de la formación académica, lo que a su vez posibilita obtener un producto de calidad, que no termina ni es apreciado al término del proceso de formación, sino que busca que se produzcan cambios importantes en los sujetos involucrados y valorar el grado de eficacia de la institución, así como mejorar su oferta y modalidad formativa para garantizar la inserción laboral de los egresados de la carrera.

Esta investigación se circunscribe dentro de las investigaciones educativas y evaluativas, de carácter interpretativo, con un diseño de estudio de caso, que permitió conocer las expectativas de los egresados de la carrera de Licenciatura en Enfermería y del sector empleador sobre la formación académica impartida en la carrera. Para ello se aplicó un cuestionario a cada grupo, así como una entrevista no estructurada para recabar información pertinente a los propósitos de esta investigación.

Los resultados obtenidos dan cuenta de la diferencia que hubo en la valoración que tantos supervisores y egresados proporcionaron a algunas competencias requeridas para su

desempeño profesional, revelándose una discrepancia de opinión sobre las competencias que el egresado en Enfermería debería tener. También se encontró que hay moderada concordancia entre las expectativas del sector empleador y la oferta institucional académica, lo cual afecta la Pertinencia Externa de la carrera.

Esta investigación presenta la siguiente estructura: En el Capítulo I, se plantea el problema y los objetivos propuestos para desarrollar la investigación. El Capítulo II, lo conforman los antecedentes y elementos teóricos sobre la pertinencia de la educación universitaria que permiten fundamentar la investigación. El Capítulo III, describe la metodología, el diseño y el tipo de investigación utilizada, la cual se desarrolló bajo el paradigma interpretativo con un diseño de estudio de caso, asumiendo la metodología cuali-cuantitativa; también se encontrará en este capítulo, la población y la muestra objeto de estudio, además de los instrumentos de recolección de la información. El Capítulo IV, comprende el análisis de los datos aportados por los egresados y supervisores. El Capítulo V, recoge las conclusiones de la investigación y las recomendaciones, las cuales dan respuesta a las interrogantes planteadas en el primer capítulo. Finalmente, se incluye la Bibliografía utilizada en la investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La educación universitaria en Enfermería en los países de América Latina, fue producto de un proceso que se desarrollo en diferentes épocas. En el caso particular de Venezuela, a partir de la década de los sesenta surge la formación universitaria con los programas académicos que conducían a obtener el título de Licenciatura en Enfermería. Su propósito fue preparar profesionales con una base teórica profunda que les sirviese de sustentación para la práctica clínica, además del desarrollo de habilidades intelectuales para emitir juicios clínicos y la toma de decisiones en el campo de la administración sanitaria, de la asistencia, la educación y la investigación. Así una de las razones más fuertes que impulsa la educación universitaria de los enfermeros fue el argumento de tener una mejor preparación del personal de Enfermería, lo cual repercutiría directamente en dos campos: dar un mejor cuidado o atención a los usuarios de sus servicios y lograr un avance en la profesionalización del personal de Enfermería. Por ello Gallegos (2000) citada por Roseni y Duran (2000), expresó que “esta iniciativa buscaba resolver la problemática existente de múltiples niveles de formación, así como la utilización indiferenciada de estos recursos por parte de los servicios de salud y equilibrar la concentración del personal mejor preparado en las instituciones curativas (centros hospitalarios) y del menos instruido, en instituciones con programas preventivos y de promoción de la salud” (p. 27).

Justamente para la década de los noventa y comienzos del 2000, en varias escuelas universitarias latinoamericanas se generan reformas curriculares diversas y experiencias educativas que tratan de incorporar metodologías innovadoras, para acercarse al mundo del trabajo en salud, flexibilizar el currículo y establecer otras experiencias fructíferas en los programas universitarios desarrollados con el apoyo financiero de la Fundación Kellogg y la Organización Panamericana de la Salud (Castrillón, 1997).

La carrera de Enfermería de América Latina, siguiendo la experiencia de países de otros continentes, fue creciendo y madurando al gestionar oportunidades de estudios y experiencia de educación continua dirigida al personal en servicio. En nuestro país, gracias

al trabajo continuo de un grupo numeroso de trabajadores que impulsaron el desarrollo de programas educativos con modalidades presenciales y semi-presenciales (enseñanza a distancia) y con la alianza del sector docente, gremial y asistencial, logran beneficiar un importante número de enfermeros para que obtuvieran el título de Licenciados en Enfermería. No obstante este esfuerzo, se observa que la fuerza laboral de Enfermería sigue siendo desigual, aun hay una mayor concentración de Enfermeros en las zonas urbanas y la atención de Enfermería en las zonas rurales y marginadas continúa en manos de personal menos calificado (que tal vez no han tenido la oportunidad de acceder a la formación universitaria). Ante esta difícil situación de déficit del recurso humano enfermero en el país, se creó recientemente otra modalidad de formación universitaria bajo la tutoría de instituciones gubernamentales de salud y del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior, cuyos egresados obtienen el título de Técnico Superior en Enfermería.

Un factor importante de esta situación, fue referido por Roseni y Duran (2000) quienes afirman que:

...en la mayoría de los países latinoamericanos, la relación Enfermero profesional/Número de habitantes es baja y la relación Enfermero/Medico es inversa. Es una práctica que ha estado sometida a las condiciones del mercado de trabajo, es decir, a las relaciones entre oferta y demanda de profesionales calificados. Es decir ha existido una distorsión de la fuerza laboral de Enfermería, ya que el número de personal que se forma en las instituciones universitarias no es suficiente, ante la demanda de personal en la red de establecimientos de salud del país. Aunado a esto, tampoco se estarían creando los cargos necesarios en los mismos para cubrir el déficit de personal de Enfermería, ya que el Estado ha sido su mayor empleador y a la par, el recurso que ingresa permanece largo tiempo en condición de inestabilidad laboral (p.24).

Ahora bien, esta situación ha sido suficientemente analizada en el seno de las Escuelas de Enfermería de las Universidades Venezolanas, donde ha surgido la necesidad de reformulación del plan curricular existente, a fin de incorporar las tendencias educativas del

siglo XXI y responder a las políticas internacionales y nacionales, que establecen asignar mayores recursos para la prevención de enfermedades y para la promoción de la salud, generando así nuevos retos para el personal de Enfermería de tomar mayores responsabilidades en las acciones preventivas y de promoción de la salud.

En el ámbito local, a lo largo del tiempo transcurrido desde la implementación del plan curricular de la carrera de Enfermería que se imparte en la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes hasta hoy día, se han evidenciado marcadas diferencias en la formación del egresado que se inserta en el mercado laboral y lo que el sector empleador expresa que se requiere para garantizar un servicio de salud de óptima calidad. La discordancia entre ambos sectores afectaría a todos los que de alguna forma se ven involucrados en ese proceso, esto incluye a los formadores, a los empleadores y más aún al usuario del servicio que se ofrece, tanto en el sector público como en el privado.

Aunque el actual currículo de la Escuela de Enfermería considera en la descripción del perfil profesional del Licenciado en Enfermería, las actividades y funciones que debería realizar el profesional de Enfermería, es necesario acotar que para su elaboración, se tomó en cuenta los referentes teóricos de la época (1983-1984), en el contexto reinante de la carrera de Enfermería. Es así como se observa que en el currículo prescrito no fueron suficientemente analizadas las necesidades del sector empleador de los establecimientos de salud, para la definición de las funciones del egresado en lo relativo a los diferentes ámbitos de actuación laboral. En consecuencia, el perfil académico se describió como una lista de actividades agrupadas por funciones de manera muy general, sin que se realizara el análisis específico de cada actividad para establecer los componentes de menor complejidad, que permitieran establecer las competencias del egresado y otros aspectos referidos a la planeación, la ejecución, la coordinación vertical y horizontal y la evaluación curricular. Además, cabe destacar lo expresado por docentes, representantes del gremio y del sector empleador, en diversas reuniones programadas para intercambiar experiencias sobre el desempeño de los egresados en Enfermería, donde han enfatizado la necesidad de que la formación se ajuste a las políticas de salud existentes y atienda las necesidades actuales de cuidado de salud de la población, por lo que la carrera podría tener una duración más corta,

de tal forma que se obtenga un mayor número de egresados para satisfacer la demanda actual de personal en los establecimientos de salud.

Si bien se ha establecido que la actualización del plan curricular es un elemento primordial para garantizar la calidad y la pertinencia de la formación universitaria, en este caso particular ha prevalecido un extenso periodo que ha transcurrido desde la implementación de este plan curricular hasta la fecha, como principal dificultad para formalizar ante las instancias universitarias la reformulación del pensum de esta carrera. En consecuencia, se observa que en lo interno de la mayoría de las cátedras se han establecido ajustes y actualizaciones del contenido programático, conocidas por las autoridades de la institución, pero que no se han formalizado ante las instancias universitarias respectivas, vista la lentitud y complejidad del proceso de reformulación del plan curricular que prevaleció en gestiones anteriores, lo cual ha incidido en la iniciativa de la Comisión Curricular de la carrera de Enfermería.

No obstante, hay que destacar que han sido varios los intentos de reforma curricular de la carrera de Enfermería en las últimas décadas, esto a raíz de la realización de algunos eventos presididos por directivos de la Asociación Venezolana de Educación Superior en Enfermería (ASOVESE) donde estuvieron representadas las principales universidades públicas venezolanas, con el fin de considerar las necesidades de formación de los profesionales de Enfermería que requiere el país, tomando en cuenta los cambios socioeconómicos ocurridos y la implementación de nuevas políticas de atención de salud en la población venezolana. Por ello, en ese marco se analizaron las nuevas tendencias en planificación curricular de la educación superior, así como diversos aspectos sobre la evaluación curricular, reconociéndose el papel fundamental que juega la opinión de los empleadores en el proceso de definición del perfil académico profesional, ya que es este sector quien finalmente inserta los recursos humanos de acuerdo a las competencias que se requiere en cada cargo; incluso se establecieron algunos elementos para definir un plan curricular homologado de la carrera de Enfermería en Venezuela. En consecuencia, se determinó que en el actual plan curricular de la carrera de Enfermería, escasamente existen directrices referidas a la práctica de los alumnos en otros escenarios que incluyan diferentes tipos de organizaciones de salud, relativas a adquirir competencias básicas y

específicas, tales como la toma de decisiones, liderazgo en el ejercicio profesional, así como el trabajo en equipo de Enfermería o en grupos interdisciplinarios. Asimismo se plantea que se requiere que el egresado adquiera competencias para indagar la solución de problemas reales de salud de la persona y del colectivo, cuyos resultados se encaminen a propuestas y ejecución de programas específicos de salud.

En cuanto a la relevancia de estos aspectos, cabe destacar lo referido por Díaz Barriga y otros (1993): “El plan curricular no se considera estático pues está basado en necesidades que pueden cambiar y en los avances disciplinarios, lo cual hace necesario actualizar permanentemente el currículo” (p.51). Igualmente establecen que para lograr este fin se debe contemplar la evaluación externa, 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” (p.52).

En este contexto, la evaluación curricular permite analizar los resultados obtenidos en el proceso educativo, para reestructurar, adecuar o realizar ajustes de manera racional y coherente con la realidad educativa y social. A través de este proceso se obtiene información necesaria sobre los logros y deficiencias del plan curricular que permiten la retroalimentación y aplicación de medidas correctivas para el logro de los objetivos previstos.

De esta manera, surge el interés por determinar la pertinencia externa de la carrera de Enfermería como una respuesta de adaptación a las exigencias del medio laboral en función de los cambios sociales y avances científicos, considerando la interrelación de los componentes que integran el perfil académico del egresado de Enfermería. Por ello en esta investigación se ha planteado en concreto, evaluar la pertinencia externa de la carrera de Enfermería según las expectativas de los egresados y los organismos empleadores.

Lo anteriormente expuesto conduce a las siguientes interrogantes de investigación:

¿La carrera de Enfermería de la Universidad de Los Andes tiene pertinencia externa con la realidad del campo laboral y social?

¿Existe correspondencia entre la formación académica del egresado de la Escuela de Enfermería con los requerimientos del sector empleador y las necesidades de los usuarios?

En esta investigación se han planteado los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Evaluar la pertinencia externa de la carrera de Enfermería de la Universidad de Los Andes, según las expectativas de los egresados y los organismos empleadores.

Objetivos Específicos:

1. Determinar la pertinencia externa de la formación impartida en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes, en relación a los requerimientos del sector empleador.
2. Determinar la pertinencia externa de la formación impartida en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes, en relación a los requerimientos de los egresados.
3. Identificar las competencias de la formación académica que valoran los egresados incorporados en el campo laboral.
4. Identificar las competencias que valora el sector empleador, de los egresados incorporados en el campo laboral.
5. Identificar algunos criterios académicos con los cuales podría evaluarse la pertinencia de la carrera universitaria de Enfermería.

Justificación.

Producto de la participación como docente universitaria en las actividades de la Comisión Curricular de la Escuela de Enfermería, ha surgido un especial interés por indagar las expectativas de los egresados y empleadores sobre la formación académica recibida, considerando su opinión como un importante insumo del proceso de evaluación del plan curricular de la carrera, con el propósito de adecuarlo a los avances científicos y nuevos paradigmas educativos propuestos por diferentes organismos internacionales y locales, en la promoción y desarrollo de la carrera de Enfermería y en la búsqueda del reconocimiento social del egresado universitario en los distintos escenarios de ejercicio profesional.

Desde el punto de vista teórico se estima que la conceptualización de la pertinencia de la carrera de Enfermería y su valoración, planteada en esta investigación, representa un aspecto de mucha relevancia en la evaluación de la calidad de una institución de educación superior. Por ello se establece como referente lo que Villarroel (2007) ha expresado en cuanto a “que solo a través del proceso evaluativo es posible detectar la calidad institucional, contrastando la congruencia del Deber Ser, con el Quehacer y el Ser, lo cual se visualiza con el desarrollo real de sus componentes: la misión institucional, el funcionamiento y los logros alcanzados” (p.59). En este caso particular permite destacar que la evaluación de la pertinencia externa de la carrera de Enfermería, entendida como la correspondencia entre las necesidades sociales y el proyecto institucional, conllevaría a evaluar un componente de la calidad de la institución universitaria, desde la perspectiva de los egresados y los empleadores.

Igualmente, se espera que los resultados de esta investigación conduzcan a establecer la concordancia entre el perfil académico profesional establecido en la carrera de Enfermería de la ULA, y el perfil ocupacional existente en los establecimientos de salud o instituciones empleadoras donde los egresados laboran actualmente, a fin de atender la necesaria actualización del plan curricular, a la luz de los nuevos paradigmas educativos.

Por otra parte, se estimo que la realización de esta investigación arrojaría información que serviría de insumo para identificar algunos criterios que permitan evaluar la pertinencia de la carrera y que además conduciría a establecer acciones para incentivar en el seno de las

escuelas y facultades de la Universidad de Los Andes, el desarrollo del proceso de evaluación de su misión, función y logros, considerando la opinión del egresado como un valioso insumo para la retroalimentación del proceso.

Alcances:

Una vez identificados los elementos o factores que afectan el plan curricular de la carrera de Enfermería, se estaría generando algunos criterios que permiten medir el impacto de la formación académica impartida a los estudiantes de esta carrera y la correspondencia entre el perfil académico y las necesidades del sector empleador.

De igual forma se estima que los resultados de la investigación permitirían determinar el alcance de los objetivos propuestos en el plan de estudios vigente de la carrera de Licenciatura en Enfermería en los diferentes ámbitos de acción del egresado y la pertinencia externa de la carrera, según la opinión de los egresados y el sector empleador.

Así mismo se considera que esta investigación tiene un enfoque institucional ya que la formulación de criterios de evaluación curricular contribuirá a evidenciar la importancia de planificar sobre una realidad específica y coherente con las necesidades de salud de nuestro país, dando respuesta así a las exigencias propuestas en la reforma del sector salud.

CAPITULO II

Marco Teórico

En este capítulo se consideraron algunos planteamientos teóricos que sustentan el análisis de la situación de la carrera de Enfermería y el desarrollo del currículo en la formación de los egresados, conceptualizando algunas variables que son de suma relevancia para esta investigación. Además, se presentan varios antecedentes de estudios de investigación realizados por distintos autores sobre las variables objeto de estudio.

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS ESTUDIOS DE ENFERMERÍA EN VENEZUELA.

Sobre los hechos más significativos que influyeron en el desarrollo de los estudios de Enfermería en Venezuela, cabe resaltar algunos eventos que ocurrieron en la región capital y occidental del país. En el año 1940 se crea en la ciudad de Caracas la Escuela Nacional de Enfermería, la primera en el país, con la orientación de enfermeras que habían llegado de otros países del continente americano. Fue en el año 1947 cuando se creó la primera Escuela Nacional de Enfermería en una ciudad del interior del país, Valencia. Posteriormente se crean en Mérida, Zulia y Táchira. Luego en la década de los setenta se crea el Ciclo Diversificado Mención Asistencial, que reemplaza las escuelas nacionales y son ubicadas en todo el territorio nacional, con el fin de generar recursos de Enfermería a nivel del técnico medio.

En el año 1967, se crea en Mérida en la Universidad de Los Andes, la Escuela de Enfermería, cuando en manos de la Licenciada Amadora Zavala y acompañada de otras profesionales de la Enfermería, dieron a luz al proyecto que exigían las realidades sociales de entonces y que vieron cristalizado a través del apoyo de autoridades de esta casa de estudios, como el Dr. Pedro Rincón Gutiérrez, Rector y el Dr. Hector Sequera Palencia, Decano de la Facultad de Medicina (Zavala, 1992, p. 2).

En el año 1968 se funda la Escuela de Enfermería en la Universidad del Zulia (LUZ) y en 1973 la de la Universidad de Carabobo (UC). Posteriormente, se crean en la Universidad de Oriente (UDO), en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), en la

Universidad Experimental Rómulo Gallegos (UNERG), en la Universidad Central de Venezuela (UCV) y en la Universidad Francisco de Miranda (UFM).

La Escuela de Enfermería ha estado adscrita a la Facultad de Medicina desde su creación y ha contado con distintos programas de profesionalización del recurso humano de Enfermería en servicio, simultáneamente al desarrollo del programa de formación regular de Licenciados en Enfermería. Fue el 10 de marzo de 1967 cuando se inician las actividades en la nueva institución, cuyo plan de estudios fue diseñado para ser desarrollado en ocho (8) semestres. En esa época, se les dio facilidades a las Enfermeras con título de Bachiller para estudiar Licenciatura, a quienes se les validó sus experiencias previas y cursos realizados en otras instituciones de educación superior. Así para poder optar al título de Licenciado en Enfermería debían cursar el plan de estudios en un tiempo no menor de cuatro (4) semestres, el cual tenía 152 créditos (Santibáñez, 1995, p.23).

Fue en 1972 cuando se implementó un cambio sustancial en el plan de estudios vigente para la fecha, el cual se reestructura en tres (3) ciclos: básico, preclínico y clínico, siguiendo el mismo esquema curricular de la carrera de Medicina. Luego en 1975, surge en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes la idea de una revisión del plan de estudios de esa época.

En 1980 comenzó el proceso de revisión curricular en la Escuela de Enfermería de la ULA, que se adelantó en forma conjunta con las escuelas de la misma disciplina de la Universidad del Zulia y de Carabobo. El plan de estudios de 10 semestres resultante de esta revisión se comenzó a implementar en 1984 y consta de dos ciclos. El primer ciclo conduce al título de Técnico Superior en Enfermería y el segundo, que debe cursarse a continuación, permite obtener el título de Licenciado en Enfermería. En este plan regular se administra el currículo a través de la enseñanza tradicional presencial.

El Programa de Profesionalización de Enfermería.

Con relación al Programa de Profesionalización cabe acotar que se han contemplado tres planes a saber: el plan de estudios del primer programa de profesionalización 1967–1976

(plan de nivelación), el segundo plan 1988–1994 y el programa de profesionalización de los bachilleres asistenciales mención Enfermería. Con relación al segundo plan, la Escuela de Enfermería de la ULA diseñó y ejecutó un Programa de Profesionalización para las Enfermeras graduadas de las Escuelas Nacionales de Enfermería, que egresaron antes del año 1972. Este programa se desarrolló a través de un convenio con el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social y fue implementado además, por las Escuelas de Enfermería de LUZ y de la UC.

Se trató de un programa temporal (periodo 1988-1993), cuyo propósito era elevar el nivel de calificación del personal de Enfermería en servicio tomando en cuenta su experiencia laboral. En cuanto al Programa de Profesionalización de los Bachilleres Asistenciales mención Enfermería fue diseñado en 1994 y se venía desarrollando desde 1996 de forma autofinanciada y con una duración de cuatro semestres. Estaba basado en la administración de la educación bajo la modalidad andragógica mixta que comprende: estrategias semipresenciales y a distancia, con un diseño curricular factible de administrar bajo la combinación de medios y métodos educativos ya experimentados en el país, a nivel de adultos; en él se fusionan la instrucción programada, la aplicación de la tecnología y modalidades mixtas. Tenía la finalidad de formar al estudiante, como un ser holístico, capaz de desarrollar capacidades cognitivas, creativas, reflexivas y de transformación de sí mismo y de su entorno, manteniéndolo en su sitio de trabajo, sin desplazarse significativamente de la fuente de su ser y quehacer (Santibáñez 1995, p.25).

Este programa ha tenido la misma área geográfica de influencia que la ULA, es decir, se desarrolla en los estados Mérida, Táchira, Trujillo, Barinas, Portuguesa, Apure y Lara. En esta perspectiva, dada la demanda de formación universitaria existente desde el año 1999, dentro del Programa de Profesionalización se viene desarrollando el Programa de Prosección de Estudios, autofinanciado, dirigido a los Técnicos Superiores en Enfermería que desean obtener el título de Licenciado en Enfermería, el cual tiene una duración de tres semestres y las mismas características ya referidas.

Antecedentes sobre la reformulación del Plan de Estudios de la carrera de Enfermería de la Universidad de Los Andes.

Desde hace mas de una década la Comisión Curricular de la Escuela de Enfermería dio inicio a la reformulación del Plan de Estudios de Licenciatura en Enfermería (Programa Regular), para ello se baso en el Documento que contiene las “Políticas y Estrategias Curriculares de la Universidad de Los Andes” (1997), donde se enfatiza la Calidad y la Pertinencia como elementos fundamentales del currículo.

En cuanto a la pertinencia, la Comisión Curricular de la Escuela de Enfermería propuso lo siguiente:

Todo currículo debe responder a la solución de problemas prioritarios actuales de un entorno determinado y debe estar orientado a formular estrategias accesibles que den como respuesta cambios continuos e innovadores. El diseño curricular que se presenta utiliza como estrategia la integración docencia-servicio-investigación, a fin de posibilitar el análisis y la búsqueda de soluciones a la problemática local, regional y nacional, tanto actual como prospectiva, así como generar la capacidad de dar respuesta a los cambios continuos que en el campo de la Enfermería y de la salud se producen día a día.

Para dar cumplimiento a este principio, se realizó en el 2002 un diagnóstico preliminar producto de una consulta a los representantes de los principales organismos empleadores, docentes y egresados; además de un exhaustivo análisis de diversos documentos de carácter regional, nacional e internacional, donde se reflejan las políticas en materia de formación de recursos humanos en Enfermería, a fin de adecuar el plan curricular a los requerimientos del entorno.

2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

En el caso particular de las instituciones de educación superior donde se forman Licenciados en Enfermería, se puede afirmar que a nivel de América Latina existen varias experiencias de evaluación de los programas de formación académica que hacen referencia

a algunos estudios de seguimiento y evaluación de egresados de Enfermería y de distintas carreras universitarias.

Los estudios de egresados y seguimiento de egresados se pueden concebir como indispensables para cualquier institución educativa, dado que brindan información de la interrelación de dos áreas: la educativa y la productiva. También son una herramienta muy útil para tomar decisiones con respecto a un nuevo diseño, revisión, modificación o actualización de planes y programas de estudios.

Una investigación sobre esta materia fue realizado por Contreras, Hernández, Verde, Monroy y Sánchez (2000) sobre el Seguimiento de los Egresados de la carrera de Enfermería. Empleo y Educación Superior. UAM-Xochimilco, México. El propósito del mismo fue conocer la opinión de los egresados sobre el nivel académico que se les proporcionó y analizar si el perfil educativo propuesto por la universidad responde a las exigencias del mercado de trabajo. Todo ello con el fin de incorporar en el rediseño de la carrera las sugerencias y elementos derivados de este estudio. Esta investigación abarcó las generaciones de 1976-1981 y 1989-1993. Como herramienta de trabajo se utilizó una encuesta con veinticinco variables aplicada a cincuenta egresados que conformaron la muestra de este estudio.

Los resultados evidencian que el 34% de los participantes en el sondeo aún no tenían un año de haber concluido los estudios cuando se realizó el mismo; el 40% tenían de uno a tres años de haberlo hecho; y el 26% tenía más de tres años de haber egresado. De los egresados encuestados, un 88% contestaron que la carrera de Enfermería sí fue su mejor opción, ya que les brinda un amplio campo de trabajo en donde encuentran posibilidades de desarrollo, así como satisfacción tanto personal como profesional.

En este estudio se confirmó que los egresados responden a las exigencias del mercado laboral, pues la mayoría de ellos (84 %) se ubica en las diferentes instituciones del sector salud y el sector educativo. En lo que se refiere a las funciones que desempeñan, el 76% realiza actividades inherentes a la profesión en áreas asistenciales, un 24% proporciona atención directa al paciente, un 18% brinda protección específica y rehabilitación, 16% se dedica a la atención directa y promoción a la salud, 10% a la investigación y docencia, 14%

a todas las anteriores y un 12% no trabaja. Con respecto a la superación académica de los egresados, se destaca que un 20% realizó cursos de especialización a nivel postécnico, un 24% participó en cursos de educación continua. Sobre la opinión de su formación académica, el 76% señaló que fue satisfactoria, sin embargo indicaron que era conveniente fortalecer las técnicas de Enfermería.

Los resultados de este estudio revelan semejanza en las condiciones laborales descritas para los egresados de Enfermería de nuestro país, ya que en el proceso de inserción laboral predomina el empleo en instituciones asistenciales públicas, donde los enfermeros ejercen funciones de atención directa a los usuarios y ajustan su desempeño en dos instituciones y en dos ámbitos distintos incluyendo la docencia, ya que pareciera que aun sigue siendo insuficiente el número de egresados para cubrir la demanda de profesionales en Enfermería en las distintas instituciones empleadoras. Por medio del seguimiento de egresados se pudo obtener información valiosa para retroalimentar el proceso de evaluación y rediseño curricular

Los requisitos más valorados en el momento de la selección, en todo los casos son los aspectos que se vinculan especialmente con competencias referidas a **habilidades - “saber hacer”** - (“capacidad para trabajar en equipo”, “capacidad para organizar y planificar” “capacidad para tomar decisiones”) y **actitudes -“saber ser”**-(honestidad, responsabilidad, proactividad/dinamismo, creatividad/innovación, flexibilidad/capacidad para adaptarse a los cambios). Son mucho menores los empleadores que subrayaron aspectos asociados a la esfera cognoscitiva **“saber - saber”** tales como informática, idioma, estudios de posgrado o maestrías. Desde la percepción de los empresarios, los requerimientos cognoscitivos técnicos- disciplinares ya están - o deberían estar garantizados por el título - por lo tanto lo que se prioriza es el conjunto de habilidades y actitudes que caracterizan a la dinámica de trabajo en las unidades productivas.

En el análisis del tipo de tarea realizada por los profesionales y su grado de vinculación con la profesión se registra que la mayoría de los empleadores (73%) percibe que la calificación que poseen los universitarios es “acorde” con los requerimientos del puesto. Esto indicaría que habría un alto grado de relación entre las tareas desarrolladas y la

formación con la que ingresan. Cuando hablan de una calificación “acorde” al puesto sólo en algunos casos hacen alusión a una vinculación real entre conocimientos y requerimientos que ocupan. Un porcentaje significativo (35%) mencionó que los recién egresados presentaban dificultades en relación con las exigencias dentro de las empresas argumentando que tenían “desconocimiento del mundo laboral” y falta de “práctica sobre aspectos disciplinares”.

Es interesante conocer lo que valoran los empleadores sobre la formación de los egresados en cuanto a que sus requerimientos están dirigidos mayormente a que tengan competencias del saber-hacer más que del saber-saber, enfatizando la necesidad de que tengan dominio de habilidades que les permitan desempeñarse efectivamente en sus actividades laborales. Estos resultados revelan la diferencia de expectativas de los empleadores con el sector académico que conduce el plan curricular.

Otros datos descritos sobre esta materia fueron obtenidos por Sánchez (2002), quien refiere la situación de los Profesionales de las Ciencias de la Salud en el mercado laboral en México. Presenta los principales resultados de un estudio exploratorio realizado para conocer mediante un cuestionario, el perfil de la empresa, las condiciones laborales, el perfil de desempeño laboral, el perfil de inserción y movilidad laboral, además de las características del mercado laboral de los egresados de las carreras de Medicina, Odontología, Psicología, Nutrición, Enfermería, Cultura Física y Deportes. La muestra estratificada y seleccionada aleatoriamente fue de 696 profesionales. Los datos reflejan que la mayor parte de las empresas donde trabajan estos profesionales son públicas y de origen nacional, la mayoría fueron empleados con contrato de base, las principales actividades que realizan son la promoción de la salud, el diagnóstico y la consulta especializada. Los sectores en los que trabajan son el de salud (62,9 %) y el de educación (22.3 %). En cuanto a las actividades que realizan el 81.8 % opina que tienen entre alto y muy alto nivel de coincidencia con el perfil de formación. Los conocimientos que requieren para su trabajo fueron en general el teórico de la disciplina (28 %), el técnico de la disciplina (20 %) y el metodológico (17%). También el 78.4 % opina que la relevancia social y profesional de su trabajo es mucha y lo atribuyen al tipo de conocimientos requeridos y por el tipo de población que atienden. Los egresados expresaron una opinión entre regular y favorable de

la institución de egreso y presentan necesidades de diversas índoles para su actualización y capacitación.

Otra opinión de egresados de las Ciencias Sociales sobre la evaluación del Plan de Estudios de la Universidad de la República. Uruguay, fue obtenido por Font, Espíndola y Álvarez (2002) quienes encuestaron 138 egresados de las carreras de Sociología, Trabajo Social y Ciencia Política, que representan el 75,4 %. Donde llama la atención que la mayoría son mujeres con un promedio de edad de 30 años y se encuentran laborando en algo relacionado con lo que estudiaron, sobre todo los de la carrera de Trabajo Social. La mayoría de los egresados en Sociología se desempeñan en el sector público y al igual que los egresados de Ciencia Política ejercen cargos de docencia en la misma universidad donde cursaron estudios. Para el 71% de los egresados de Trabajo Social las empresas privadas no constituyen un mercado de trabajo. El perfil laboral de estos egresados representa una variable importante de la evaluación institucional y del diagnóstico de la pertinencia externa de esta universidad, cuyas condiciones reflejan similitud con la situación de otras carreras universitarias a nivel latinoamericano.

En cuanto a los egresados de algunas carreras de las ciencias de la salud, Argote y otros (2003) refieren una evaluación realizada en la Facultad de la Salud de la Universidad del Valle, Colombia, en los programas académicos de Terapia Ocupacional, Bacteriología y Laboratorio Clínico, Fonoaudiología, Fisioterapia, Enfermería y Odontología en el marco del proceso de auto evaluación y acreditación. Para ello se le pidió opinión a 976 egresados sobre la calidad del programa, de la satisfacción con la formación profesional y personal, así como la opinión de los empleadores sobre su desempeño profesional. Es significativo que un alto porcentaje está satisfecho con su formación profesional y personal, esto en un rango de 94.3 % para Odontología y un 8.8 % para Terapia Ocupacional. Sobre los contenidos del programa se indagó si estos correspondieron a las exigencias del ejercicio profesional, encontrándose que el de más alto porcentaje fue el de Odontología seguido de Enfermería. Llama la atención la opinión del empleador sobre el desempeño de los egresados, calificada entre excelente y bueno, con un promedio de 96 % para todos los programas.

En este orden de ideas se destaca que Medina, Mosconi, Coscarelli, Rueda y Albarracín (2004) realizaron un seguimiento de los egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional de La Plata, Buenos Aires, con el fin de determinar los alcances del plan curricular, la práctica profesional, las experiencias, opiniones de graduados y empleadores. Por medio de encuestas y entrevistas a 472 egresados y 112 empleadores públicos, privados se determinó que el 78.9 % de los egresados manifestaron que la calidad de la formación es buena, un 61.1% aprecia las bondades del programa y lo consideran pertinente con las demandas laborales. En general el 68.2% de los empleadores refieren sentirse satisfechos con los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por los egresados aunque señalan algunos aspectos que se deberían reforzar, tales como la comunicación oral y escrita, idiomas, conocimientos sobre el ambiente laboral, disciplina para el trabajo y trabajo bajo presión.

Llama la atención algunos datos obtenidos en este estudio, en cuanto a lo expresado por los empleadores sobre la necesidad de una formación integral de los egresados donde se incluyan competencias para la comunicación oral y escrita, dominio de otro idioma y desarrollo de actitudes positivas para trabajar en ambientes dinámicos y bajo presión, a fin de que los mismos puedan tener un óptimo rendimiento.

A fin de identificar los factores que contribuyen a explicar por qué una parte de la población con estudios universitarios no acceden a los niveles de logro que se esperaría tuvieran de acuerdo a su nivel educativo, Rodríguez (2003) consideró primordial conocer las ocupaciones y las condiciones de trabajo que tienen los egresados de la Universidad Autónoma del estado de Hidalgo, México. Concluye que estas personas estarían experimentando diversas formas de subutilización de su capital humano que cuando se combina con la composición y tamaño de la familia, conduciría a una situación de vulnerabilidad en los que hogares de profesionales podrían caer en condiciones de pobreza. Al analizar la inserción laboral se observó que solo un 46 % trabaja a tiempo completo en ocupaciones en las que se requieren estudios universitarios, mientras que un 54 % restante vive diversas formas de subutilización. También describe que un 19.7 % ocupa posiciones para las que está sobre calificado (graduados que laboran en ocupaciones distintas a las especificadas y en las que no se requiere de formación universitaria), un 27.7% labora en su

profesión pero a tiempo parcial y sólo cerca de la mitad (52.6 %) trabaja en actividades profesionales a tiempo completo. Igualmente muestra que los que logran trabajar a tiempo completo en actividades relacionadas con la disciplina que estudiaron, son principalmente los egresados en Arquitectura, Ciencias de la Salud e Ingenierías (entre un 57 % a un 66%) y solo entre el 28 y un 42 % de los egresados de las carreras de Educación, Biología, Artes, Matemáticas y Humanidades desempeñan a tiempo completo una ocupación afín a sus estudios universitarios.

De estos resultados sobresale otro problema que se debe analizar en la educación superior, referido a la subutilización de los egresados universitarios en el campo laboral. Son complejas las dificultades enfrentadas para lograr una efectiva inserción laboral, en aquellos países con grandes poblaciones dada la poca disponibilidad de empleos, lo cual conlleva a que menos de la mitad de los egresados logren emplearse y el resto se dedica a ejercer otras actividades económicas similares o diferentes a su formación profesional a fin de poder subsistir. Está claro que son múltiples los factores que intervienen en esta problemática social susceptible de ser analizada en los escenarios académicos.

A nivel del viejo continente europeo, Puig (2004) expuso los resultados sobre la Inserción Laboral de los Graduados en Administración y Dirección de Empresas, Economía y Ciencias Empresariales, que fue realizado para obtener el mayor grado de información sobre la inserción laboral de los estudiantes egresados de las diversas universidades españolas pertenecientes a estas carreras. Además se indago si los conocimientos, experiencias y habilidades adquiridas a través de sus estudios llevan a los egresados a considerar que les son útiles a la hora de satisfacer los requisitos exigidos para encontrar y ejercer un determinado puesto de trabajo. Asimismo se buscaba contrastar el grado de ajuste o desajuste que pudiera existir entre las competencias realmente necesarias y los contenidos de la formación recibida. Los datos se obtuvieron de la encuesta *Career After Higher Education: An European Research Study* (CHEERS) dirigida a un total de 11 países europeos realizada en el periodo 1997-1998. Además se obtuvo información actualizada sobre las condiciones de inserción laboral de los egresados procedentes de 17 universidades representativas de los mercados laborales de España. Los resultados muestran que España,

Italia y Francia, en este orden son los países con una mayor dificultad en términos del tiempo requerido para el acceso de los jóvenes graduados a su primer puesto de trabajo.

Las áreas de estudios en Ciencias de la Salud, Matemáticas e Informática, junto con las Ingenierías, son las que se encuentran mejor situadas desde el punto de vista de la rapidez de acceso de sus graduados al primer puesto de trabajo (entre los 2,8 y los 3,1 meses como media y unos porcentajes mínimos de egresados que tardan más de un año en colocarse, del 3,8 al 4,5 %). Todos los ingenieros industriales, arquitectos e ingenieros agrónomos entrevistados en España tenían trabajo. Otras que cuentan con una menor incidencia de desempleo son Arquitectura Técnica, Fisioterapia, Informática e Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones. En todas ellas, la tasa de desempleo es inferior o igual al 2,6 %.

Entre los aspectos peor valorados (en una escala del 1 al 10) en relación con la etapa de formación universitaria y no sólo entre los graduados en Economía, figuran la poca oportunidad de participación en proyectos (1,5), la falta de énfasis suficiente en la investigación (1,6), las escasas oportunidades de realización de prácticas en empresas (2,3) y la falta de un enfoque práctico de la enseñanza (2,5). Con esta última valoración crítica se sienten particularmente identificados no sólo los titulados en Economía, sino todavía más quienes cursaron estudios de Derecho (que le otorgan 1,7 puntos). También en los egresados de las Ciencias de la Salud se observan similares puntajes.

En este caso es evidente la baja satisfacción de los egresados de carreras emblemáticas como Economía, Derecho y algunas de la Ciencias de la Salud, además de modo retrospectivo, los estudios universitarios son menos valorados por parte de los graduados universitarios de aquellas carreras donde tuvieron mayor dificultad de inserción laboral. Esta opinión se deriva sobre todo en determinados aspectos relacionados con la poca orientación profesional y las ayudas a la inserción laboral de los graduados. Llama la atención que esta situación presenta semejanzas con la vivencias que tienen muchos egresados universitarios en América Latina, aunque las oportunidades laborales en ese continente tal vez podrían ser mayores.

Algunas coincidencias presentan Hernández, López y Pascual (2004) en los resultados obtenidos en la Escuela Universitaria de Enfermería de Guadalajara España, a fin de

analizar la situación laboral de los titulados en Enfermería, carrera que se sitúa en el séptimo lugar de los estudios más demandados con una relación oferta-demanda del 280 %, cuyos alumnos terminan sus estudios en una media de 3,4 años. De 196 egresados (85 %) se reporta que todos se incorporaron inmediatamente al mercado laboral, con un contrato eventual de tres meses en los centros de salud donde realizaron sus prácticas de formación. A la par, un 87 % labora en instituciones públicas y tardan entre 2-3 años en obtener un cargo fijo, aunque para la inserción laboral no hay diferencia entre los egresados que tenían o no experiencia laboral previa. Finalmente se destaca que son favorables las relaciones que se establecen con los centros asistenciales para la realización de prácticas clínicas de pregrado.

A nivel de postgrado se presenta un panorama distinto, como lo refieren Ramírez y Tovar (2005) quienes analizaron la situación de los Enfermeros egresados de las especializaciones en Enfermería Neonatal, Enfermería Materno-Perinatal, Enfermería Nefrológica y Enfermería en Salud Familiar, en la Escuela de Enfermería y en el Instituto de Educación y Pedagogía de la Universidad del Valle Colombia, en el periodo 1992 y 2002 en relación a las características de sus empleos, condiciones actuales y logros como especialistas. En esta institución consideran que el seguimiento de quienes egresan es una estrategia de valoración que permite conocer su desempeño y desarrollo profesional y a la vez permite evaluar los resultados de un programa, lo que facilita la toma de decisiones en aspectos curriculares, metodológicos y de pertinencia de contenidos para validar la misión universitaria. Por eso aplicaron un instrumento a 195 egresados ubicados dentro y fuera del país, obteniéndose respuesta de 59 especialistas (30,2 %), evidenciando que un alto porcentaje labora en el sector privado y cerca de la mitad labora en más de una institución. La mayoría considero que los programas académicos cursados son de alta calidad y manifestaron estar satisfechas con su formación personal y profesional. Se destaca que la mayoría mantiene relación con las asociaciones profesionales y han contribuido con publicaciones en temas sobre su especialidad.

Los resultados de esta investigación muestran una interesante valoración de los egresados de los postgrados de Enfermería en Colombia, donde se analizó la formación académica recibida en cuanto a su calidad y eficacia. Aunque siguen siendo escasas las instituciones

interesadas en el seguimiento de los egresados como un mecanismo que valora las bondades del plan curricular, se pudo apreciar, en este caso, el cumplimiento de los objetivos de la formación académica y la misión de la formación universitaria.

A nivel local, en nuestro país, se aprecia el diagnóstico del desempeño laboral de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt de Maracaibo, Venezuela, realizado por Álamo y Silvestri (2005). El objetivo fue determinar el desempeño laboral de estos egresados en relación con el perfil profesional establecido y las expectativas del sector productivo. Se tomó en cuenta el proceso de evaluación institucional que se estaría llevando a cabo en esa universidad, basado en un plan de enfoque estratégico con la aplicación de la matriz FODA, para evaluar todos los proyectos y programas de esta institución a fin de verificar su utilidad en el entorno. La población estuvo representada por el número de supervisores de los egresados de las empresas donde laboran, a quienes se les realizó una entrevista personal, cuyos resultados destacan que se deben preparar profesionales con diversidad de conocimientos complementarios para desempeñar labores óptimas y evitar repetir el tradicional esquema de formación que contempla una formación muy puntual, para ir adecuando los componentes curriculares a la realidad laboral.

Jiménez (2006), refiere que se realizó un estudio para evaluar el diseño curricular de la Escuela de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia-Venezuela. Para ello se programaron talleres de evaluación donde fueron escuchados los requerimientos del sector empleador, la experiencia de los egresados y de los estudiantes de los dos últimos años de la carrera, así como los planteamientos de la Comisión Central de Currículo de la LUZ sobre los elementos y estrategias para la construcción del Perfil Profesional del Economista, a fin de establecer las competencias más importantes a ser desarrolladas por los egresados. En estas actividades se destaca la asistencia de un 55 % de los docentes de esta carrera y un bajo número de alumnos. Se encontró que los egresados presentan una escasa preparación intelectual, ya que hay una brecha entre lo aprendido y lo que acontece en la realidad del país, por lo que se debe fortalecer el desarrollo de la autonomía, la iniciativa, la habilidad creadora para actuar de forma independiente y ser autocrítico. También se enfatiza que el rol de Planificador se

caracterice por el dominio de la Gerencia de Procesos y que tenga dominio en el manejo e interpretación de los estados financieros, además que pueda identificar las variables micro y macroeconómicas que influyen en el comportamiento de los distintos sectores de la Economía. Para darle continuidad a este proceso, se ha propuesto realizar una evaluación definitiva de la carrera, añadiendo una comparación entre el diseño curricular vigente de la Escuela de Economía de esta universidad, con el de otros diseños curriculares de las universidades más importantes del país y otras de América Latina.

Estos dos últimos estudios revelan la experiencia preliminar de evaluación del plan curricular en dos universidades venezolanas, en las que se ha tomado en cuenta las expectativas de los empleadores, egresados y estudiantes, de carreras de las ciencias económicas y sociales, para actualizar el perfil académico. No obstante quedaría pendiente implementar algunas estrategias que permitan la vinculación y participación de todos los actores académicos, en especial incentivar la incorporación del personal docente que desarrolla el plan curricular.

Otra experiencia sobre evaluación curricular a nivel local y en la carrera de Enfermería fue presentada por Andrade (2007), para indagar la opinión de los supervisores sobre el desempeño laboral de los egresados del Programa de Enfermería de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado de Barquisimeto, Venezuela. Se aplicó una encuesta con una escala tipo Likert modificada, en los supervisores de los egresados en Enfermería que laboran en tres hospitales tipo IV de la región, sobre las funciones asistenciales, docentes, administrativa y de investigación que ejecutan en su labor. Se encontró que un alto porcentaje de la muestra de egresados ocupa cargos asistenciales operativos del primer y segundo nivel jerárquico en los centros hospitalarios públicos y de gran complejidad. El 57 % de los egresados mostraron un nivel alto de desempeño en las funciones asistenciales y administrativas. En la función docente un 74 % tuvo un nivel de desempeño alto, no ocurrió así con la mayoría en la función de investigación donde mostraron un desempeño bajo. Estos resultados revelan las fortalezas y debilidades presentes en el desempeño de los egresados de Enfermería que podrían estar relacionados con su formación académica y su ámbito laboral.

Para la carrera de Enfermería representa un antecedente de mucha relevancia el Informe del Proyecto Tuning: “La valoración de las Competencias Específicas de los programas de Licenciatura en Enfermería en América Latina. Periodo 2004-2007”. En este informe se afirma que Enfermería es una de las ocho disciplinas incluidas en la fase II del Proyecto Tuning Europa y América Latina, ya que se considera crucial por representar una de las disciplinas más sensibles de la formación profesional y por su concepción humanista. Uno de los objetivos de este proyecto fue identificar las Competencias Específicas de los programas de Licenciatura en Enfermería. Se aplicaron 2.348 cuestionarios a egresados, académicos, empleadores y estudiantes de 14 países, incluyendo Venezuela. Se calculó la media de importancia de las competencias y se elaboró una matriz de correlación a partir de las medias obtenidas por la calificación de importancia asignada. Se pudo observar que para los cuatro grupos, las competencias de mayor importancia son aquellas que se relacionan con la organización y el otorgamiento del cuidado, los principios éticos y de seguridad e higiene, en el marco de las normas de la práctica de la Enfermería. Se pudo observar que para los cuatro grupos, las competencias de menor importancia son aquellas que se refieren a la participación en el desarrollo de políticas de salud, en organismos colegiados, a la gestión de nuevos servicios y al uso de nuevas tecnologías de información y comunicación. Los estudiantes calificaron el nivel de realización de todas las competencias con puntajes superiores al que otorgaron los académicos y estos a su vez, por encima del valor otorgado por los empleadores. Las competencias que los cuatro grupos consideran con mayor nivel de realización son coincidentes con las señaladas en el rubro de importancia. Así se destacan las competencias que corresponden al rol de proveedor de cuidados y de gestión administrativa.

La variabilidad de los resultados presentados en estos antecedentes de la investigación, revela los diferentes ámbitos de ejercicio profesional de los egresados universitarios de los países de Latinoamérica, quienes encarnan el producto del sistema universitario que acogen los organismos empleadores. En primer término se destacan las dificultades para la inserción laboral y desarrollo profesional de los egresados de las Ciencias de la Salud, pese al visible déficit de profesionales que hay en los establecimientos públicos de salud. En segundo término, se observa que en la mayoría de los organismos empleadores se ha

exteriorizado la preocupación por la divergencia entre la formación académica y el perfil laboral de los egresados.

En el caso de los estudios de egresados en Enfermería, llama la atención la iniciativa de diferentes instituciones universitarias que han realizado seguimiento de los egresados, como una estrategia de valoración que les ha permitido conocer su desempeño y desarrollo profesional, lo que su vez conlleva a evaluar los resultados del programa académico y hacer los ajustes curriculares respectivos. Por otra parte, es interesante la similitud de los resultados descritos en varios países de Iberoamérica, en cuanto a las competencias de los egresados, así como las condiciones de ejercicio profesional y las oportunidades de estudios de postgrados en el área de Enfermería. Se reconoce así la importancia de analizar la formación universitaria que se imparte actualmente en los centros universitarios y su pertinencia con la realidad de la sociedad contemporánea.

3. CARACTERISTICAS DEL CURRICULO DE LA CARRERA DE ENFERMERIA.

El Plan Curricular de la carrera de Enfermería que se implemento en 1984, se enfoca esencialmente en el estudiante. En el mismo se describe que la metodología utilizada en el proceso formativo, contempla estrategias docentes y diversas actividades presenciales de aprendizaje, relacionadas directamente con situaciones que le permitan al alumno desarrollar habilidades, destrezas y aptitudes, para el desempeño de las funciones propias de la carrera descrita en el perfil ocupacional, tanto del Técnico Superior, como del Licenciado en Enfermería. Por ello está organizado en dos niveles: un primer nivel con una duración de tres años, conducente al título de Técnico Superior en Enfermería y un segundo nivel con una duración de dos años, para obtener el título de Licenciado en Enfermería. (Plan curricular de la carrera de Enfermería de la Universidad de Los Andes 1984).

Además este currículo presenta las siguientes características:

Área de Formación General: es un componente que está ubicado al inicio de la carrera, conforma un área de conocimiento que proporciona a los estudiantes la formación relativa al manejo de herramientas de pensamiento adecuados a las exigencias de la carrera y también los conocimientos asociados a la cultura general científica y humanística, así como asignaturas que constituyan herramientas para la mejor comprensión y desempeño durante sus estudios requeridos en el marco de la misión de la Universidad.

Área de Formación Básica Profesional: Este componente proporciona al estudiante los conocimientos básicos que lo inician en la comprensión y solución de problemas técnicos y científicos asociados a la carrera. Este componente presenta experiencias de aprendizaje que dan comienzo a la identificación del estudiante con las especificidades de la carrera. También se refiere a los conocimientos, habilidades y destrezas que le permiten al estudiante manejar adecuadamente el lenguaje, los métodos, las técnicas y los adelantos o conocimientos de las disciplinas que fundamentan su futuro quehacer profesional.

Área de Formación Específica: Es un componente que ofrece al estudiante, experiencias de aprendizaje directamente vinculadas con la profesión, también propicia el análisis de conocimientos teóricos y de aplicación asociado a las exigencias laborales de la carrera, así como la realización de prácticas in situ y/o pasantías. Comprende aquellos conocimientos, habilidades y destrezas que constituyen el cuerpo central de una profesión y que son específicos para un programa académico.

Este plan curricular tiene un régimen semestral, con una duración de 16 semanas cada uno. La carrera tiene una duración de cinco años y está conformada por 26 asignaturas que hacen un total de 217 unidades créditos.

En su momento se proyectó que el diseño de este plan curricular fuese innovador, que marcara distancia del modelo biomédico de las otras carreras de la Facultad de Medicina y que se siguiera los parámetros tecnocurriculares establecidos para las carreras universitarias de la época. Además se esperaba que respondiera a la realidad socio histórica del país, tomando en cuenta el perfil de salud de la población y el contexto de la Enfermería venezolana. No obstante en el devenir de su implementación, siendo objeto de revisión por la Comisión Curricular de la carrera a fin de resolver algunas dificultades, se observó la

existencia de una elevada carga horaria para el estudiante, lo que a su vez apuntaba a un elevado contenido programático de las unidades curriculares, bajo una tendencia profesionalizante y con poca flexibilidad curricular.

Objetivos del Perfil Académico Profesional de la carrera de Enfermería.

El Perfil Académico Profesional de la carrera de Enfermería establecido en el plan de estudios vigente, presenta los siguientes objetivos:

1. Formar profesionales como técnico superior en Enfermería y capacitarlos para brindar un cuidado directo de Enfermería en los diferentes niveles de atención de salud de menor complejidad.
2. Formar profesionales con títulos de Licenciados que estén en capacidad de asumir las responsabilidades más complejas de la atención de la Enfermería y la toma de decisiones, así como intervenir en la planificación, dirección, supervisión, evaluación e investigación de los planes y programas de Enfermería
3. Promover una formación completa del estudiante, fortaleciendo los valores éticos, morales y estéticos de nuestra cultura.
4. Promover actividades interdisciplinarias, con la participación de los estudiantes.
5. Desarrollar un proceso de aprendizaje-enseñanza activa de intervención permanente: Estudiante, Profesor, Estudiante-Profesor y comunidad con el fin de desarrollar la capacidad de líder en el alumno.
6. Promover actividades de investigación con la participación activa del estudiante.
7. Desarrollar actividades de educación continua con el fin de promover el crecimiento profesional de la Enfermería en la localidad y la región de Los Andes.

Además, en el Perfil Académico Profesional se describen los conocimientos, las habilidades y destrezas de un profesional de Enfermería, organizados en cinco áreas de desempeño profesional: Asistencial, Administrativa, Docente, de Investigación y Gremial.

Áreas de desempeño profesional:

Área Asistencial: Esta área incluye las funciones que el Licenciado comparte con los integrantes de otros niveles de Enfermería mediante el trabajo en equipo y la implementación del Proceso de Enfermería y Proceso Administrativo, correspondiéndoles el liderazgo y la toma de decisiones en su ámbito de trabajo.

Área Administrativa: Esta área contiene las funciones de planificación, organización, coordinación, dirección y control (supervisión y evaluación) del cuidado de la salud del individuo, la familia y la comunidad. Así mismo incluye estos elementos aplicados a la administración de servicios de Enfermería y establecimientos de Salud a nivel local, regional y nacional. Las funciones enunciadas se basan en la instrumentalización del proceso administrativo.

Área Docente: En esta área se incluyen la planificación, dirección, ejecución y evaluación de las actividades de Educación para la Salud, la formación de los recursos humanos para el sistema de Enfermería en sus diferentes niveles estructurales, la actualización del recurso institucional, la especialización de los recursos de Enfermería y la participación dentro de las Comisiones Técnicas y Asesoras del Sistema de Salud en lo que a Enfermería se refiere.

Área Investigativa: en esta área se incluyen las funciones de diseño y ejecución de estudios de investigación en relación a la problemática específica de Enfermería en sus diferentes campos de acción, así como la participación en estudios de equipos multidisciplinarios de la salud.

Área Gremial: en esta área se incluye la participación activa del egresado como miembro de un grupo profesional que busca la defensa de los derechos laborales y sociales, así como su función de líder para lograr el desarrollo científico y humanístico de la Enfermería.

VII.- PERFIL ACADEMICO PROFESIONAL DEL LICENCIADO EN ENFERMERIA.

En el Plan Curricular de la carrera de Enfermería se describen las siguientes funciones:

A.- Funciones Asistenciales:

- 1.- Analizar las necesidades de salud del individuo, familia y/o comunidad; utilizando los instrumentos propios del área de acción en las diferentes etapas de crecimiento y desarrollo y fases de prevención.
- 2.- Formular el diagnóstico de Enfermería, con base a los problemas y necesidades interferidas del individuo, familia y/o comunidad, en las fases de prevención.
- 3.- Planificar el cuidado de Enfermería que demanda el individuo, familia y comunidad, con base al diagnóstico de Enfermería establecido.
- 4.- Participar en la formulación de nuevos métodos o instrumentos recolección de información, para mejorar la planificación del cuidado de Enfermería, al individuo, familia y comunidad.
- 5.- Distribuir y utilizar adecuadamente los recursos humanos y materiales disponibles, para brindar una atención de Enfermería de calidad.
- 6.- Aplicar los principios de la división del trabajo, al hacer la asignación de pacientes y actividades al personal del equipo de Enfermería.
- 7.- Delegar autoridad y exigir responsabilidad al personal de Enfermería durante la ejecución de funciones, actividades y tareas inherente al cuidado directo del paciente.
- 8.- Dirigir el plan de atención de Enfermería del individuo, familia y comunidad, de acuerdo a la complejidad del funcionamiento de los establecimientos de Salud.
- 9.- Establecer criterios para la implementación y/o delegación de actividades y tareas dependientes e independientes de Enfermería, al ejecutar el plan de atención.

- 10.- Ejecutar aquellas actividades del plan de cuidado, de acuerdo al grado de dependencia del individuo, familia y/o comunidad y complejidad a la situación de salud.
- 11.- Llevar la evolución clínica de Enfermería, según el grado de complejidad de la situación de salud, para la continuidad de la atención directa del paciente (usuario).
- 12.- Establecer criterios en la toma de decisiones, para orientar la conducta del Equipo de Enfermería, en la ejecución del cuidado directo de pacientes o clientes.
- 13.- Analizar los problemas administrativos relacionados con el manejo del cuidado directo del paciente o cliente, manejo del personal y funcionamiento de las unidades asistenciales bajo su comando, para la adecuada toma de decisiones, de acuerdo al grado de autoridad que le ha sido delegada.
- 14.- Fomentar el liderazgo entre los miembros del Equipo de Enfermería, para garantizar la continuidad y calidad de atención al individuo, familia y comunidad.
- 15.- Coordinar las actividades dependientes e independientes de Enfermería con el Equipo de Salud, integrando conocimientos y unificando esfuerzos de los Recursos Humanos (RRPH).
- 16.- Participar en la revista médica, a fin de coordinar el plan de atención de Enfermería, con el plan de atención médica.
- 17.- Coordinar con el personal docente de las Escuelas de Enfermería, las actividades de aprendizaje del estudiante en el área clínica.
- 18.- Participar en los programas de Educación Continuada en Enfermería, en diferentes niveles de atención.
- 19.- Colaborar con otras disciplinas del área de la Salud, en el desarrollo de sus prácticas clínicas.
- 20.- Promover y mantener relaciones interpersonales efectivas, con el individuo, familia y comunidad, Equipos de Enfermería y de Salud, en un clima de cordialidad y respeto.
- 21.- Supervisar al personal de Enfermería bajo su comando, durante la ejecución de planes de atención al individuo, familia y comunidad.
- 22.- Evaluar la ejecución de los planes de cuidado, con base a las respuestas del individuo, el logro de objetivos y el alcance de metas establecidas.
- 23.- Evaluar el rendimiento del personal de Enfermería y el funcionamiento administrativo de las Unidades Clínicas bajo su responsabilidad.

24.- Incentivar al Personal de Enfermería, a su superación personal y profesional, a fin de garantizar la calidad de atención.

25.- Actualizar los métodos e instrumentos de control administrativos para supervisar y evaluar el cuidado directo de Enfermería, en todos los niveles de atención.

B.- Funciones Administrativas:

Planificación:

1.- Participar conjuntamente con otros miembros del Equipo de Salud en la planificación y programación de las políticas, planes y programas de atención de Enfermería a nivel central, regional y local.

2.- Elaborar las políticas, planes y programas de atención de Enfermería a nivel central, regional y local.

3.- Participar en la elaboración del Presupuesto que se requiere para financiar los planes y programas de atención en Salud.

4.- Estimar los recursos humanos y materiales que se requieren para el desarrollo de los planes y programas.

5.- Diseñar y proveer mecanismos de control, que garanticen la buena marcha de los planes y programas de atención de Enfermería, en los diferentes niveles de atención de la salud, que tiene el país.

6.- Diagnosticar las necesidades reales de atención en salud, a nivel de la comunidad y establecimientos asistenciales.

7.- Diseñar los sistemas de información de Enfermería.

8.- Participar en el establecimiento de políticas de ascenso, becas y otros incentivos, que contribuyan a la superación del personal bajo su responsabilidad.

Organización:

1.- Participar en el análisis de la organización del Sistema Nacional de Salud.

2.- Analizar el Sistema Nacional de Enfermería y sus funciones, en el contexto del Sistema Nacional de Salud.

3.- Proponer alternativas de cambio, con base a la evolución científica y tecnológica del Sistema Social, para mejorar el ejercicio profesional.

4.- Organizar los Departamentos y Unidades Clínicas de Enfermería de los organismos empleadores del sector público y privado.

5.- Diseñar organigramas que indiquen las estructuras administrativas de los Departamentos y Unidades Clínicas de Enfermería.

6.- Determinar las líneas de autoridad, responsabilidad y canales de comunicación en los Departamentos y Unidades Clínicas de Enfermería.

7.- Utilizar la filosofía y objetivos de los establecimientos de Salud, como guía en el desarrollo de los planes y programas.

8.- Elaborar las descripciones de los cargos para el personal de Enfermería.

9.- Distribuir y utilizar equitativamente los recursos disponibles, de acuerdo a las necesidades de Salud.

10.- Dividir el trabajo equitativamente entre el personal a su cargo, de acuerdo a la complejidad y magnitud de los planes y programas a desarrollar.

Dirección:

1.- Dirigir y ejecutar los Programas de Atención de Enfermería a nivel central, regional y local.

2.- Tomar decisiones de acuerdo a su nivel de autoridad y responsabilidad.

3.- Delegar autoridad y exigir responsabilidad al personal que está bajo su responsabilidad.

4.- Dirigir el Departamento de Enfermería a nivel central, regional y local.

5.- Cumplir y hacer cumplir las normas establecidas, a nivel nacional, regional y local.

6.- Promover ascensos, becas y otros incentivos para el personal bajo su cargo.

Control:

1.- Utilizar los mecanismos de control establecidos para verificar el funcionamiento del Sistema Nacional de Enfermería.

2.- Supervisar el desarrollo de los Planes y Programas de atención de Enfermería, a nivel nacional, regional y local.

3.- Evaluar el desarrollo de los Planes y Programas de atención de Enfermería a nivel nacional, regional y local.

4.- Implementar las medidas correctivas de control, para asegurar el buen funcionamiento de los Planes y Programas de atención de Enfermería a nivel nacional, regional y local.

C.- Funciones Docentes:

- 1.- Dirigir la organización y funcionamiento de las Instituciones Docentes, formadoras de recursos humanos en Enfermería.
- 2.- Administrar los programas docentes, que orientan la formación básica de los Recursos Humanos en Enfermería, en todos los niveles de formación de personal.
- 3.- Coordinar las actividades de aprendizaje teórico-práctico de los programas docentes, con el personal de Enfermería del área asistencial.
- 4.- Desempeñar los cargos docentes en los diferentes niveles de atención de Enfermería establecidos en el país.
- 5.- Planificar y desarrollar Programas de Educación Continuada en Enfermería.
- 6.- Participar en la elaboración, ejecución y control de los planes de atención directa al individuo, familia y comunidad, en los Programas de Educación para la Salud.
- 7.- Participar en Comisiones Técnicas y de Asesorías de Enfermería.

D. Funciones de Investigación:

- 1.- Realizar estudios de investigación, relacionados con problemas de Enfermería, en sus diferentes campos de acción.
- 2.- Participar en investigaciones multidisciplinarias en el campo de acción.

E.- Funciones Gremiales:

- 1.- Actuar como miembro activo del Colegio de Profesionales de Enfermería en la solución de la problemática gremial.
- 2.- Participar en las actividades científicas y humanísticas para el progreso y desarrollo de la Profesión.

Evaluación del plan curricular de la carrera de Enfermería.

En 1993, la Comisión Curricular de la Escuela de Enfermería realizó la evaluación del Plan Curricular de la Escuela de Enfermería de la ULA. Esta iniciativa fue producto de una propuesta conjunta de profesores de las Escuelas de Enfermería de LUZ y de la

Universidad de Carabobo (UC), quienes destacaron la necesidad de analizar la situación de salud y de Enfermería existente en el país. Además propusieron efectuar una evaluación de los egresados de las diferentes Escuelas Universitarias de Enfermería del país. Producto de esta iniciativa se decidió la unificación de criterios académicos y la elaboración de un diseño curricular único para todas las Escuelas de Enfermería, que satisficiera las necesidades del país egresando profesionales altamente capacitados, bien como Técnicos Superiores (6 semestres) o bien como Licenciados en Enfermería (10 semestres). No obstante, cabe destacar que este esfuerzo resultó infructuoso, ya que nunca se hizo realidad esta propuesta curricular (Informe de la Comisión Curricular de la Escuela de Enfermería, 1995).

El otro objetivo planteado, fue lograr la consolidación de la carrera de Enfermería en nuestro país, ya que al ser eliminado el nivel de formación de Educación Media Diversificada en Enfermería de esa época, sólo quedaron tres (03) niveles: el auxiliar de Enfermería, el Técnico Superior y el Licenciado en Enfermería.

4. LA UNESCO Y LA TRANSFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

La celebración de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, que tuvo lugar en París en octubre de 1998, puso de manifiesto que en todas las altitudes del mundo se vive un proceso de transformación universitaria. Allí mismo se reveló una serie de puntos relevantes sobre este proceso, siendo algunos de ellos: la preocupación por la calidad de la formación, la preocupación por la pertinencia del quehacer de las instituciones de educación superior, la urgencia de mejorar los procesos de gestión y administración, la necesidad de introducir las nuevas tecnologías de la información y la conveniencia de revisar el concepto de la cooperación internacional. De esta manera se concluye que la transformación de la educación superior fue un imperativo de la época y aun sigue vigente.

En este sentido, Morles (1999) citado por Díaz Miranda (2003), destaca la existencia de tres movimientos que tratan de reformar y transformar la universidad, en respuesta al cuestionamiento sobre su pertinencia. El *primero* liderado por el Banco Mundial, que es un enfoque economicista, que trata de reducir al mínimo el financiamiento estatal a la Educación Superior, argumentando que la misma no responde a la demandas del mercado.

El *segundo* dirigido por la UNESCO, es un enfoque humanista que defiende la importancia estratégica de la Educación Superior para el desarrollo económico y social. El *tercer* movimiento, de carácter crítico, es sustentado por algunos sectores académicos insatisfechos con la universidad actual.

Es obvio que los procesos de cambio que se están dando en la sociedad, necesariamente influyen en el quehacer de las universidades y de la educación superior en general, generando nuevos retos para la misma, sobre los cuales Albornoz (2006) y Tunnermann (2002) señalan los siguientes:

El reto Cuantitativo: El reto de atender una matrícula en constante crecimiento, sin sacrificar la calidad inherente a una educación de tercer nivel.

El reto de la Pertinencia: La falta de correspondencia entre el producto de la educación superior, representado por los conocimientos y destrezas de sus egresados y las necesidades sociales, genera las más duras críticas en contra del sistema superior de enseñanza, cuyos costos financieros son cada vez mayores y compiten con los destinados a los otros niveles.

El reto de la Calidad: La preocupación por la evaluación de la calidad de la educación superior surgió en América Latina y el Caribe, en el contexto de la crisis económica que caracterizó a la década pasada y a la sustitución del concepto de Estado benefactor por el de Estado evaluador.

El reto de la Administración Eficiente: El reto de mejorar la administración de la educación superior ha conducido a la introducción del planeamiento estratégico como tarea normal de la administración universitaria. A su vez, la cultura informática implica la utilización por parte de la educación superior de todos los recursos que ponen a su disposición las nuevas tecnologías de la informática y la comunicación.

La UNESCO, como organismo que vela por la Educación Superior en el mundo, asume el liderazgo sobre la definición de un concepto en torno a la pertinencia y, entre 1995 y 1998, periodo de preparación y realización de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior,

introdujo este tema como crucial en la definición de políticas para este nivel educativo (Sutz, 1997, citado por Malagón 2003).

Dos textos ilustran con claridad la posición de la UNESCO. El primero tomado del **Documento de políticas para el cambio y el desarrollo de la Educación Superior** (1995):

Se habla aquí de pertinencia, en particular, desde el punto de vista del papel desempeñado por la enseñanza superior como sistema y por cada una de sus instituciones con respecto a la sociedad, y también desde el punto de vista de lo que la sociedad espera de la educación superior. La pertinencia muestra los vínculos con el mundo del trabajo y las responsabilidades de la educación superior con respecto al sistema en su conjunto. No menos importante es la participación de la comunidad de la educación superior en la búsqueda de soluciones a problemas humanos apremiantes como la demografía, el medio ambiente, la paz y el entendimiento internacional, la democracia y los derechos humanos.

El segundo texto, es el Artículo 6 de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción, titulado como: “Orientación a largo plazo fundada en la pertinencia”, en el mismo se exponen cuatro lineamientos básicos:

- 1) La evaluación de la pertinencia se debe hacer en relación con la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen; 2) se deben reforzar las funciones de servicio a la sociedad, con actividades que permitan resolver los grandes problemas de la sociedad como la pobreza, violencia, intolerancia, analfabetismo, deterioro del medio ambiente, a través de propuestas inter y transdisciplinarias; 3) aportar alternativas para el desarrollo conjunto del sistema educativo incidiendo significativamente en los factores para el mejoramiento cualitativo de esos niveles de educación (investigación educativa, capacitación y formación docente); y 4) “en última instancia la educación superior debería apuntar a crear una nueva sociedad no violenta y de la que esté excluida la explotación, sociedad formada por

personas cultas, motivadas e integradas, movidas por el amor hacia la humanidad y guiadas por la sabiduría”(p. 3.)

En cuanto a este aspecto Malagón (2003) expresa que la vinculación Universidad-Sector Productivo está apoyada en la llamada triple hélice (Estado, Empresa, Universidad) unión, que invade con fuerza el mundo de los nuevos escenarios para la educación superior y constituye la estrategia fundamental para el desarrollo de tres acciones prioritarias en el mundo de hoy: la competitividad, la innovación y la transformación de la universidad. Esta vinculación ha sido ilustrada con la siguiente representación gráfica:

Grafico n° 1 Vinculaciones de la Universidad.



Malagon (2003)

Ahora bien es importante hacer referencia sobre lo que ha sido una preocupación constante de la UNESCO y ha sido refrendado en numerosos documentos, producto de numerosas reuniones y conferencias en la que han estado presente representantes y autoridades de todos los países de Latinoamérica y del mundo.

La UNESCO (1998) ha expresado que “La pertinencia de un sistema de educación superior puede analizarse como la correspondencia entre el proyecto institucional y las exigencias y

demandas de su contexto, o como la adecuación del proyecto institucional con las estrategias y recursos que se arbitren para su consecución” (p. 2).

Agrega este autor que la pertinencia hoy día, se ha constituido en un objeto de estudio y en un referente para el diseño de políticas sobre el presente y el futuro de la educación superior, teniendo esta cada vez más mayor importancia. La pertinencia de la educación superior hoy se hace más viable a partir de una mayor interacción del sector universitario con el sector productivo y ello como resultado de que ambos sectores manejan un lenguaje común que incluye: flexibilidad, calidad, competitividad, resultados, productividad, entre otros. Pero destaca que el elemento fundamental que ha permitido esta integración sea el marco de esos dos componentes: el conocimiento.

Sobre las características de esa vinculación, Malagón (2003) también refiere que:

Es posible establecer dinámicas de pertinencia entre la universidad y las empresas, entre la universidad y el Estado (organismos gubernamentales de la educación superior), entre la enseñanza superior y los sectores sociales, entre la educación superior y el conjunto del sistema de educación, entre la universidad y el sistema de valores de una sociedad, entre la universidad y los saberes populares, entre la universidad y los procesos internacionales, entre la universidad y los procesos culturales, y entre la universidad y la región. Estas vinculaciones van a constituir los espacios para la concreción de la pertinencia y para determinar que tan pertinente es o no la educación superior (p. 4).

Por otra parte, hay que destacar que el proceso de diseño curricular de las carreras universitarias que se ha dado, permite establecer los primeros vínculos entre la universidad y las demás entidades de la sociedad. Ya que de esa forma la universidad puede tener influencia en las características del tipo de labor que deberá desarrollar el futuro egresado, para a partir de allí fijar cuáles serán los objetivos y con ellos determinar los conocimientos, las habilidades y los valores que deben ser formados y desarrollados en los estudiantes. Así se formaría un egresado que se desempeñaría como profesional en la sociedad con una educación que se produce en la Universidad, pero vinculada con la vida, con la realidad

social, cuyo perfil profesional se rige por el principio del vínculo de la enseñanza con la vida, como reflejo de las condiciones socio-históricas en las que transcurre la actividad profesional.

Sobre ese vínculo Universidad–Sociedad, cabe referir lo expresado por Barnes (1994), citado por Medina y otros (2004):

Es necesario promover una eficaz vinculación entre la universidad y el sector productivo, tanto en la etapa de diseño de los planes de estudio, entendiéndolo como una descripción general de lo que debe ser aprendido, como durante el desempeño de sus egresados en los diversos campos profesionales. Asimismo es imprescindible anticipar los perfiles profesionales que son demandados por la sociedad, tanto en virtud de los ordenamientos del conocimiento al interior de las empresas, como en demandas profesionales y manejo de los grandes problemas que afectan a las comunidades. (p.5)

Ahora bien, es innegable que este aspecto se encuentra muy relacionado con la calidad de la formación. Al respecto la UNESCO (1998) considera que “la calidad de las universidades es el referente más importante para juzgar el desarrollo de estas instituciones” (p.6). Aunque este elemento ha sido muy debatido en el seno de las instituciones de educación superior, en el caso particular de la universidad venezolana no se han formulado normativas, ni mecanismos técnicos que permitan evaluar sistemáticamente la calidad de los centros universitarios. Sobre esa realidad hay que referir los esfuerzos realizados por la Comisión del Sistema de Evaluación Académica de la OPSU-CNU (2002) quien ha expresado que:

Aunque en Venezuela la calidad de la educación se considera un derecho ciudadano, a la vez es una obligación del Estado garantizar al venezolano el disfrute de esta condición, afirmándose que se necesita un sistema de evaluación que se conciba e instrumente para cubrir a la totalidad de las instituciones universitarias. Por ello todas las instituciones deberían participar

en un proceso evaluativo porque este está concebido en el marco del principio de corresponsabilidad que establece el artículo 4 de la Constitución Nacional (p.7).

También esta comisión plantea como soporte legal para la realización de ese proceso, lo descrito en la nueva Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, la cual establece en su Artículo 103: “que toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades... Por ello es necesario un sistema de evaluación que establezca y promueva la consecución de estándares de calidad y que evalúe el grado de cumplimiento o no de tales estándares, en todo el sector y en todas las instancias evaluativas, para lo cual deberá presentarse una definición operacional de calidad que permita el manejo de esta categoría en términos evaluativos”. (p.7)

En este caso se plantea la importancia de establecer un sistema de evaluación que promueva e implemente el logro de estándares de calidad del sistema educativo venezolano, donde participen todo los actores y se ejecute en todos los ámbitos de las instituciones de educación superior, cuyas acciones sean consolidadas por los entes gubernamentales. Así queda claro que en nuestra carta magna prevalece la intención de un proceso de mejoramiento continuo de la calidad educativa y su producto, sin embargo la realidad de las instituciones de educación superior es otra.

Cabe destacar que en este documento, también se menciona que por iniciativa de la OPSU se presentó el 26 enero 2001 en el CNU, una propuesta para diseñar en conjunto con las universidades, un Sistema de Evaluación y Acreditación de las Universidades Nacionales que fue aprobado en términos de la resolución que sigue:

El Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de las Universidades deberá cubrir los dos niveles educacionales de la educación universitaria: pre y postgrado; las universidades oficiales y privadas y los programas y carreras, habida cuenta que son los niveles micro y meso donde se asegura realmente, la calidad de la institución. Que sea obligatorio en lo que respecta a la evaluación y voluntario en lo que atañe a la acreditación, que asegure la calidad académica de todo el subsector

y promueva y certifique la excelencia académica de todo el subsector y que además permita evaluar las instituciones y programas en su pertinencia, eficiencia y eficacia. Asimismo se acordó nombrar una comisión técnica de alto nivel que estará conformada con representación del sector de las universidades y de la OPSU, a ser coordinada por esta última.

Aunque esta propuesta fue producto de un arduo trabajo de debate y deliberación por parte de los entes del sector educativo representados por las autoridades de las instituciones universitarias, no fue posible su ejecución final en virtud de la resistencia presentada por diversos actores académicos y gubernamentales, quienes no lograron por consenso establecer las pautas y procedimientos legales que hiciesen realidad el mismo. Sobre los antecedentes de ese proceso, Marcano y otros (1997) habían expresado que uno de los motivos que han originado esos inconvenientes, es la poca voluntad política para la implantación de un proceso de evaluación institucional que permita conocer, analizar y corregir los procesos administrativos -gerenciales que lo requieran, así como darle continuidad y promocionar los aciertos que en esta materia también se han obtenido.

Aunado a ese proceso, es importante destacar las características deseables que organismos como la UNESCO le adjudican a la universidad en general, las cuales son también propias de la universidad venezolana y podrían tipificar, con los ajustes y adaptaciones correspondientes, la universidad que necesitamos, aunque no sea necesariamente la que queremos. Entre esas características deseables se mencionan: la pertinencia, la equidad y la calidad, las cuales se estiman como muy relevantes en este caso y a su vez representan un desafío en nuestro contexto.

Sobre este debate Días Sobrinho (2006), refiere las premisas de la educación del siglo XXI en el marco del mejoramiento de la calidad, asumiendo la defensa de la educación como bien público, entre las cuales destaca la pertinencia, la responsabilidad social y la relevancia social de la educación como un sistema que forma ciudadanos y produce conocimiento. Enfatiza este autor “que la educación es un fenómeno social y que no todos sus atributos y dimensiones son medibles. La calidad de los objetos materiales puede

establecerse con el apoyo de las ciencias naturales, la de los objetos humanos y sociales podrá establecerse a través de una opinión y llegar a ser aceptable y aceptada” (p.90).

Algunos autores como Castellano (2000) y Albornoz (1994), coinciden en referir que la calidad de la Educación Superior Venezolana ha sufrido un serio deterioro; y en otros casos se ha indicado que una de las causas de tal deterioro es el extraordinario crecimiento cuantitativo que ha evidenciado este nivel en los últimos años. Más que hablar de grados de deterioro de la calidad, lo que se podría afirmar es la existencia de una generalizada insatisfacción por la calidad de la misma, tanto en los sectores universitarios, como en el ámbito académico en general (Villarroel, 1997). También Fuenmayor (2007) sobre esta situación informa: “que las carreras de Licenciaturas duran 8 años y la tasa bruta de graduación es de solo 12 %” (p.28).

Por lo demás, en lo relativo a incrementar el nivel cualitativo en la Educación Superior cabe destacar lo expresado por González (1997), sobre la necesidad de aplicar políticas idóneas en las instituciones de educación superior a fin de incrementar el nivel cualitativo del estudiante que ingresa, así como la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje y de evaluación en la formación de los futuros profesionales:

Así se tendría la posibilidad de lograr un egresado cuyas cualidades se corresponderían con: un sentido de pertenencia, identificación y compromiso con la institución; con actitud ética, capacidad creativa, innovadora y crítica, competencia en una disciplina, capacidad para trabajar en equipo, aptitud positiva a la educación permanente, conciencia del entorno social y capacidad para resolver necesidades urgentes (p.3).

En los últimos años, Venezuela se ha visto sumergida en un conjunto de paradigmas y nuevas tendencias socioeconómicas y políticas, las cuales plantean importantes desafíos a los sistemas educativos y productivos donde se forman los recursos humanos calificados, siendo estos a su vez los que tienen que generar esos cambios y transformaciones en el sistema social, incluyendo las organizaciones prestatarias de servicios públicos como lo son los centros e instituciones del sector salud que atienden esas necesidades de la población. En consecuencia las organizaciones de educación superior donde se imparten carreras de la

salud, les correspondería también responder de manera efectiva a los desafíos de un mundo globalizado que está transformándose a un ritmo acelerado, identificando así nuevas estrategias que aseguren un cambio en todas las fases del proceso educativo, para contribuir a la implementación de sistemas de evaluación que revelen el impacto de la formación de los estudiantes y egresados.

La Evaluación de la Pertinencia de la Educación Superior.

Sobre la evaluación del sistema educativo, refiere Villarroel (2007) que desde la década de los 90 del siglo XX, se viene cuestionando la concepción de la pertinencia y parece haberse reconocido que la cuestión de la calidad de la Educación Superior no puede ser analizada en forma disociada de la Pertinencia de la Educación Superior. Es así como este autor define la pertinencia de la ES “como la congruencia entre las expectativas del contexto social y la oferta institucional o programática; y la correspondencia entre la plataforma teleológica del proyecto institucional y los recursos y procedimientos que se arbitren para la consecución de aquella” (p.62). También agrega en cuanto a la pertinencia, “que esta es una categoría que siempre amerita ser evaluada externamente, habida cuenta que la ES, en tanto servicio público, debe obligatoriamente ser evaluada por la sociedad, Estado y Gobierno para asegurarle la calidad inicial en sus procesos de creación” (p.63).

En cuanto a la calidad de la educación superior, este autor destaca el reconocimiento del carácter multidimensional de la calidad y su interrelación con los diferentes componentes de la educación superior, lo cual conlleva a afirmar que la evaluación de la educación superior puede abordarse desde muchos ángulos. Uno de ellos son los estudios de egresados, que constituyen una herramienta útil y precisa que ayuda a las universidades a evaluar la calidad de la formación de sus egresados y la pertinencia externa de la formación, permitiendo además, determinar si el perfil de formación que se tiene corresponde al perfil ocupacional del mercado.

Sobre la importancia de la evaluación de los egresados, Sánchez (2002) sostiene que “a partir de los datos que se obtienen a través de trabajos con egresados es posible tener un referente de la calidad institucional, sobre el cual muchas medidas de planeación y programación curricular pueden darse de manera más fundamentada”. Es así como este

variable adquiere importancia, porque es a través del proceso de integración curricular que se vincula el aspecto educativo con otros ámbitos sociales, laborales, políticos y culturales.

También sobre este aspecto de la evaluación de los egresados Rodríguez (2003) afirma que: "...conocer las ocupaciones y las condiciones de trabajo que realmente tienen los egresados de carreras universitarias es un tema particularmente importante, pues por lo general se parte en forma acrítica del supuesto de que la simple posesión de un título universitario, le permite a su poseedor trabajar como profesionalista y ubicarse en la parte alta de la pirámide ocupacional, donde se reciben las mejores remuneraciones". Está claro que la realidad es otra y que lamentablemente muchos profesionales egresados no logran mejorar su nivel de vida y llenar sus expectativas de superación, generándoles a estos sentimientos de inconformidad y decepción.

Desde esta perspectiva, tanto el análisis y la evaluación curricular se han convertido en un proceso necesario y dinámico para las instituciones educativas, porque al ajustarse a las políticas de educación superior los programas de seguimientos de egresados proporcionan la información necesaria para la evaluación curricular, ya que como menciona Margarita Pansza citada por Medina y otros (2004), la evaluación de sus resultados determina su valor real. "Una parte muy importante de la evaluación será la opinión y el desempeño de los egresados, pues así se podrán corregir las fallas que se estén presentando, desde el momento mismo que egresa la primera generación (carreras nuevas) y asegurar de ese modo la calidad de la carrera" (p.4).

Por otra parte cabe resaltar que aunque existen muchos enfoques sobre la pertinencia, en ninguno de ellos, incluido el de la UNESCO, se encuentra de manera explícita la utilización del término pertinencia académica, aunque es posible deducir que hay referencias al currículo, en especial en el enfoque social que se hace de la pertinencia. Haciendo referencia a ese aspecto en ese organismo se ha afirmado, que la pertinencia social de la universidad significa que esta institución debe estar en condiciones de responder a la sociedad, de dar cuenta de sus acciones y de los productos que genera, ya que esto le permite relacionarse con la misma y salir de su aislamiento, aunque eso signifique colocarse

en un espacio de mucha tensión (autonomía y heteronomía) que puede amenazar su integridad como institución de enseñanza superior.

Otro enfoque sobre la pertinencia de las instituciones de educación universitaria venezolanas está plasmado en el documento del Viceministerio de Políticas Estudiantiles del Ministerio de Educación Superior, Plan de Acción 2003-2007, de nuestro país, en el que se le destaca como característica de ese espacio formativo afirmándose que:

La pertinencia no puede ser vista como una acción unilateral de las instituciones de educación superior hacia la sociedad, ni tampoco como una adaptación ciega a las condiciones del mercado de trabajo profesional, pues en palabras de Edgar Morin: *siempre en la vida y en la historia, la sobreadaptación a condiciones dadas fue, no signo de vitalidad, sino anuncio de senectud y de muerte, por pérdida de sustancia inventiva y creativa*. La pertinencia es entendida como una búsqueda permanente, que requiere la incorporación de las instituciones de educación superior a espacios de diálogo y acción creativos y la generación de nuevos espacios de intercambio con los más diversos actores sociales.

5. LA TEORIA DE SISTEMAS Y EL ENFOQUE SISTEMICO.

Al realizar una revisión documental de los diferentes postulados teóricos que podrían sustentar el análisis de la naturaleza de la Educación Superior y la Universidad, se considera necesario incorporar el planteamiento descrito en la Teoría de Sistemas o Enfoque Sistémico, la cual surgió en 1950, con los trabajos de Ludwig von Bertalanffy.

Algunos autores como Chiavenato (1992), Dessler (1980), Robbins y Coulter (1996) al referirse a la Teoría de Sistemas, definen que Sistema es un todo organizado y complejo; un conjunto o combinación de cosas o partes que forman un todo complejo o unitario. Es un conjunto de objetos unidos por alguna forma de interacción o interdependencia. Tiene como característica que los límites o fronteras entre el sistema y su ambiente admiten cierta arbitrariedad.

Igualmente se ha establecido que un sistema es un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas. De aquí se deducen dos conceptos: propósito (u objetivo) y globalismo (o totalidad).

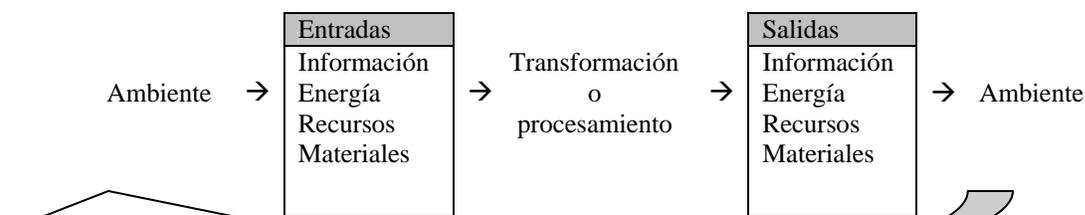
Propósito u objetivo: todo sistema tiene uno o algunos propósitos. Los elementos (u objetos), como también las relaciones, definen una distribución que trata siempre de alcanzar un objetivo.

Globalismo o totalidad: un cambio en una de las unidades del sistema, con probabilidad producirá cambios en las otras. El efecto total se presenta como un ajuste a todo el sistema. Hay una relación de causa/efecto. De estos cambios y ajustes, se derivan dos fenómenos: Entropía y Homeostasia.

Entropía: es la tendencia de los sistemas a desgastarse, a desintegrarse, para el relajamiento de los estándares y un aumento de la aleatoriedad. La entropía aumenta con el correr del tiempo. Si aumenta la información, disminuye la entropía, pues la información es la base de la configuración y del orden.

Homeostasia: es el equilibrio dinámico entre las partes del sistema. Los sistemas tienen una tendencia a adaptarse con el fin de alcanzar un equilibrio interno frente a los cambios externos del entorno.

Lo interesante de esta teoría es que no desarticula en piezas sueltas la realidad, sino que las interrelaciona a todas dentro de una unidad dinámica y autopotenciadora. Hace aparecer la realidad como el resultado puro y simple de sus propias interrelaciones. En consecuencia se afirma que un sistema se puede representar gráficamente de la siguiente forma:



Los parámetros de este sistema son:

- Entrada o insumo o impulso (input): es la fuerza de arranque del sistema, que provee el material o la energía para la operación del sistema.
- Salida o producto o resultado (output): es la finalidad para la cual se reunieron elementos y relaciones del sistema. Los resultados de un proceso son las salidas, las cuales deben ser coherentes con el objetivo del sistema. Los resultados de los sistemas son finales, mientras que los resultados de los subsistemas con intermedios.
- Procesamiento o procesador o transformador (throughput): es el fenómeno que produce cambios, es el mecanismo de conversión de las entradas en salidas o resultados. Generalmente es representado como la caja negra, en la que entran los insumos y salen cosas diferentes, que son los productos.
- Retroacción o retroalimentación o retroinformación (feedback): es la función de retorno del sistema que tiende a comparar la salida con un criterio preestablecido, manteniéndola controlada dentro de aquel estándar o criterio.
- Ambiente: es el medio que envuelve externamente el sistema. Está en constante interacción con el sistema, ya que éste recibe entradas, las procesa y efectúa salidas. La supervivencia de un sistema depende de su capacidad de adaptarse, cambiar y responder a las exigencias y demandas del ambiente externo. Aunque el ambiente puede ser un recurso para el sistema, también puede ser una amenaza.

La Universidad de Los Andes: Una Organización Sistémica.

Una organización podrá ser entendida como un sistema o subsistema dependiendo de la naturaleza de la misma. Según el enfoque sistémico, el sistema total es aquel que está representado por todos los componentes y relaciones necesarios para la realización de un objetivo, dado un cierto número de restricciones. Entonces siguiendo esta premisa, se puede afirmar que las instituciones de educación superior son sistemas cuya naturaleza está determinada por múltiples factores.

Considerando este enfoque Villarroel (2007), afirma que “toda institución universitaria es un sistema que puede representarse estructuralmente en sus tres componentes esenciales: entrada-proceso-salida. Estos tres componentes (relacionados y secuenciales) suponen la existencia en el sistema de unos propósitos que lo justifican y que delimitan los objetivos y metas que este debe alcanzar” (p.58). En este caso la representación real de tales componentes serían: la Misión, el Funcionamiento y los Logros.

La Universidad está dentro del Sub-Sistema de Educación Superior y este a su vez está inmerso en el Sistema de Educación del país. La Universidad de Los Andes, institución de larga trayectoria y tradición universitaria en nuestro país y en especial en la región de Los Andes, es en sí misma una organización muy compleja, ya que representa un subsistema conformado por varios componentes y partes tales como: estructura, facultades, extensiones, recursos humanos, recursos físicos, recursos financieros e información. Por su naturaleza se caracteriza por tener un propósito definido y por el principio de globalidad: sus partes interactúan entre sí. Su estructura organizativa actual la integran once facultades, una extensión y tres núcleos ubicados en distintas áreas geográficas (El Vigía, Trujillo y San Cristóbal).

Destaca Orcajo (1999) que “la universidad es un sistema abierto y si se le permite funcionar como tal, tenderá por sí mismo a su auto perfección. Cada uno de los componentes que intervienen en la vida universitaria son decisivos en cuanto empujan e involucran en su suerte a todo el sistema” (p. 45). El carácter de la educación superior representa en sí mismo un sistema complejo y la realidad permite restablecer que se necesitan mecanismos de análisis que permitan dentro de ciertos parámetros, manejar a la organización universitaria con criterios que faciliten obtener el máximo rendimiento y a su vez acometer el reto del desarrollo del país.

De allí se deriva que uno de los aspectos fundamentales de toda organización es el cumplimiento de sus fines y de sus metas, a fin de garantizar la plena satisfacción de los beneficiarios. En esta perspectiva coinciden varios autores como Orcajo (1999), Villarroel (2000), Albornoz (2006) y Ruiz (2008), quienes han afirmado que la función de la universidad es muy compleja, porque se trata de satisfacer las aspiraciones de crecimiento

intelectual y humanístico de los estudiantes. Además enfatizan que es innegable la misión que tiene la universidad en la formación de profesionales competentes que aporten a la transformación social, económica y cultural del país en sus diversos campos de acción. Así se visualiza la interrelación de la universidad con la sociedad y viceversa. Esta relación se caracteriza por la interdependencia que ha sido catalogada como externa, ya que va hacia afuera. También tiene un doble flujo: de la universidad hacia la sociedad y de la sociedad hacia la universidad, ya que la educación superior representa un sector estratégico para el desarrollo del país, reciprocidad que facilitaría que la universidad logre sus metas.

Afirman estos autores que en repetidas ocasiones, se ha hecho manifiesto el tradicional argumento que sostiene que la sociedad es la que provee los recursos para crear el espacio académico, por tal razón, la universidad no puede aislarse de los problemas de la sociedad, al contrario, está comprometida a intervenir directamente en la búsqueda de soluciones concretas y específicas, ya que de otro modo la Universidad perdería su legitimidad y carecería de pertinencia social. Esta visión estaría asociada a los propios niveles de desarrollo de la sociedad, ya que pareciera que a menor desarrollo de la sociedad, habría un mayor nivel de exigencia para la universidad por parte de la sociedad, estableciéndose un mayor nivel de expectativas sobre el producto generado en la misma.

En cuanto a este elemento expresa Ruiz (2008) que “hay que entender que la formación de profesionales universitarios es una realidad compleja, enmarcada en la estrecha interacción entre la institución y su entorno, lo cual demanda la capacidad de respuesta oportuna efectiva de las instituciones de educación superior a la dinámica social” (p.147). Por ello destaca que la formación universitaria debe responder a los paradigmas que en el presente siglo orientan la formación de profesionales competentes, creativos y solidarios para atender los desafíos que se plantean en nuestro país y configurados en el desarrollo sostenible de la humanidad.

Tunnermann (1998) ha destacado el trascendental rol que tienen las instituciones universitarias en el desarrollo de un país, cuando afirma que: “en nuestros países, las universidades constituyen la columna vertebral del subsistema científico-tecnológico. En ellas se concentra la mayor parte de la actividad científica de la región (85 %). Así se pone

de manifiesto el papel clave que desempeñan las universidades en cualquier programa destinado a promover el desarrollo científico y tecnológico de la región” (p.30). En otras palabras a ellas les incumbe la gran responsabilidad de contribuir a que los ciudadanos participen en el progreso científico contemporáneo.

Al respecto cabe destacar lo expresado por Hoyos (1998), citado por Ramírez y Tovar (2005) al referirse a los egresados como producto final del sistema de educación superior:

Quienes creen que una gran universidad la constituyen sus campos, sus edificios, laboratorios, y aun su biblioteca; están equivocados, ni siquiera son sólo sus profesores y alumnos. Acredita una buena universidad el producto: sus egresados. Si hay egresados excelentes o buenos, hay una universidad excelente o buena. Si son malos o mediocres, la universidad es mala y mediocre. No vale hacer un tremendo esfuerzo para sostenerla. Si no somos capaces de mejorarla, se debe cerrar con honradez. (p. 2)

En esa perspectiva, Marcano y otros (1997) enfatizan que el recurso humano que se forma dentro de la educación superior es el producto de mayor importancia, especialmente donde la docencia prevalece, ya que este ha venido siendo el mayor aporte del subsistema educativo superior con su contexto. Sin embargo al relacionar la matrícula anual con la cantidad de egresados, los datos arrojan una tendencia decreciente para la década de los noventa.

Definición de Términos.

Currículo: Contempla el diseño, la estructura, la administración, control y evaluación del plan de estudios de la carrera, con la coordinación de actividades intra y extramurales, la interacción de profesores, estudiantes y comunidad, la interrelación interinstitucional y el manejo de los recursos disponibles. (Chávez Oswaldo, 1993)

Evaluación Curricular: Proceso que permite analizar los componentes del curriculum en relación con la realidad de la institución y el entorno social en que se desarrolla el plan curricular. Permite determinar los logros obtenidos a nivel del contexto, del proceso y los resultados (producto). (Díaz-Barriga, 1992)

Pertinencia: Es la congruencia entre las expectativas del contexto social y la oferta institucional o programática (Pertinencia Externa); y la correspondencia entre la plataforma del proyecto institucional y los recursos y procedimientos que se arbitren para su consecución (Pertinencia Interna). (Villarroel 2007)

Pertinencia Externa: 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 (Díaz-Barriga, 1992).

Pertinencia Interna: correspondencia entre la plataforma del proyecto institucional y los recursos y procedimientos que se arbitren para su consecución (Villarroel 2000).

Pertinencia Académica: Está referida a la correspondencia entre lo impartido en la formación universitaria y el perfil ocupacional laboral del egresado. Se deriva de la conceptualización de la Pertinencia Externa (Caligiore y Díaz, 1998).

Perfil Académico Profesional: establece la competencia y dominio de los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores necesarios para el desempeño del egresado, con pertinencia social, tanto en los distintos campos y niveles profesionales, en el ejercicio público y privado, como en la investigación científica, la docencia y en el campo gerencial. (Chávez Oswaldo, 1993).

CAPITULO III

Diseño Metodológico.

Tipo de Investigación:

El propósito de esta investigación fue evaluar la pertinencia externa de la carrera de Enfermería de la Universidad de Los Andes, según las expectativas de los egresados y los organismos empleadores. Por tal motivo, se planteó realizar una investigación de carácter interpretativo con un diseño de estudio de caso, donde se asume la metodología cuali-cuantitativa apoyada en los postulados de métodos de Bericat (1998). Su característica cualitativa se establece al comprender el proceso por el cual tienen lugar ciertos fenómenos de la realidad social y como enfoque cuantitativo al centrarse en aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos estudiados.

Sobre el estudio de caso, Polit y Hungler (1994) refieren que “son investigaciones a fondo sobre un individuo, grupo, institución o algún grupo social. Se realizan con el fin de analizar y comprender variables importantes para el desarrollo del sujeto que se estudia” (p.214). En este contexto el estudio de caso estuvo dirigido a la carrera de Enfermería, cuyas variables del perfil académico profesional, fueron objeto de análisis.

También Rosado (2003) expresa que “en el estudio de caso, el investigador realiza una investigación intensiva y profunda de una unidad social, para conocer su situación, sus condiciones pasadas y las variables ambientales que ayudan a determinar las características de esa unidad social” (p.18). A través de esta metodología se pueden analizar las secuencias e interrelaciones de diversos factores y elaborar un cuadro amplio e integrado de la unidad social objeto de estudio, que muestra cómo funciona en el seno de la sociedad.

Como se trata de evaluar la pertinencia externa de la formación académica impartida en la carrera de Enfermería de la ULA, se considera que también, esta investigación se circunscribe dentro de las investigaciones educativas y evaluativas, ya que se buscaba

establecer juicios de valor sobre los resultados de la formación universitaria en los egresados.

De allí que Eisenhardt (1989) citado por Martínez (2006) conciba un estudio de caso contemporáneo como “una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares, la cual podría tratarse del estudio de un único caso o de varios casos, combinando distintos métodos para la recogida de evidencia cualitativa y/o cuantitativa con el fin de describir, verificar o generar teoría (p.174)”.

En este caso se realizó el análisis comparativo de la información recogida, la cual condujo a proposiciones que se fueron reformulando hasta la comprensión interpretativa de la realidad existente objeto de estudio. La concepción de esta investigación buscaba construir de forma inductiva y sistemática la teoría con base a los hechos, aplicando métodos que permitan la interpretación y la comprensión de los fenómenos tal como son percibidos y experimentados por los sujetos.

Población:

Estuvo constituida por los egresados de la Escuela de Enfermería de la ULA, Mérida del período 2000-2008, los supervisores de los egresados de las instituciones de salud donde laboren y docentes de la carrera de Enfermería con experiencia laboral en establecimientos de salud de la entidad.

Según los registros de egresados de la carrera de Enfermería de la Facultad de Medicina en el periodo, estos representan un total de 226 Licenciados en Enfermería.

En cuanto a los organismos de salud donde laboran los egresados de la carrera de Enfermería de la Facultad de Medicina, se requirió información a los supervisores de los egresados de algunos establecimientos de salud del Estado Mérida y de otras entidades del país.

Instituciones de Salud del estado Mérida:

- Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes
- Hospital Sor Juan Inés de la Cruz

- Hospital San Juan de Dios
- CAMIULA
- Centro Clínico Dr. Marcial Ríos
- Clínica Albarregas.
- I.V.S.S.
- Red Ambulatoria del Municipio Libertador dle Estado Merida.
- Hospital III Luis Razetti de la ciudad de Barinas y Hospital Materno Infantil del estado Barinas.

Muestra:

El tamaño de la muestra se determinó siguiendo el criterio expuesto por Ary, Jacobs y Razavieh (1989), al señalar que deben emplearse muestras que oscilen entre un 10 y un 20% de la población seleccionada. Así, el tamaño de la muestra correspondió a 70 individuos que representan el 30 % de la población total de egresados de la carrera,

La técnica de muestreo fue intencional, con dos etapas de selección. En una primera etapa se seleccionaron a aquellos establecimientos que tenían en su planta laboral algún egresado de la carrera de Enfermería del periodo en estudio.

En la segunda etapa, dentro de cada establecimiento de salud, se selecciono un supervisor del personal de Enfermería para ser entrevistados, para finalmente incluir a 10 individuos. Igualmente se entrevistaron algunos docentes que se desempeñan simultáneamente como supervisores de los egresados.

Criterios de Inclusión:

Egresados que cursaron estudios del plan curricular regular de la carrera de Enfermería de la Universidad de Los Andes, cuya duración es de 10 semestres.

Egresados que se habían graduado en el periodo 2000-2008.

Supervisores: es el personal que supervisa la labor que cumple el egresado en Enfermería que labora en los servicios de Enfermería. Se considera una fuente valida de información sobre el desempeño del egresado de Enfermería por ser su jefe inmediato.

Docentes con experiencia asistencial: son los docentes de la carrera de Enfermería que mantienen una relación laboral tanto con la universidad como con una institución de salud, por lo que ejercen funciones supervisoras sobre los egresados de Enfermería de forma directa.

Instrumentos de recolección de datos:

En el método de estudio de caso los datos pueden ser obtenidos desde una variedad de fuentes, tanto cualitativas como cuantitativas; esto es, documentos, registros de archivos, entrevistas directas, observación directa, observación de los participantes e instalaciones u objetos físicos (Chetty 1996, citado por Martínez 2006).

En este caso, los instrumentos que se utilizaron fueron dos cuestionarios elaborados con base a las competencias descritas en el Perfil del Plan de Estudios de la carrera de Enfermería que cursaron estos egresados. El cuestionario que estuvo dirigido a los egresados de la carrera de Enfermería se estructuró con las siguientes partes: Datos demográficos como género, año de egreso, procedencia, lugar de trabajo, cargo laboral, entre otros; así como elementos del perfil profesional y el perfil del desempeño laboral, en consecuencia se incluyeron 29 ítems que presentan opciones de elección de respuestas en cada uno. El otro cuestionario que se aplicó en los supervisores, contenía en su primera parte 5 ítems relacionados con la opinión sobre la calidad de la formación del egresado, además de 26 ítems referentes al perfil del desempeño laboral de los mismos.

Considerando que Shaw (1999) citado por Martínez (2006) expuso que “el paradigma de la investigación cualitativa ve la realidad social como algo construido por las personas, el investigador no puede permanecer distante del fenómeno social en el cual está interesado”. En consecuencia debe adoptar el papel de “instrumento para la recolección de datos”, lo cual le permite acercarse a dicho fenómeno y ser capaz de descubrir, interpretar y comprender la perspectiva de los participantes de la realidad social. En este caso se aplicó la

técnica de la entrevista en profundidad a algunos egresados, docentes y supervisores del personal de Enfermería de los organismos empleadores, que ha sido referida por Taylor y Bogdan (1987) citado por Martínez (2006), “como encuentros personales entre el investigador y los informantes, dirigidos a la comprensión de las perspectivas que tiene respecto a las experiencias o situaciones tal como lo expresan sus propias palabras”. Esto con el fin de comparar sus opiniones sobre aspectos primordiales de la formación académica de los egresados en Enfermería y finalmente realizar la triangulación de los datos obtenidos.

Análisis y presentación de los datos recolectados.

Para el análisis de los datos del instrumento dirigido a los egresados que estaban laborando, se utilizó el programa estadístico SPSS 13.0 y el programa Microsoft Excel 2007, lo que permitió la elaboración de la base de datos. En el análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva y se obtuvo para cada variable la distribución de la frecuencia.

Se realizó la triangulación de la información obtenida en la entrevista a los individuos del grupo preliminar, a fin de contrastar los datos recolectados en los egresados, los supervisores de los establecimientos de salud y docentes, sobre las variables objeto de estudio. Estas opiniones fueron categorizadas según las dimensiones establecidas y presentadas en cuadros.

Posteriormente, se hizo el análisis de las respuestas obtenidas en las encuestas, buscando la comprensión e interpretación de los fenómenos tal como son percibidos y experimentados por los sujetos.

CUADRO N° 1. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Item
Formación Académica Profesional del Egresado en Enfermería	Competencias Básicas sobre la Carrera	Conocimientos básicos obtenidos durante la carrera	1-2-11-12-13-14-15-16-28
	Competencias en un área de formación específica	Conocimientos y habilidades específicas (cuidados al niño, al adulto y a la madre) obtenidos durante la carrera	3-4-5-6-7-8-
	Competencias sobre Gerencia de los Servicios de Salud	Conocimientos y habilidades sobre Gerencia obtenidos durante la carrera	9-10-17-18-19-20-
	Competencias en el Área Comunitaria	Conocimientos y habilidades sobre Enfermería Comunitaria obtenidos durante la carrera	21-22-23-25-
Desempeño del Egresado en Enfermería	Actuación Profesional	Valores	24-26-27-29-
Datos demográficos del Egresado	Edad, Genero, Experiencia laboral, Tipo de cargo laboral, Tipo de institución empleadora.	Masculino y Femenino Años de servicio Cargo asistencial, docente, administrativo. Institución empleadora pública o privada	1.a-1.b-1.c-1.d-1.e-1.f-1.g-1.h-1.i-1.j

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

Siguiendo las estrategias metodológicas ya descritas, se efectuó una indagación preliminar a un grupo de doce individuos, integrados por cuatro egresados en Enfermería, cuatro docentes y cuatro supervisores, quienes participaron voluntariamente en una entrevista estructurada, cuyas respuestas fueron transcritas para facilitar la lectura y la organización de los datos obtenidos en categorías que permitiesen su análisis de manera inductiva. Los datos aportados por este grupo preliminar condujeron a la triangulación de la información obtenida a fin de contrastar las variables del tema de estudio en los diferentes grupos de personas mencionados. Estas respuestas se presentan a continuación.

Cuadro n°2. Opinión de los egresados, supervisores y docentes sobre la formación académica impartida en la Escuela de Enfermería.

	Categorías de Análisis
Egresados	<p>Definición de la Formación Académica</p> <p>-Es una formación muy integral, excelente, aunque es más teoría que práctica. La formación tiene pertinencia e identificación con la carrera.</p>
Supervisores (empleadores)	<p>-Mantiene un alto nivel enfocado en el campo laboral e integral. Egresan bien preparados y con muchos conocimientos. La preparación les permite ejercer las funciones de Enfermería.</p>
Docentes	<p>-Demuestran ser altamente competentes en las diferentes áreas de desempeño. Se les da la mejor preparación de todas las escuelas del país. Reciben una formación completa en lo personal y grupal.</p>

Con respecto a cómo es la formación académica de los egresados de la carrera de Enfermería los mismos egresados opinaron que es integral y excelente, aunque es más teoría que práctica. Esta opinión coincide con lo descrito por representantes del sector

empleador en reuniones previas con representantes de la Escuela de Enfermería, donde se ha analizado el rol del egresado en el campo laboral y han expresado su preocupación por la poca dedicación del egresado para brindar atención directa al paciente y enfocarse mayormente en los registros y gestión del servicio, siendo esto un aspecto que también fue referido en el cuadro n° 2.

Sin embargo en este caso, se destaca que los supervisores expresaron que la formación es de alto nivel y que los egresados están bien preparados para sus funciones y con conocimientos de la carrera, por lo que aprecian ese componente teórico que reciben como una base importante para actuar en su campo profesional.

La opinión de los docentes sobre la formación de los egresados es altamente favorable, aunque no se puede desestimar que este es uno de los actores principales del proceso formativo, por lo que su óptica se enfoca hacia una situación ideal del producto, tal vez poco ajustado a la realidad extramural. No obstante coincide con lo expresado por los egresados quienes aprecian de forma benévola su formación académica.

Cuadro n°3. Opinión de los egresados, supervisores y docentes sobre la correspondencia de los componentes de la formación académica en Enfermería.

	Categoría de Análisis
Egresados	<p>Correspondencia entre la teoría y la práctica en la formación académica de los egresados</p> <p>-Hay mucho énfasis en la teoría más que en la práctica lo que debilita el desarrollo de las competencias. Aunque la formación se va actualizando y adaptando a los cambios biopsicosociales, se debería incluir el área espiritual y no solamente el aspecto orgánico (físico).</p>
Supervisores	<p>En la formación incluyen muchos conocimientos que luego se olvidan y la atención se vuelve mecánica, algunos egresados se limitan a cumplir órdenes médicas. Los egresados pueden ejercer funciones asistenciales con más prácticas en cualquier área o servicio. Deben considerar los cambios del contexto socio-político y del sistema de salud.</p>

Docentes	-La formación es integral, científica y actualizada, según las exigencias del medio hospitalario y laboral. Se hace mucha insistencia en los aspectos actitudinales y conductuales. Hay que hacer énfasis en que mantengan y apliquen los conocimientos adquiridos en la carrera.
----------	---

Sobre la correspondencia entre la Teoría y la Práctica en la formación académica de los egresados, se evidencia que hay similitud en lo expresado por los docentes y supervisores en cuanto al predominio de los conocimientos impartidos y las actitudes favorables que se fomentan, situación que generaría desconcierto en estos actores, por cuanto parte de ese caudal científico y tecnológico suele olvidarse al no ser aplicados en la práctica. Las razones pueden ser muchas pero se destaca el hecho de que generalmente, el ejercicio profesional se hace rutinario, por diversos factores organizacionales y del entorno inclusive. Concerniente a este particular Barbetti (2001) afirma que la concepción de los empleadores es que aún cuando se le reconoce un rol importante a la Universidad en cuanto a la formación cultural, se le reprocha impartir conocimientos demasiado teóricos y desconectados de la realidad socioeconómica. Sin embargo se reconoce el esfuerzo institucional por estar al día con la actualización científica.

Así, aunque se enfatizan las bondades de la formación académica, se mantiene la disposición de definir esta situación de manera integral y abordarla con algunas acciones correctivas que conduzcan al desarrollo de competencias específicas durante el proceso formativo.

Cuadro n° 4. Opinión de los egresados, supervisores y docentes sobre las Competencias de los egresados en Enfermería.

	Categoría de análisis
Egresados	<p>Competencias de un egresado en Enfermería.</p> <p>Tienen competencias en todos los campos: asistencial, comunitario, investigación, docencia y gremial. Además tienen competencias conceptuales como: teorías, conceptos. Procedimental: practica y ética de</p>

	trabajo. Competencias de liderazgo y competencia para la investigación y extensión.
Supervisores	<p>-Tienen competencias para resolver problemas, valorar riesgos, tomar decisiones, trabajar en equipo, asumir el liderazgo, relacionarse con los demás, comunicarse, saber escuchar, hablar, leer y escribir. Competencia para la adaptación ante los cambios. Competencia para saber dar atención directa integral e interactuar eficazmente con el usuario desde el punto de vista humano.</p> <p>Tienen habilidades y destrezas en el manejo de procedimientos especiales de Enfermería y de áreas de atención al paciente en estado crítico.</p>
Docentes	<p>Tienen competencia en el dominio de los aspectos fisiopatológicos de los procesos de enfermedad, los conocimientos farmacológicos y las teorías de la Enfermería. Tienen capacidad para tomar decisiones, la gestión y planificación de los recursos humanos y materiales. Además de las competencias motoras: habilidades en la ejecución de los procedimientos de Enfermería. Tienen competencias afectivas: sensibilidad social, capacidad para escuchar y comunicarse, para el liderazgo y la autogestión de la formación continua. Tienen habilidades para la observación e intervención para la solución de los problemas de los pacientes, así como para aplicar el proceso de atención de Enfermería como método científico de la profesión.</p>

Al indagar sobre cuáles son las competencias de un egresado en Enfermería, tanto egresados, como supervisores y docentes expresaron una amplia y variada lista de competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, que circundan la formación ideal de un egresado universitario. No obstante llama la atención que todos coinciden en referir el aspecto humanístico como factor determinante del desempeño profesional del

enfermero, considerando que su actuación debe girar alrededor de la situación del enfermo como persona, como elemento clave que contribuye a la restauración de la salud del mismo.

Cuadro n° 5. Opinión de los egresados, supervisores y docentes sobre las Características del Desempeño profesional de los egresados en Enfermería.

	Categorías de análisis
Egresados	<p>Características del Desempeño profesional de los egresados en Enfermería.</p> <p>-Es muy completa y eficiente en general, aunque se debe incentivar una continua preparación y actualización según los avances tecnológicos. El desempeño es bueno y con liderazgo, sin embargo se debe promover el trabajo en equipo y la solidaridad con sus compañeros, tener un verdadero compromiso institucional. Deben atender también la respuesta humana espiritual del paciente.</p>
Supervisores.	<p>-Aunque demuestran excelentes habilidades y destrezas en las técnicas y procedimientos aplicados en unas áreas más que en otras, algunos se dejan llevar por las costumbres institucionales y de los servicios, sin llevar a la práctica el cambio que se quiere. El desempeño es bueno, pero las instituciones deben seguir incentivándolos al estudio y a preparar cada profesional por su área para poderle exigir.</p>
Docentes	<p>-Un desempeño bueno y competente, sin embargo requiere demostrar mayor sensibilidad social en la práctica diaria y mayor compromiso con la profesión.</p> <p>Deben mantener la calidad de la atención directa al paciente y la esencia de la profesión, como es la empatía con el enfermo y la familia, sin dejar las técnicas y procedimientos adquiridos en la carrera.</p>

Considerando la opinión emitida sobre el desempeño profesional, se muestra la diversidad de las mismas, donde todos los grupos entrevistados expresaron su apreciación global de manera positiva, aunque incluyen críticas sobre aspectos puntuales de la conducta de los egresados en su ejercicio profesional. Se manifiesta así una preocupación por destacar que en general los egresados son idóneos por las habilidades y destrezas en las técnicas y procedimientos aplicados, pero tal vez se estarían dejando influir por las costumbres institucionales propias de los servicios, reflejadas por algunas debilidades en el liderazgo profesional, lo cual pudiera comprometer el cambio que se requiere para elevar la calidad de la atención de salud.

Resultados obtenidos de los Egresados en Enfermería.

Así mismo para determinar la percepción de los egresados sobre la formación profesional impartida en la carrera de Enfermería, se aplicó una encuesta a un grupo de 70 Licenciados que estaban laborando y a 10 supervisores de los mismos.

Estos resultados se organizaron de acuerdo a las dimensiones descritas en el perfil de competencias del plan de estudios, cuyos datos se presentan en cuadros y gráficos que expresan una relación cuantitativa, en una escala de categorías de respuesta sobre la presencia de esas competencias en los egresados.

Cuadro n° 6. Género de los egresados en Enfermería.

Egresados	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	52	74,3
Masculino	18	25,7
Total	70	100,0

Fuente: Encuestas a egresados. Caligiore.2009

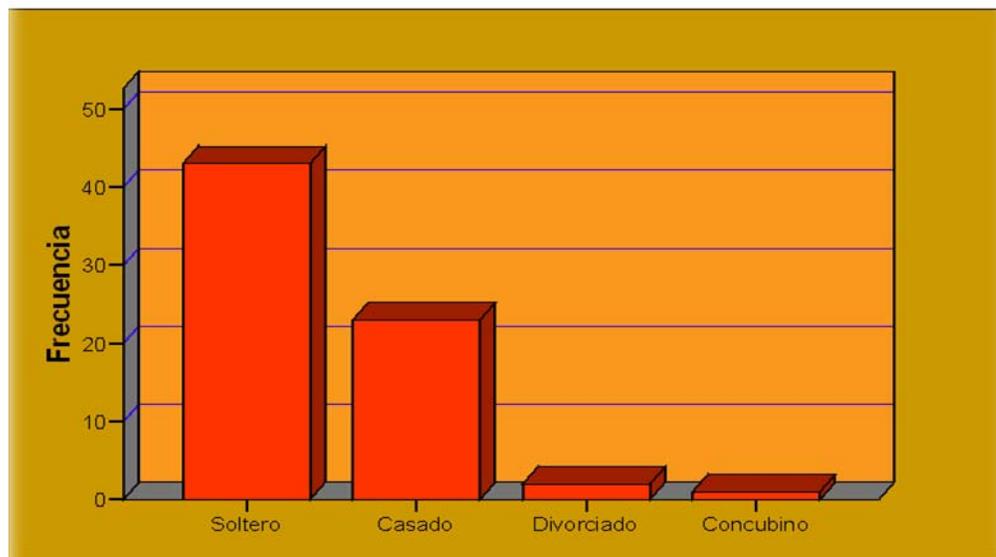
Una de las características demográficas que se indago en este grupo de egresados de Enfermería fue el género, que en este caso se destaca el predominio del género femenino en su mayoría con un 74,3 %, lo cual revela una característica común de la carrera y que está

presente en todos los puntos cardinales del mundo. De hecho ha sido una constante que en la Escuela de Enfermería, desde su comienzo, la matrícula de nuevo ingreso ha estado constituida por un 90 % de estudiantes del género femenino.

En cuanto al estado civil de los egresados, en el grafico n° 2 se observa que prevalece el grupo de los solteros con un 62,9 %, característica que estaría relacionada con el género femenino, lo cual implica que la mujer por su rol podría contraer mayores compromisos laborales y sociales, aunque también eso a la par, podría generar la postergación de sus expectativas personales de asumir a su vez otras responsabilidades familiares y sociales.

Grafico n° 2. Estado Civil de los egresados.

Estado Civil



Fuente: Encuestas a Egresados. Caligiore 2009.

Cuadro n° 7. Estado Civil y Tiempo dedicado al ejercicio laboral de Enfermería

		Tiempo dedicado al ejercicio laboral de la carrera de Enfermería				Total	
		Tiempo completo		Medio tiempo			
		Estadísticos		Estadísticos		Estadísticos	
		N°	%	N°	%	N°	%
Estado Civil	Soltero	33	66,0%	11	55,0%	44	62,9%
	Casado	14	28,0%	9	45,0%	23	32,9%
	Divorciado	2	4,0%	0	,0%	2	2,9%
	Concubino	1	2,0%	0	,0%	1	1,4%
Total		50	100,0%	20	100,0%	70	100,0%

Fuente: Encuestas a egresados. Caligiore.2009

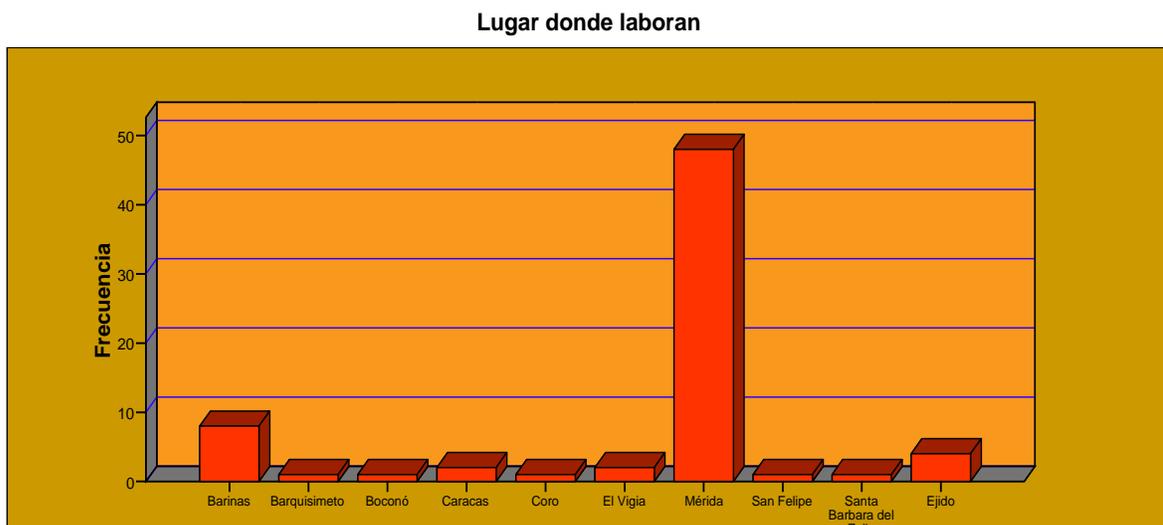
Al relacionar el estado civil de los egresados y el tiempo de dedicación a la carrera de Enfermería se observa en el cuadro n° 6, que el 66% son solteros y laboran a tiempo completo, aunque también se destaca que el 45 % de los mismos están casados y laboran a medio tiempo. Al respecto hay que tener en cuenta que más del 70 % de los individuos de la muestra son mujeres, quienes por su condición personal estarían asumiendo responsabilidades familiares que comprometen su disponibilidad de tiempo para otras actividades laborales. Ahora bien esta condición también se ha observado en individuos de otras carreras, lo cual estaría relacionado con la incursión de la mujer en otros escenarios laborales a nivel mundial, como bien lo señalan Medina et al (2004) Hernández et al (2004) y Rodríguez (2003) entre otros.

Cuadro n° 8. Lugar donde laboran los Egresados.

Egresados	Frecuencia	Porcentaje
Barinas	8	11,4
Barquisimeto	1	1,4
Boconó	1	1,4
Caracas	2	2,9
Coro	1	1,4
El Vigía	2	2,9
Mérida	49	70,0
San Felipe	1	1,4
Santa Bárbara del Zulia	1	1,4
Ejido	4	5,7
Total	70	100,0

Fuente: Encuestas a egresados. Caligiore.2009

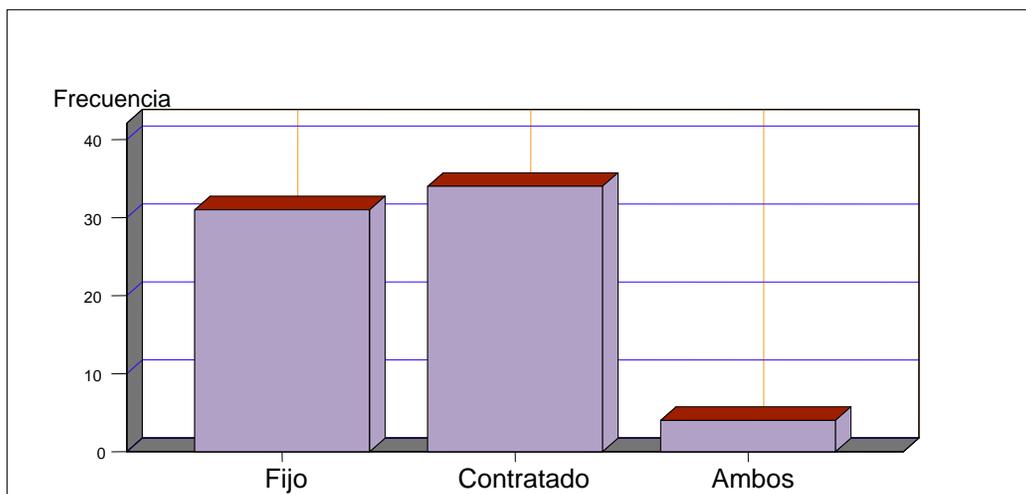
En cuanto al lugar donde laboran este grupo de egresados, se observa en el cuadro n° 8, que la mayoría proceden de poblaciones del estado Mérida, en especial de la ciudad de Mérida y el resto provienen de otras áreas geográficas del país, incluso de poblaciones de la región centro occidental del país. Esto permite deducir que en los establecimientos de salud de esta región y otras entidades, los egresados de la Universidad de Los Andes están ubicados en diversos escenarios laborales constituyendo la mayor fuerza laboral en el campo de la salud.

Grafico n° 3. Lugar donde laboran los egresados en Enfermería

Fuente: Encuestas a Egresados. Caligiore 2009

Sobre la situación laboral de los egresados en Enfermería se observa en el Grafico n° 4, que un 48,6 %, tiene la condición de personal contratado y el resto de los egresados tienen cargos fijos en los establecimientos de salud. Esta situación revela la inestabilidad laboral de los egresados, que lo llevaría a la búsqueda de un segundo empleo que compense el ingreso económico requerido para cubrir las necesidades básicas, lo que también pondría en juego sus expectativas de superación profesional. Al respecto Sánchez (2002), Argote et al (2003), refieren similitud en los resultados obtenidos sobre la situación laboral de muchos egresados de Enfermería consultados en diferentes ámbitos geográficos e institucionales, lo cual también involucra a otros profesionales de la salud, generando así una sobrecarga laboral y posibles repercusiones negativas en su salud, además de limitar sus ingresos económicos y la posibilidad de elevar su nivel de vida.

Grafico n° 4. Condición Laboral del Egresado



Fuente: Encuestas a Egresados. Caligiore 2009.

Cuadro n° 9. Condición laboral del egresado y tiempo dedicado al ejercicio de la Enfermería

		Tiempo dedicado al ejercicio laboral de la carrera de Enfermería				Total	
		Tiempo completo		Medio tiempo			
		N°	%	N°	%	N°	%
Tipo de Personal	Fijo	22	44,0%	10	50,0%	32	45,7%
	Contratado	25	50,0%	9	45,0%	34	48,6%
	Ambos	3	6,0%	1	5,0%	4	5,7%
Total		50	100,0%	20	100,0%	70	100,0%

Fuente: Encuestas a Egresados. Caligiore 2009

En el cuadro n° 9 se destaca que la mitad del grupo de los egresados consultados están en la condición de contratados y a su vez están laborando a tiempo completo en las instituciones de salud. Igualmente se observa que menos de la mitad de los egresados tienen cargos fijos y laboran a tiempo completo, lo cual revela una situación ventajosa sobre el resto del grupo. Estos resultados son un fiel reflejo de la realidad que viven muchos profesionales universitarios hoy día en nuestro país.

Cuadro n° 10. Cargo que desempeña el Egresado de la carrera de Enfermería.

Cargo del Egresado	Frecuencia	Porcentaje
Enfermero II	62	88.5
Docente	3	4.2
Administrativo	5	7.1
Total	70	100

Fuente: Encuestas a los egresados. Caligiore 2009.

Otra variable analizada fue el tipo de cargo que desempeñan los egresados en una institución de salud. En el cuadro n° 10, se observa el predominio de un elevado número de los consultados (88.5 %) que manifestaron desempeñarse como Enfermeros II, que es el

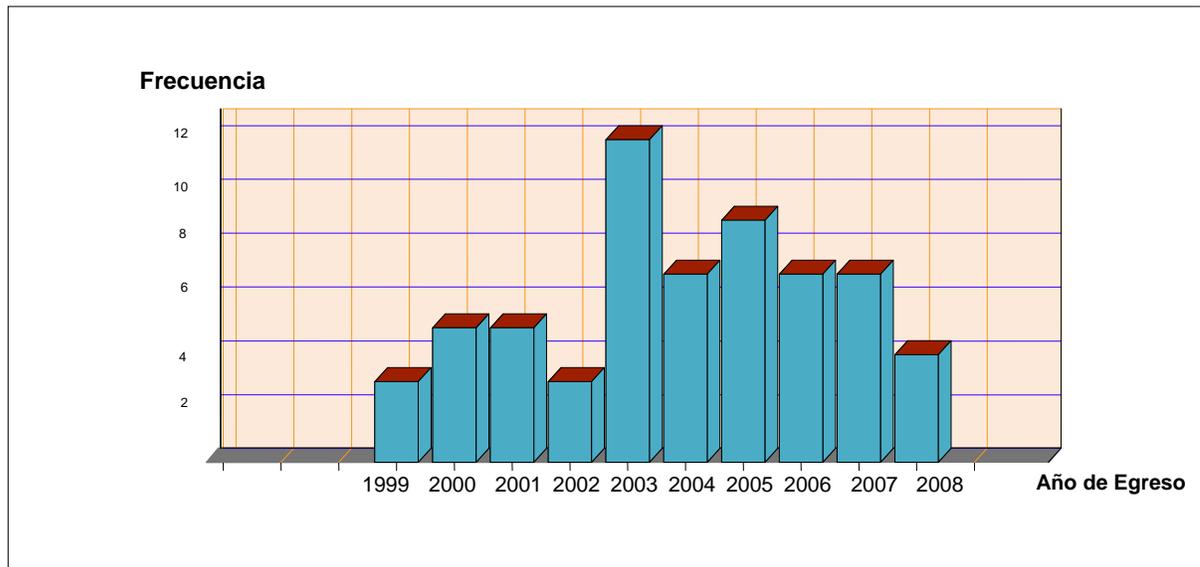
segundo escalafón de la clasificación laboral existente donde se ubica a un egresado que obtuvo el título de Licenciado en Enfermería. Las funciones asistenciales que deben realizar como Enfermero II, incluyen la atención directa a los usuarios que acuden al establecimiento de salud, realizar la promoción de la salud y brindar cuidados específicos para la limitación de la enfermedad y la rehabilitación, entre otras.

Cuadro n° 11. Año de Egreso de los graduados en Enfermería.

Año de egreso	Frecuencia	Porcentaje
1999	4	5,7
2000	5	7,1
2001	7	10,0
2002	6	8,5
2003	12	17,1
2004	7	10,0
2005	9	12,9
2006	8	11,4
2007	7	10,0
2008	5	7,1
Total	70	100,0

Fuente: Encuestas a los egresados. Caligiore 2009.

También se indago el tiempo que tenían los egresados de haber obtenido el título como profesionales universitarios en Enfermería, resultados que se muestran en el cuadro n° 11, donde se presenta una distribución significativa de la mayoría de los individuos que se graduaron durante los años 2003, 2004, 2005 y 2006, quienes cuentan con un promedio de 4 a 7 años de antigüedad en la carrera, factor que podría favorecer su compromiso e identidad profesional. En este caso su opinión sobre las expectativas de la formación académica recibida como egresados, tendría mayor soporte y significado en el proceso de evaluación curricular.

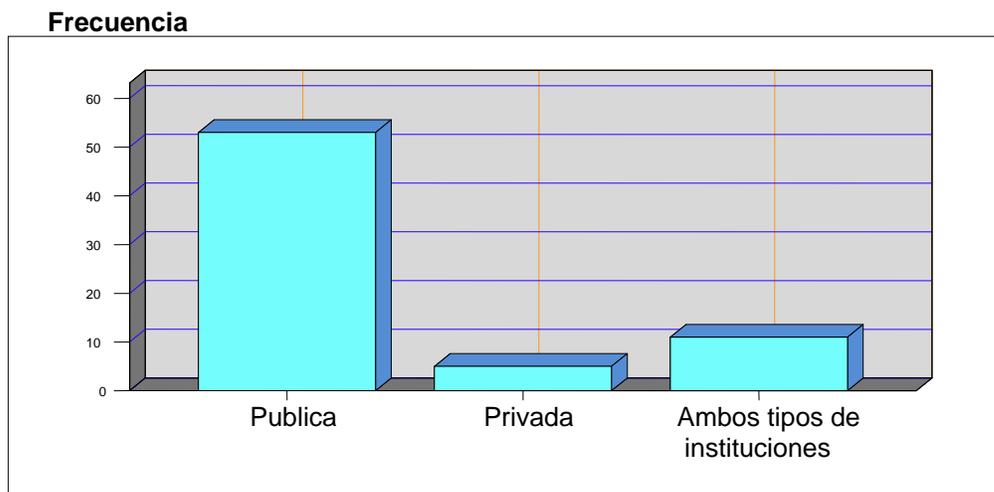
Grafico n° 5. Año de Egreso del graduado en Enfermería

Fuente: Encuestas a Egresados. Caligiore 2009.

En el Grafico n° 5 se muestran algunos datos relacionados con el proceso de inserción laboral de los egresados de Enfermería encuestados, el cual se caracteriza por el empleo de un 77 % de los profesionales en instituciones asistenciales públicas, donde la mayoría ejercen funciones de atención directa a los usuarios y una minoría ajustan su desempeño en instituciones de salud de distinta naturaleza. Esta situación podría relacionarse con la condición laboral que tenga el egresado, lo cual podría obligarlo a asumir una carga de trabajo adicional y compensar sus ingresos para satisfacer sus necesidades personales. Por ello se deduce que un importante número de egresados tiene una dedicación a tiempo completo (turnos de mañana y tarde) a sus funciones laborales, ya que algunos de ellos podrían pertenecer a la nomina profesional de más de una institución pública de salud, lo que acarrea que cada día, deban estar disponibles para entregar su guardia y prontamente trasladarse a otra institución para asumir otra guardia. Al respecto Sánchez (2002), Ramírez y Tovar (2005) hacen referencia a los resultados obtenidos en contextos similares donde los egresados son incorporados en su mayoría en instituciones asistenciales

públicas donde logran trabajar a tiempo completo en actividades relacionadas con la disciplina que estudiaron y paralelo a esa situación asumen otras ocupaciones.

Grafico n° 6. Tipo de Institución donde laboran los egresados.



Fuente: Encuestas a Egresados. Caligiore 2009.

Cuadro n° 12. Tipo de institución donde labora el egresado y tiempo dedicado al ejercicio laboral de la Enfermería

Tipo de Institución donde Labora		Tiempo dedicado al ejercicio laboral de la carrera de Enfermería				Total	
		Tiempo completo		Medio tiempo			
		N°	%	N°	%	N°	%
Tipo de Institución donde Labora	Publica	39	78,0%	15	75,0%	54	77,1%
	Privada	2	4,0%	3	15,0%	5	7,1%
	Ambos tipos de instituciones	9	18,0%	2	10,0%	11	15,7%

Pruebas de chi-cuadrado

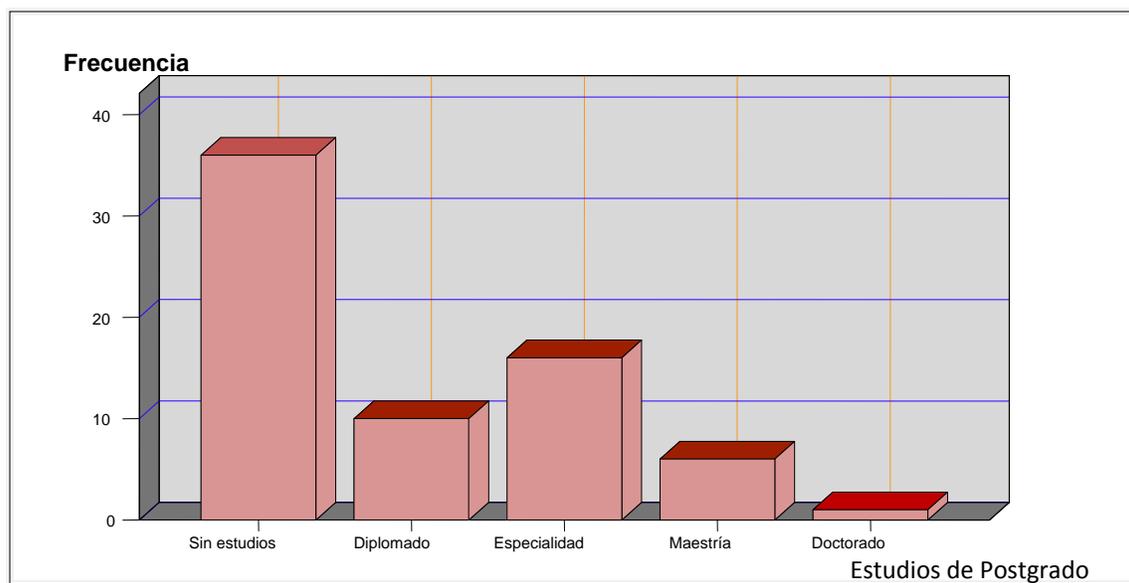
	<i>Valor</i>	<i>gl</i>	<i>Sig. asintótica (bilateral)</i>
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>	3,872 ^a	2	,144
<i>Razón de verosimilitudes</i>	3,913	2	,141
<i>Asociación lineal por lineal</i>	2,088	1	,148
<i>N de casos válidos</i>	70		

En este caso la Prueba de chi-cuadrado muestra que no hay asociación estadísticamente significativa entre los valores de estas variables. Aunque se destaca que el 78 % de los egresados laboran a tiempo completo en instituciones públicas de salud y un 15,7 % labora en ambos tipos de instituciones, tal vez para complementar sus ingresos económicos, de por sí muy limitados para cubrir las necesidades de la cesta básica del país. Aunque hay que señalar que esta es la realidad que viven la mayoría de los profesionales de la salud como empleados de las instituciones gubernamentales de salud.

En cuanto a los estudios de postgrado, en el Grafico n° 7 se destaca que el 52,9 % de los egresados consultados expresaron que no habían realizado estudios de postgrado y solo un 22,9 % respondió que había cursado alguna especialidad, pudiendo influir en esta situación el hecho de que en la región aun hay pocas ofertas académicas en el área para estos graduados, pese a la existencia de varias instituciones de Educación Superior, como es el caso de la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes, donde hoy día solo existe una oferta de postgrado en esta carrera. Además, cabe mencionar la complicada situación que experimentan la mayoría de estos egresados que aspiran superarse profesionalmente, porque en la realidad pocas veces son favorecidos brindándoles las condiciones apropiadas para realizar esas actividades, ya que generalmente no se les otorga el permiso laboral correspondiente para cursar estudios de postgrados y en escasas ocasiones les otorgan recursos financieros institucionales, pese a que la normativa lo establece. Una situación distinta se describe en el vecino país de Colombia, según refieren Ramírez y Tovar (2005), ya que la mayoría de los egresados han tenido mayores oportunidades de realizar estudio de postgrados y expresan su satisfacción profesional por

la formación recibida, aunque hay que puntualizar que históricamente la oferta académica de postgrados en Enfermería es superior y diversa.

Grafico n° 7. Estudios de Postgrado del Egresado.



Fuente: Encuestas a Egresados. Caligiore 2009.

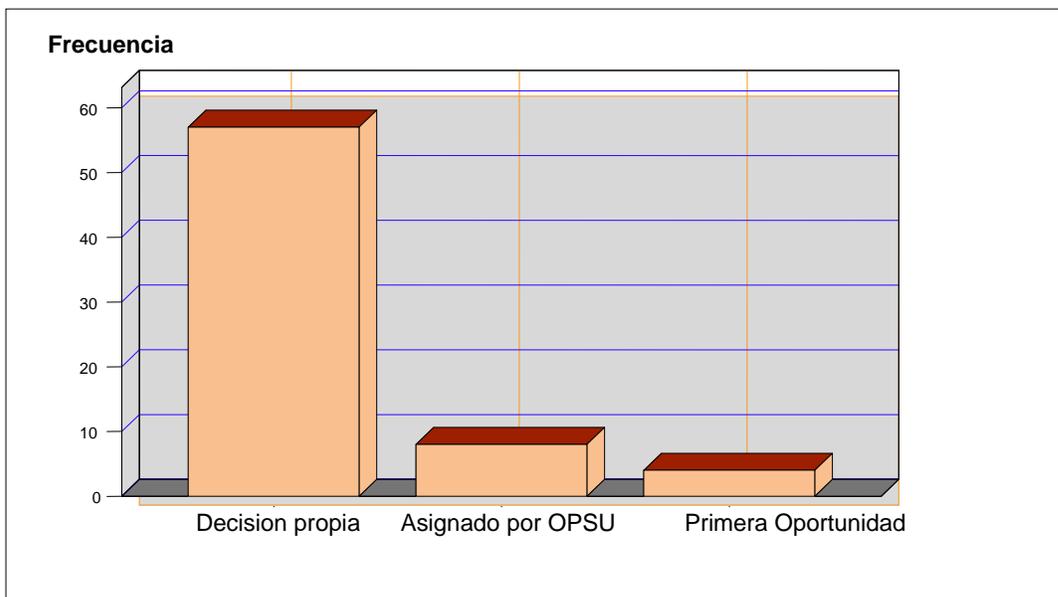
Cuadro n° 13. Estudios de postgrado del egresado y tiempo dedicado al ejercicio laboral de la Enfermería

		Tiempo dedicado al ejercicio laboral de la carrera de Enfermería				Total	
		Tiempo completo		Medio tiempo			
		N°	%	N°	%	N°	%
Estudios de postgrado	Sin estudios	27	54,0%	10	50,0%	37	52,9%
	Diplomado	6	12,0%	4	20,0%	10	14,3%
	Especialidad	12	24,0%	4	20,0%	16	22,9%
	Maestría	4	8,0%	2	10,0%	6	8,6%
	Doctorado	1	2,0%	0	,0%	1	1,4%
Total		50	100,0%	20	100,0%	70	100,0%

Fuente: Encuestas a egresados. Caligiore.2009

Sobre los resultados del Grafico n° 8, es preciso resaltar que el 81,4 % de los egresados consultados, expresó que al tener la oportunidad de realizar estudios de Educación Superior, optó por estudiar la carrera de Enfermería por decisión propia, al someterse a las diferentes modalidades de admisión universitaria y quedar seleccionado para cursar esta carrera. Esto podría estar relacionado con el deseo de superación personal de cada individuo, así como la necesidad de asegurar su propio porvenir, considerando también algunas facilidades y beneficios que la misma institución universitaria les ofrecía en comparación con otras de la región. En lo concerniente a este proceso es pertinente destacar los resultados obtenidos por Contreras y otros (2000), quienes refieren que un elevado porcentaje de egresados respondieron que la carrera de Enfermería sí fue su mejor opción, ya que les brindaba un amplio campo de trabajo en donde encuentran posibilidades de desarrollo, así como satisfacción tanto personal como profesional.

Grafico n° 8. Motivo por el cual el egresado estudió la carrera de Enfermería



Fuente: Encuestas a Egresados. Caligiore 2009.

Cuadro n° 14. Motivo por el cual el egresado estudio la carrera de Enfermería y tiempo que dedica al ejercicio laboral.

		<i>Tiempo dedicado al ejercicio laboral de la carrera de Enfermería</i>				<i>Total</i>	
		<i>Tiempo completo</i>		<i>Medio tiempo</i>			
		<i>Nº</i>	<i>%</i>	<i>Nº</i>	<i>%</i>	<i>Nº</i>	<i>%</i>
<i>Motivo por el cual se estudia la carrera de Enfermería</i>	<i>Decisión propia</i>	42	84,0%	15	75,0%	57	81,4%
	<i>Asignado Por OPSU</i>	5	10,0%	4	20,0%	9	12,9%
	<i>Primera Oportunidad de Ingreso</i>	3	6,0%	1	5,0%	4	5,7%
<i>Total</i>		50	100,0%	20	100,0%	70	100,0%

Los resultados del cuadro n° 14 muestran que el 84 % de los egresados que laboran a tiempo completo opto por estudiar la carrera de Enfermería por decisión propia, lo cual también revela la tendencia vocacional de cada uno para ejercer como profesional de la salud. De este grupo también se destaca que la mayoría labora a tiempo completo en los servicios de salud.

Cuadro n° 15. Indicadores sobre competencias básicas para ejecutar actividades de Enfermería obtenidas durante la carrera

Items	Insuficiente	%	Moderada	%	Suficiente	%	Total	%
Ejecuta actividades de cuidados de Enfermería en los hospitales	1	1.4	4	5.8	65	92.2	70	100
Realiza actividades de cuidados de Enfermería en un ambulatorio	4	5.8	19	27.5	47	66.7	70	100
Utiliza diferentes técnicas de recolección de información clínica y epidemiológica	4	5.8	23	33.3	43	60.9	70	100

Fuente: Encuestas a egresados. Caligiore.2009

Un aspecto que se indaga en los egresados fue su opinión sobre la formación recibida para realizar las actividades que establece el plan de estudios de la carrera de Enfermería en su perfil profesional. En el cuadro n° 15, se hace referencia a los indicadores sobre las competencias básicas para ejecutar actividades de Enfermería, cuyos resultados muestran que la mayoría de los egresados consideran que fueron suficientes para la ejecución de los cuidados de Enfermería en ambientes hospitalarios. En consecuencia, se visualiza el predominio de la formación hacia la atención hospitalaria (enfoque curativo) sobre la atención preventiva. No obstante, los egresados expresaron como moderadamente suficiente las competencias obtenidas para realizar actividades de cuidados de Enfermería en un ambulatorio y para la utilización de diferentes técnicas de recolección de información clínica y epidemiológica. Estas dos últimas se consideran de mucha relevancia ya que establecen acciones de atención preventiva propios de los programas de salud, que ayudarían a elevar la calidad de vida de los ciudadanos.

Cuadro n° 16. Indicadores sobre competencias básicas de los egresados obtenidas durante la carrera.

Items	Insuficiente%	Moderada %	Suficiente %	Total	%			
Relaciona los conocimientos sobre farmacocinética y farmacodinamia, en la administración de cada medicamento al usuario.	3	4.3	23	33.3	44	62.3	70	100
Interpreta los resultados de pruebas básicas de laboratorio clínico y bacteriológico	7	10.1	27	39.1	36	50.7	70	100
Realiza la entrevista al usuario para identificar los problemas y necesidades de salud que presente.	2	2.9	14	20.3	54	76.8	70	100

Fuente: Encuestas a egresados. Caligiore.2009.

En el cuadro n° 16 se muestran otras competencias básicas obtenidas durante la formación en la carrera, cabe destacar que el 76,8 % de los egresados consultados expresaron tener suficiente conocimiento para realizar la entrevista al usuario a fin de identificar los problemas y necesidades de salud que el mismo presente y contrariamente solo la mitad del grupo expuso que las competencias obtenidas para interpretar los resultados de pruebas básicas de laboratorio clínico y bacteriológico, si fueron suficientes. Estos aspectos revisten importancia para la formación de las competencias del profesional de Enfermería establecidas en el Plan de Estudios de la carrera, ya que enfocan conocimientos esenciales para la aplicación de la terapéutica clínica, además de lo referente al manejo de las fuentes de información para obtener datos sobre la situación de salud de los usuarios y la planificación de las acciones necesarias.

Es importante señalar que este componente fue definido en el Perfil Profesional del Plan de Estudios de la carrera, como el área de formación básica que contiene los conocimientos, habilidades y destrezas que le permiten al estudiante manejar adecuadamente el lenguaje, los métodos, las técnicas y los adelantos o conocimientos de las disciplinas que fundamentan su futuro quehacer profesional.

Cuadro n° 17. Indicadores sobre competencias básicas para realizar procedimientos de Enfermería obtenidas durante la carrera.

Items	Insuficiente %	Moderada %	Suficiente %	Total	%			
Instrumenta una intervención quirúrgica de poca complejidad	4	5.8	26	37.7	40	56.5	70	100
Utiliza los conocimientos de Educación para la Salud para ejecutar acciones de promoción de la salud en las personas	1	1.4	15	21.7	54	76.8	70	100
Participa en la resolución de asuntos de interés social de la colectividad a la que pertenece	6	8.7	17	24.6	47	66.7	70	100

Fuente: Encuestas a egresados. Caligiore.2009

En cuanto a otras competencias básicas para realizar procedimientos de Enfermería que se exponen en el cuadro n° 17, se destaca que el 56,5 % de los egresados expreso que los conocimientos obtenidos para instrumentar una intervención quirúrgica fueron suficientes para realizar esa labor. En lo relativo a las actividades propias de promoción de la salud y participación comunitaria se evidencia que más del 66 % de los consultados consideran que durante la formación recibieron suficientes conocimientos para su desempeño. En general todas estas actividades son realizadas de forma cotidiana por el personal de Enfermería en los establecimientos de salud de la localidad, por ello llama la atención que el valor obtenido para la instrumentación de una cirugía sea bajo, por ser este un procedimiento básico que debería realizar el personal de Enfermería; aunque para la instrumentación de una cirugía, los egresados requieren no solo los conocimientos sino la pericia que se obtiene con la práctica continua del mismo.

Cuadro n° 18. Indicadores sobre competencias específicas (cuidados al niño, al adulto y a la madre) de los egresados obtenidas durante la carrera de Enfermería.

Items	Insuficiente	%	Moderada	%	Suficiente	%	Total	%
Brinda atención integral a pacientes pediátricos que presenten trastornos de la salud.	6	8.7	27	39.1	37	52.1	70	100
Brinda atención integral a adultos que presenten problemas de salud.	1	1.4	14	20.3	55	78.3	70	100
Actúa en casos de emergencias y/o urgencias, tomando decisiones que contribuyen a salvar la vida de los enfermos	4	5.7	18	25.7	48	68.5	70	100

Fuente: Encuestas a egresados. Caligiore.2009

En el cuadro n° 18 se observan los resultados obtenidos sobre las competencias específicas de los egresados para brindar atención integral a diferentes tipos de pacientes (cuidados al niño, al adulto y a la madre) según sean las condiciones de su situación clínica, encontrándose que un 52 % considera que si fueron suficientes para atender pacientes pediátricos. No obstante, un 78, 3 % de los consultados expreso que los conocimientos obtenidos si fueron suficiente para atender adultos que presenten problemas de salud e intervenir en casos de emergencias y/o urgencias que se presenten.

Es necesario destacar que para el caso de la atención de los pacientes pediátricos se esperaba obtener valores mucho más elevados, lo cual permitiría a los egresados garantizar la atención integral a las necesidades de los pacientes pediátricos como grupo prioritario. Pero para eso se requiere que el egresado tenga además de las competencias específicas de la carrera, disposición y actitudes apropiadas, que permitan proporcionar cuidados efectivos para la resolución de los problemas de salud de los infantes y adolescentes como grupos vulnerables de la población. Estos resultados muestran diferencias con los referidos por Ramírez y Tovar (2005) quienes encontraron niveles aceptables de desempeño de los egresados cursantes de los postgrados en Enfermería Neonatal y Materno-Perinatal y las competencias específicas requeridas para tal fin que se imparten en ese nivel de formación.

Cuadro n° 19. Indicadores sobre competencias específicas (cuidados al adulto y a la madre) de los egresados obtenidos durante la carrera de Enfermería.

Items	Insuficiente	%	Moderada	%	Suficiente	%	Total	%
Brinda atención integral a personas con trastornos gineco-obstétricos, ayudando a resolver los problemas de salud que presenten.	3	4.3	27	39.1	40	56.5	70	100
Proporciona atención de Enfermería a personas que presenten alteraciones de la salud mental.	8	11.6	19	27.5	43	60.9	70	100
Planifica la atención que le brinda a los pacientes, utilizando para ello el Proceso de Enfermería	1	1.4	14	20.3	55	78.3	70	100

Fuente: Encuestas a egresados. Caligiore.2009

En el cuadro n° 19 se observa que el 56,5 % de los egresados consultados manifestó que las competencias obtenidas para brindar atención integral a personas con trastornos gineco-obstétricos que permitan resolver los problemas de salud que presenten, fueron suficientes. Este resultado revela una baja concordancia con algunos de objetivos establecidos en el plan de estudios de la carrera, que conlleva a darle prioridad a este importantísimo grupo de la población venezolana que representa el binomio madre-hijo. Tal cual lo establecen las políticas de salud del Estado Venezolano que sustentan los programas de salud, que deben ser manejados efectivamente por los profesionales de la Enfermería. Además, hay que señalar que las áreas prioritarias y emergentes, como la salud reproductiva, la salud del adulto mayor, el auge de la calidad de vida, entre otros, presentan debilidades en el currículo vigente de la carrera, algunos por tener pocos contenidos temáticos y en otros casos por ausencia de ellos.

En cuanto a los conocimientos específicos necesarios para la atención de Enfermería a personas que presenten alteraciones de la salud mental, más del 60 % de los egresados consultados expuso que si fueron suficientes para dar los cuidados de salud en los espacios

destinados para tal fin. Es importante destacar que dado el aumento de la incidencia de los trastornos de la salud mental en la población venezolana, es fundamental que los egresados en Enfermería tengan las competencias y la actitud profesional idónea que les permita abordar estas problemática de la salud pública de forma efectiva, aplicando para ello la metodología del Proceso Enfermero que requiere aplicar la planificación del cuidado y la coordinación de las acciones de salud para la resolución de los mismos.

En tal sentido, se ha recomendado que para un adecuado desempeño profesional debe considerarse el escenario laboral y profesional, en el cual el egresado será capaz de realizar su proceso de cuidados en el caso de Enfermería, para lo cual el currículo debe propiciar el desarrollo de competencias articuladas con el mundo laboral y la producción, y de esta manera dar respuestas a los cambios permanentes y a las situaciones emergentes de salud y de calidad de vida que presente la población.(Díaz Barriga,1992)

Cuadro n° 20. Indicadores sobre competencias en Salud Comunitaria de los egresados obtenidas durante la carrera de Enfermería.

Items	Insuficiente	%	Moderada	%	Suficiente	%	Total	%
Identifica las condiciones de salud de la persona, familia y comunidad para planificar las acciones de salud necesarias	2	2.9	17	24.6	51	72.5	70	100
Aplica el Proceso de Enfermería a nivel familiar y en el área comunitaria.	4	5.8	24	34.8	42	59.4	70	100
Participa en los diferentes programas de prevención de la salud que se desarrollan en un establecimiento ambulatorio	4	5.8	21	30.4	45	63.8	70	100
Maneja programas de atención primaria de salud dirigidos a los diferentes grupos de edad de la población.	7	10.1	22	31.9	41	58.0	70	100

Fuente: Encuestas a egresados. Caligiore.2009

Los datos de los indicadores sobre las competencias en Salud Comunitaria obtenidos durante la carrera de Enfermería que contiene el cuadro n° 20, muestran que el 68,1 % de los egresados consultados, consideran que fueron suficientes los conocimientos obtenidos para administrar un Servicio de Enfermería haciendo uso racional de los recursos humanos y materiales disponibles. En cuanto a las competencias obtenidas sobre el área comunitaria se observa que el 59 % estima que fueron moderadamente suficientes, lo que les permitiría aplicar el proceso enfermero en la atención a los grupos familiares y comunidades, así como participar de forma activa en los programas de salud desarrollados en los ambulatorios.

Estos resultados reflejan una incongruencia entre lo establecido en el perfil del plan de estudio y la formación recibida, ya que se estableció que el perfil profesional debía estar fuertemente dirigido a las actividades de promoción y de prevención de la salud en todas las áreas de actuación profesional. En contraposición, las unidades curriculares priorizan contenidos referentes a la limitación del daño y a la restauración de la salud siguiendo el modelo de educación flexneriano que según Velandia (2000), “está enfocado fundamentalmente de manera individual, centrado en la clínica, el control y tratamiento de los focos de riesgo, donde el objetivo es intervenir en el proceso patológico a través de la reversión de la enfermedad, más que incidir sobre el proceso multicausal de índole social que determina la condición de salud o de enfermedad colectiva”. Al respecto se puede decir que en la práctica se desconoce o subestima la estrategia mundial en materia de salud denominada “Salud para todos en el año 2000” y que ha sido ratificado a través de las dos últimas décadas por todos los países miembros de la OMS. Por eso para alcanzar esta meta los profesionales de la salud deben enfatizar las actividades de prevención primaria (acciones de promoción y fomento de la salud).

Cuadro n° 21. Indicadores sobre competencias en Gerencia de los egresados obtenidos durante la carrera.

Items	Insuficiente	%	Moderada	%	Suficiente	%	Total	%
Coordina las acciones necesarias para solucionar los problemas de salud identificados en los usuarios	4	5.8	16	23.2	50	71.0	70	100
Utiliza los principios del Proceso Administrativo en la gestión del cuidado de Enfermería.	4	5.8	21	30.4	45	63.8	70	100
Evalúa la calidad del cuidado de Enfermería que brinda.	1	1.4	17	24.6	52	73.9	70	100
Ejecuta actividades de formación continua para el personal de Enfermería.	2	2.9	27	39.1	41	58.0	70	100
Administra un Servicio de Enfermería haciendo uso racional de los recursos humanos y materiales disponibles.	3	4.3	19	27.5	48	68.1	70	100

Fuente: Encuestas a egresados. Caligiore.2009

En el cuadro n° 21 se observan los resultados relacionados con los indicadores sobre las competencias en área de Gerencia logrados durante la carrera, más del 63 % de los consultados expreso que los conocimientos obtenidos son suficientes para la aplicación de los principios del Proceso Administrativo en la gestión de los cuidados de Enfermería así como para la evaluación de la calidad de los mismos. Por otra parte el 58 % de los egresados consultados consideran como suficientes las competencias obtenidas en su formación, para la ejecución de actividades de formación continua dirigidas al personal de Enfermería, además de la gerencia de los programas de promoción de la salud, los cuales han sido definidos como prioritarios para la ejecución de las políticas de salud de nuestro país.

Justamente estos resultados confirman lo establecido en el Perfil Profesional del Plan de Estudios de la carrera, donde se describe entre otros objetivos: Formar profesionales con

títulos de Licenciados que estén en capacidad de asumir las responsabilidades más complejas de la atención de la Enfermería y la toma de decisiones, así como intervenir en la planificación, dirección, supervisión, evaluación e investigación de los planes y programas de salud. Pero la realidad es que el desempeño de los egresados se ve afectado generalmente, por el debilitado entorno laboral y rigidez de la estructura organizacional de las instituciones de salud, que pocas veces generan motivación, fomentan la comunicación asertiva, promueven el trabajo en equipo e incentivan la productividad y el rendimiento del recurso humano, situaciones de por sí bastante complejas que demandan al personal la tenencia de competencias del saber ser, saber hacer y saber convivir.

Cuadro n° 22. Indicadores sobre la actuación profesional del Egresado en Enfermería.

Items	Insuficiente	%	Moderada	%	Suficiente	%	Total	%
Aplica los principios éticos en su desempeño profesional.	5	7.2	14	20.3	51	72.5	70	100
Establece una relación terapéutica con el usuario.	3	4.3	8	11.6	59	84.1	70	100
Desarrolla investigaciones de carácter descriptivo en áreas de interés de Enfermería.	2	2.9	13	18.8	55	78.3	70	100
Adquiere información sobre los avances de la ciencia de la salud en diferentes medios de comunicación.	6	8.7	26	37.7	38	53.6	70	100
Promueve iniciativas gremiales en defensa de la profesión	4	5.8	30	43.5	36	50.7	70	100

Fuente: Encuestas a egresados. Caligiore.2009

En el cuadro n° 22, se observan los resultados obtenidos sobre la actuación profesional del Egresado en Enfermería, en el cual se destaca que el 72, 5 % de los consultados expresaron que fueron suficientes las competencias adquiridas durante su formación para la

aplicación de principios éticos en su desempeño profesional y para establecer una relación terapéutica con el usuario. También llama la atención que el 78.3 % de los egresados manifestó que fueron suficientes las competencias obtenidas para desarrollar investigaciones de carácter descriptivo en áreas de interés de la Enfermería.

Sin embargo, los dos últimos indicadores dan cuenta que solo la mitad de los consultados manifestaron que las competencias obtenidas fueron suficientes para la incorporación de información relacionada con los avances científicos y su participación en actividades gremiales, las cuales permiten deducir el nivel de identidad profesional e interés para la actualización respectiva en su área de trabajo.

La situación anterior establece la diferencia evidente entre los resultados descritos y el ideal referido por González y otros (1996), sobre la necesidad de aplicar políticas idóneas en las instituciones de educación superior para lograr obtener un egresado cuyas cualidades se correspondan con: un sentido de pertenencia, identificación y compromiso con la institución; con actitud ética, capacidad creativa, innovadora y crítica, competencia en una disciplina, capacidad para trabajar en equipo, aptitud positiva a la educación permanente, conciencia del entorno social y capacidad para resolver necesidades existentes.

Resultados de los Supervisores y Docentes consultados:

Cuadro n° 23. Datos Demográficos de Docentes de la Escuela de Enfermería

Genero	Estado Civil	Formación académica	Condición Laboral en la Universidad	Cargo Actual	Experiencia laboral
Femenino % 2 50	Casado % 4 100	Licenciado en Enfermería % 4 100	Contratado % 2 50	Docente % 4 100	< 5 años % 1 25
Masculino % 2 50		Postgrado % 3	Fijo % 2 50		10 a 15 años % 3 75

		75			
--	--	----	--	--	--

Fuente: Entrevista a Docentes del grupo preliminar. Caligiore 2009

El grupo preliminar consultado estuvo conformado por egresados, supervisores y docentes (cuadro n° 1), de los cuales fueron entrevistados cuatro docentes que tenían las siguientes características: todos tenían formación académica en la carrera de Enfermería y la mayoría con postgrado, además de tener una importante experiencia laboral en la Escuela de Enfermería, bien sea como profesores contratados o en la condición de ordinario, lo cual da cuenta de su contribución en el proceso educativo de los egresados en Enfermería.

Cuadro n° 24. Datos Demográficos de los Supervisores de los Egresados en Enfermería.

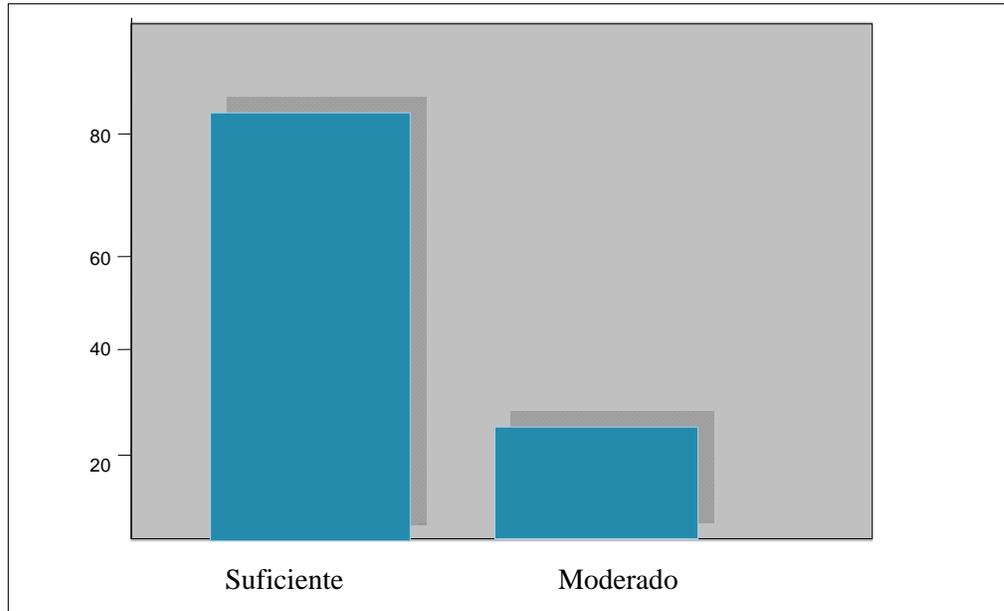
Genero		Estado Civil		Formación académica		Condición Laboral		Cargo Actual		Institución donde labora	
Femenino	%	Soltera	%	Licenciada en Enfermería	%	Fijo	%	Coordinador	%	Pública	%
10	100	2	20	10	100	6	60	6	60	8	80
		Casada	%			Contratado	%	Supervisor	%	Privada	%
		6	60			4	40	4	40	2	20
		Divorciada	%								
		2	20								

Fuente: Encuestas a Supervisores. Caligiore 2009

Los datos sobre las características primordiales de los diez supervisores de los egresados consultados, muestran que la totalidad son Licenciadas en Enfermería, un 60 % son

casadas, que laboran en su mayoría en instituciones públicas de salud y el 60 % tienen cargos fijos de tipo administrativo. Las características de este grupo permiten considerar la validez de la opinión emitida como supervisores inmediatos de la labor de los egresados por cuanto cumplen el rol de autoridad sobre ese personal.

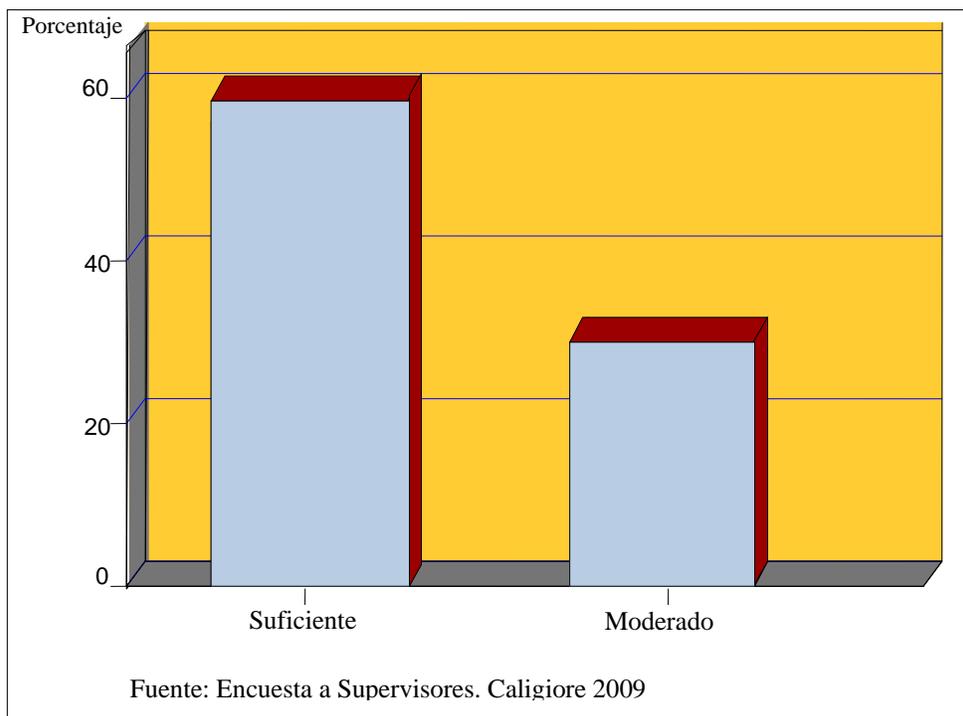
En el gráfico n° 9, se observa que un alto porcentaje (80 %) de los supervisores consultados manifestaron que los servicios profesionales del egresado en Enfermería se caracterizan por ser Suficiente, evidenciando una opinión favorable que tienen sobre los profesionales de Enfermería egresados de la Universidad de Los Andes. Al respecto, Argote (2003) y Medina et al (2004), describen resultados similares donde fueron evaluados satisfactoriamente los egresados de Enfermería. También Barbeti (2001) refiere que los empleadores en el momento de seleccionar a los profesionales universitarios privilegian por encima de los aspectos cognoscitivos, otro tipo de competencias, especialmente aquellas vinculadas a actitudes y comportamientos que garanticen un desempeño eficiente dentro del espacio laboral, situación que pareciera incidir en esta situación por el hecho de reconocer o dar por sentado (dado el prestigio de la institución universitaria de la cual provienen los mismos) que mas adelante podrían desarrollar alguna de esas competencias en caso de estar ausente.

Grafico n ° 9. Cómo califica Usted los servicios profesionales del egresado

Fuente: Encuestas a Supervisores. Caligiore 2009.

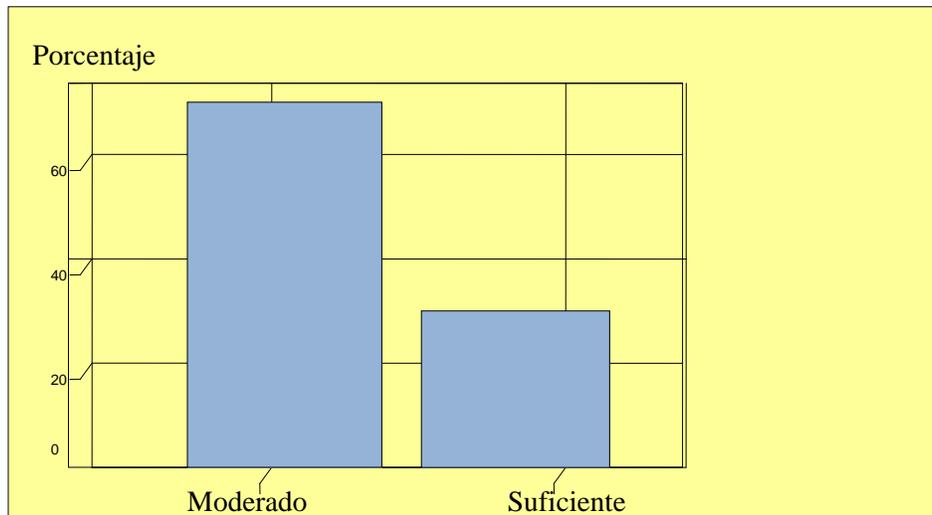
En el grafico n° 10, se evidencian los resultados sobre el nivel académico del egresado de Enfermería, en el cual se muestra que el 70 % de los supervisores expresaron una opinión positiva sobre el nivel académico del egresado, lo cual traduce parte de las expectativas y requerimientos de los empleadores dirigidas mayormente a que los egresados tengan competencias del saber-hacer más que del saber-saber, enfatizando la necesidad de que tengan dominio de habilidades que les permitan desempeñarse efectivamente en sus actividades laborales.

Sobre este aspecto señala Barnes (1994), citado por Medina et al (2004) que es imprescindible anticipar los perfiles profesionales que son demandados por la sociedad, tanto en virtud de los ordenamientos del conocimiento al interior de las empresas empleadoras, como en las demandas de egresados profesionales y el manejo de los grandes problemas que afectan a las comunidades. Por esta razón es importante la interacción y vinculación de la universidad como institución de educación superior y los organismos empleadores, para asegurar la retroalimentación del proceso.

Grafico n° 10. Nivel académico del Egresado.

En el gráfico n° 11, se muestran los resultados de la opinión de los supervisores sobre la capacitación que tienen los egresados de la Escuela de Enfermería, donde se destaca que la mayoría se expresó de manera muy favorable y positiva, lo cual pudiera estar relacionado con lo establecido en el Plan de Estudios de la carrera, donde se describe que la metodología utilizada en el proceso formativo, contempla estrategias docentes y diversas actividades presenciales de aprendizaje intramural y extramural, relacionadas directamente con situaciones que le permitan al alumno desarrollar habilidades, destrezas y aptitudes, para el desempeño de las funciones propias de la carrera descrita en el perfil ocupacional, tanto del Técnico Superior, como del Licenciado en Enfermería.

Grafico n° 11. Capacitación de los egresados de la Escuela de Enfermería



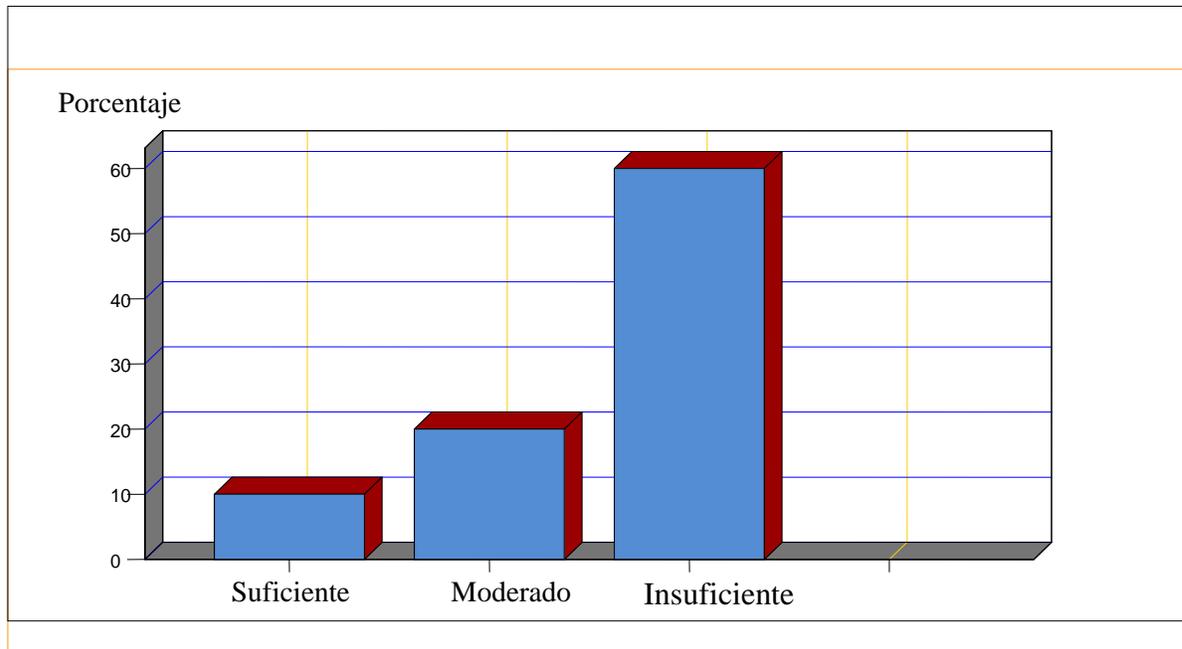
Fuente: Encuesta a Supervisores. Caligiore 2009

Los resultados presentados en el grafico n° 12, hacen referencia a lo expresado por los supervisores sobre la respuesta de la Escuela de Enfermería a la demanda de egresados para el mercado laboral, donde el 60 % considero que la respuesta ha sido moderada e insuficiente. Un factor importante que podría estar relacionado con esta situación fue referido por Sena y Duran (2000) quienes expresaron que "...en la mayoría de los países latinoamericanos, la relación Enfermero Profesional/Número de habitantes es baja y la relación Enfermero/Medico es inversa" (p.24). Es decir hay una distorsión de la fuerza laboral de Enfermería, ya que el número de personal que se forma en las instituciones universitarias no estaría satisfaciendo la demanda existente en la red de establecimientos de salud del país. Esta situación ha sido objeto de discusión y preocupación de la comunidad de la Escuela de Enfermería, ya que se han propuesto algunas estrategias de índole académico que aminoren esa realidad y pese a los esfuerzos ha sido cuesta arriba lograrlo.

Otra razón que explicaría esa situación podría estar dada por el reducido número de egresados de cada cohorte, que en promedio oscila entre 50 a 60 Licenciados en Enfermería por semestre, debido a que está establecido por las autoridades universitarias que en cada

periodo lectivo, la matrícula de nuevo ingreso no supere los 100 alumnos y en consecuencia, quienes logran superar los obstáculos y limitantes de la carrera universitaria y tienen una prosecución exitosa representan un poco más del 50 %.

Grafico n° 12. Respuesta de la Escuela de Enfermería a la demanda de egresados para el mercado laboral.

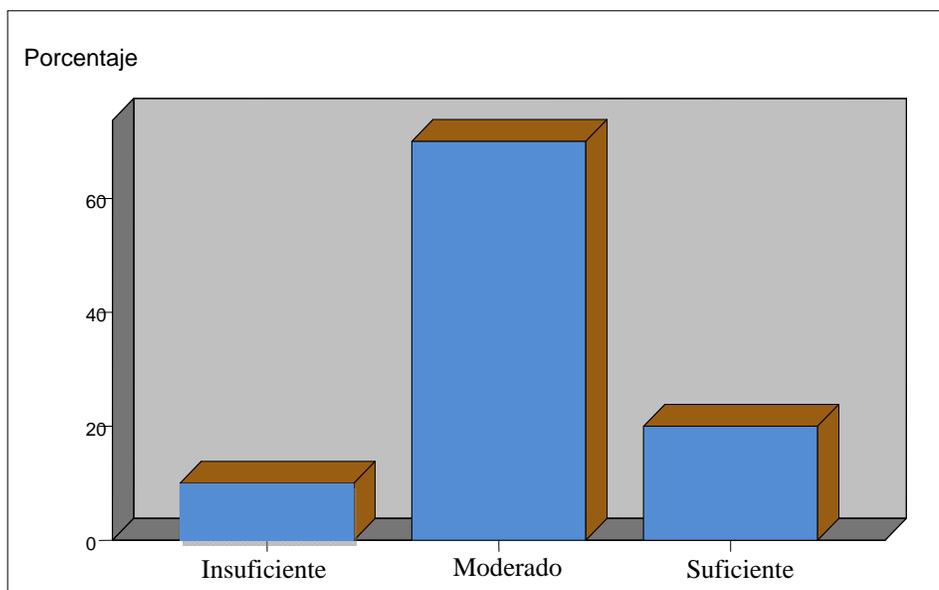


Fuente: Encuestas a Supervisores. Caligiore 2009.

En el grafico n° 13, se presentan los resultados sobre la credibilidad profesional de los egresados de la Escuela de Enfermería ante los supervisores, destacándose que más del 70 % refirieron tener una opinión favorable. Esta opinión podría estar relacionada con la percepción que tienen los supervisores sobre la calidad de la formación académica, que ya había sido valorada de manera aceptable en los resultados expuestos en el cuadro n° 22. Ahora bien puede deducirse que la credibilidad profesional es un elemento que estaría relacionado con la Escuela de Enfermería como institución universitaria y la repercusión social que tiene frente a los organismos prestadores de salud y la sociedad misma, cuyo efecto favorable arroja a sus egresados como grupo profesional. También Argote et al (2003) refiere en sus resultados que la opinión de los empleadores sobre el desempeño de

los egresados, fue calificada entre excelente y bueno, con un puntaje elevado para todos los programas académicos.

Grafico n° 13. Credibilidad profesional de los egresados de la Escuela de Enfermería



Fuente: Encuestas a Supervisores. Caligiore 2009

Cuadro n° 25. Indicadores sobre competencias básicas de los egresados según opinión de los supervisores.

Items	Insuficiente	Moderada	%	Suficiente	%	Total	%	
Ejecuta actividades de cuidados de Enfermería en los centros hospitalarios.	0	0	1	10	9	90	10	100
Realiza actividades de cuidados de Enfermería en un ambulatorio.	0	0	1	10	9	90	10	100
Utiliza diferentes técnicas de recolección de información clínica y epidemiológica.	1	10	1	10	8	80	10	100
Relaciona los conocimientos sobre farmacocinética y	0	0	1	10	9	90	10	100

farmacodinamia, en la administración de cada medicamento.									
Interpreta los resultados de pruebas básicas de laboratorio clínico y bacteriológico.	0	0	1	10	9	90	10	100	
Realiza la entrevista al usuario para identificar los problemas y necesidades de salud	0	0	1	10	9	90	10	100	

Fuente: Encuestas a Supervisores. Caligiore.2009

Los resultados presentados en el cuadro n° 25, revelan algunos indicadores sobre los competencias básicas de los egresados obtenidos durante su formación según la opinión de los supervisores, donde se destaca que el 90 % valoro como suficientes las competencias de los egresados en su mayoría. Esto podría relacionarse con lo descrito en el Plan de Estudios de la carrera de Enfermería que establece una Área de Formación Básica, cuyo contenido debe proporcionar al estudiante los conocimientos básicos que lo inician en la comprensión y solución de problemas técnicos y científicos asociados a la carrera. Ese componente representa las experiencias de aprendizaje que dan comienzo a la identificación del estudiante con las especificidades de la carrera, porque se refiere a los conocimientos, habilidades y destrezas que le permiten manejar adecuadamente el lenguaje, los métodos, las técnicas y los adelantos o conocimientos de las disciplinas que fundamentan su futuro quehacer profesional.

Esto ilustra el deber ser establecido en el plan de estudios de la carrera que pareciera coincidir con la realidad del contenido impartido durante la formación académica de los egresados en Enfermería. Igualmente hay que destacar que estos aspectos se relacionan con lo indicado por Andrade (2007), quien refirió que los supervisores consultados en varios hospitales venezolanos, expresaron que el 57 % de los egresados mostraron un nivel adecuado de desempeño en las funciones asistenciales y administrativas, si bien en la función docente un 74 % mostro un alto nivel de desempeño. En este caso las opiniones de los empleadores expresan que algunas competencias parecen no estar siendo cubiertas, al menos totalmente, por la actual oferta académica universitaria. Lo mismo queda de manifiesto en las apreciaciones sobre el desempeño inicial de los egresados, en las

evaluaciones que los mismos realizan sobre la formación teórico-práctica, así como en las sugerencias formuladas.

Cuadro n° 26. Indicadores sobre competencias específicas de los egresados obtenidas durante la carrera según opinión de los supervisores.

Items	Moderada	%	Suficiente	%	Total	%
Brinda atención integral a pacientes pediátricos que presenten trastornos de la salud.	1	10	9	90	10	100
Brinda atención integral a personas adultas que presenten problemas de salud.	1	10	9	90	10	100
Brinda atención integral a personas con trastornos gineco-obstétricos, ayudando a resolver los problemas de salud que presenten.	1	10	9	90	10	100
Proporciona atención de Enfermería a personas que presenten alteraciones de la salud mental.	3	30	7	70	10	100
Actúa en casos de emergencias y/o urgencias, tomando decisiones que pueden contribuir a salvar la vida de los enfermos.	1	10	9	90	10	100
Instrumenta una intervención quirúrgica de poca complejidad.	1	10	9	90	10	100
Utiliza los conocimientos de Educación para la Salud para ejecutar acciones de promoción de la salud en las personas	1	10	9	90	10	100

Fuente: Encuestas a Supervisores. Caligiore.2009

En el cuadro n° 26 se observan los resultados relativos a los indicadores sobre competencias específicas de los egresados, obtenidos durante la carrera según la opinión de los supervisores, quienes en su mayoría estiman como suficientes las competencias de los egresados, a excepción de un 30 %, que valoró como moderadamente suficiente los conocimientos para proporcionar atención de Enfermería a personas que presenten alteraciones de la salud mental. En concordancia con un 27,5 % de los egresados (cuadro n° 18) que expresaron que fueron moderadamente suficientes las competencias obtenidas durante su formación sobre esa materia. Este último aspecto podría relacionarse con la realidad de los establecimientos de salud, que presentan serias limitantes de espacio físico y

deterioro de la infraestructura sanitaria para brindar una adecuada atención específica a ese tipo de pacientes, lo cual sería un factor que podría influir en el desenvolvimiento profesional de los egresados en Enfermería.

Algunos de estos resultados también tienen coincidencia con lo publicado en el Informe del Proyecto Tuning (Periodo 2004-2007) sobre el desempeño profesional de los egresados de Enfermería, donde se pudo conocer la opinión de cuatros grupos consultados (integrados por Docentes, Empleadores, Egresados y Estudiantes de Enfermería) en Latinoamérica y nuestro país, sobre las competencias de mayor importancia que debería tener un egresado, mencionándose aquellas que se relacionan con la organización y el otorgamiento del cuidado de Enfermería, además de los principios éticos, de seguridad e higiene en el marco de las normas de la práctica de la Enfermería. La importancia de estas conclusiones permite direccionar la formación académica hacia objetivos pertinentes con la realidad profesional y establecer una retroalimentación efectiva con los actores de los sectores involucrados.

Cuadro n° 27. Indicadores sobre competencias profesionales de los egresados según opinión de los supervisores.

Items	Insuficiente	%	Moderada	%	Suficiente	%	Total	%
Planifica la atención que le brinda a los pacientes, utilizando para ello el Proceso de Enfermería.	0	0	2	20	8	80	10	100
Ejecuta actividades de formación continua, basadas en las necesidades sentidas y/o detectadas al personal de Enfermería.	0	0	1	10	9	90	10	100

Administra un Servicio de Enfermería haciendo uso racional de los recursos humanos y materiales.	0	0	1	10	9	90	10	100
Coordina las acciones necesarias para solucionar los problemas de salud identificados en los usuarios del servicio.	0	0	2	20	8	80	10	100
Maneja Programas de Atención Primaria de salud dirigidos a los diferentes grupos de edad de la población.	0	0	2	20	8	80	10	100
Aplica los principios éticos en su desempeño profesional.	0	0	1	10	9	90	10	100
Establece una relación terapéutica con el usuario.	0	0	1	10	9	90	10	100
Desarrolla investigaciones de carácter descriptivo en áreas de interés de Enfermería	1	10	1	10	8	80	10	100

Fuente: Encuestas a Supervisores. Caligiore.2009

Los resultados sobre los indicadores de las competencias profesionales de los egresados según opinión de los supervisores, presentados en el cuadro n° 27, revelan que la mayoría estima que fueron suficientes los conocimientos obtenidos durante la formación. Aunque hay diferencia con lo referido, específicamente por un 10.1 % de los egresados consultados que manifestaron que fueron insuficientes los conocimientos obtenidos en lo que se refiere al manejo de los programas de atención primaria de salud dirigidos a los diferentes grupos de edad de la población descritos en el Cuadro n° 20.

Tomando en cuenta la opinión emitida por el primer grupo de supervisores consultados (grupo preliminar del Cuadro n° 4) se aprecia que los supervisores tienen una alta expectativa sobre el desempeño de los egresados al expresar críticas sobre aspectos puntuales de su ejercicio profesional. Se manifiesta así una preocupación por destacar que en general los egresados son idóneos por las habilidades y destrezas en las técnicas y procedimientos aplicados (saber hacer), pero tal vez se estarían dejando influir por rutinas de los servicios que afectaría su saber ser y saber convivir, viéndose posteriormente

reflejado en algunas debilidades en la atención directa al usuario y en el liderazgo profesional.

Es pertinente mencionar que Medina et al (2004), han referido que aunque los empleadores consultados en otras instituciones refieren sentirse satisfechos con los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por los egresados, han señalado algunos aspectos que se deberían reforzar en la formación académica tales como la comunicación oral y escrita, manejo de otro idioma, conocimientos sobre el ambiente laboral, disciplina para el trabajo y el trabajo bajo presión, entre otros.

A fin de dar respuesta a uno de los objetivos establecidos en esta investigación de identificar las competencias de la formación académica que valoran los egresados y los supervisores, se decidió realizar la Prueba U de Mann-Whitney, que es la más conocida de las pruebas para dos muestras independientes. Esta es equivalente a la prueba de la suma de rangos de Wilcoxon y a la prueba de Kruskal-Wallis para dos grupos. La prueba de Mann-Whitney contrasta si dos poblaciones muestreadas son equivalentes en su posición. Las observaciones de ambos grupos se combinan y clasifican, asignándose el rango promedio en caso de producirse empates. El estadístico U de Mann-Whitney es el menor de estos dos números. El estadístico W de la suma de rangos de Wilcoxon, que también se muestra, representa la suma más pequeña de los dos rangos.

Cuadro n° 28. Competencias profesionales de los egresados en el campo laboral que valoran los supervisores y egresados en Enfermería.

Competencia	Grupos	N	Rango	Z	p
			promedio		
Ejecuta actividades para brindar cuidados de Enfermería en los establecimientos	Egresados	70	40,13	-,289	,773
	Empleadores	10	39,10		

	Total	80			
<i>Realiza actividades de cuidados de Enfermería en un establecimiento de atención ambulatoria</i>	Egresados	70	38,80		
	Empleadores	10	48,25	-1,513	,130
	Total	80			
<i>Brinda atención integral a pacientes pediátricos que presenten trastornos de la salud</i>	Egresados	70	38,07		
	Empleadores	10	53,35	-2,243	,025*
	Total	80			
<i>Brinda atención integral a personas adultas que presenten problemas de salud</i>	Egresados	70	39,41		
	Empleadores	10	44,10	-,867	,386
	Total	80			
<i>Actúa en casos de emergencias y/o urgencias, tomando decisiones que pueden contribuir a salvar la vida de los enfermos</i>	Egresados	70	38,88		
	Empleadores	10	47,75	-1,440	,150
	Total	80			
<i>Brinda atención integral a personas con trastornos gineco-obstétricos, para resolver los problemas de salud que presenten</i>	Egresados	70	38,30		
	Empleadores	10	51,70	-2,017	,044*
	Total	80			
<i>Proporciona atención de Enfermería a personas que presenten alteraciones de la salud mental</i>	Egresados	70	39,37		
	Empleadores	10	44,35	-,746	,456
	Total	80			
<i>Planifica la atención que le brinda a los pacientes, utilizando para ello el Proceso de Enfermería</i>	Egresados	70	39,90		
	Empleadores	10	40,70	-,145	,885
	Total	80			
<i>Coordina las acciones necesarias para solucionar los problemas de salud identificados en los usuarios del servicio</i>	Egresados	70	39,49		
	Empleadores	10	43,50	-,659	,510
	Total	80			
<i>Identifica las condiciones de salud de la persona, familia y comunidad para planificar las acciones necesarias</i>	Egresados	70	39,11		
	Empleadores	10	46,15	-1,199	,230
	Total	80			
<i>Utiliza diferentes métodos y técnicas de recolección de información clínica y epidemiológica</i>	Egresados	70	39,18		
	Empleadores	10	45,65	-,983	,326
	Total	80			
<i>Relaciona los conocimientos sobre</i>	Egresados	70	38,59	-1,726	,084

	Empleadores	10	49,70		
	Total	80			
<i>Interpreta los resultados de pruebas básicas de laboratorio clínico y bacteriológico</i>	Egresados	70	37,99		
	Empleadores	10	53,90	-2,317	,020*
	Total	80			
<i>Realiza la entrevista al usuario, para identificar los problemas y necesidades de salud que presente</i>	Egresados	70	39,33		
	Empleadores	10	44,65	-,960	,337
	Total	80			
<i>Instrumenta una intervención quirúrgica de poca complejidad</i>	Egresados	70	38,30		
	Empleadores	10	51,75	-2,020	,043*
	Total	80			
<i>Utiliza los conocimientos de Educación para la Salud para ejecutar acciones de promoción de la salud en las personas</i>	Egresados	70	39,33		
	Empleadores	10	44,60	-,951	,341
	Total	80			
<i>Administra un Servicio de Enfermería haciendo uso racional de los recursos humanos y materiales disponibles</i>	Egresados	70	38,88		
	Empleadores	10	47,70	-1,433	,152
	Total	80			
<i>Utiliza los principios del Proceso Administrativo en la gestión del cuidado de Enfermería</i>	Egresados	70	38,66		
	Empleadores	10	49,25	-1,658	,097
	Total	80			
<i>Evalúa la calidad del cuidado de Enfermería que brinda</i>	Egresados	70	39,68		
	Empleadores	10	42,20	-,430	,667
	Total	80			
<i>Ejecuta actividades de formación continua basadas en las necesidades sentidas y/o detectadas al personal de Enfermería</i>	Egresados	70	38,38		
	Empleadores	10	51,15	-1,942	,052
	Total	80			
<i>Maneja programas de atención primaria de salud dirigidos a los diferentes grupos de edad de la población</i>	Egresados	70	38,80		
	Empleadores	10	48,30	-1,416	,157
	Total	80			
<i>Aplica el Proceso de Enfermería a nivel familiar y comunitario</i>	Egresados	70	38,44		
	Empleadores	10	50,75	-1,875	,061
	Total	80			

<i>Participa en los diferentes programas de salud que se desarrollan en un establecimiento ambulatorio</i>	Egresados	70	38,66		
	Empleadores	10	49,25	-1,658	,097
	Total	80			
<i>Aplica los principios éticos en su desempeño profesional</i>	Egresados	70	38,62		
	Empleadores	10	49,50	-1,878	,060
	Total	80			
<i>Establece una relación terapéutica con el usuario</i>	Egresados	70	39,20		
	Empleadores	10	45,50	-1,349	,177
	Total	80			
<i>Desarrolla investigaciones de carácter descriptivo en áreas de interés de Enfermería</i>	Egresados	70	39,99		
	Empleadores	10	40,05	-,010	,992
	Total	80			

* los grupos muestras respuestas distintas al nivel de significación 0.05

Los valores resaltados con asteriscos, identifican las competencias en las que hay diferencias en la apreciación que tantos supervisores y egresados proporcionaron, revelando una diferencia de opinión sobre las competencias que el egresado en Enfermería debería tener. Las competencias destacadas son las siguientes:

- Brinda atención integral a pacientes pediátricos que presenten trastornos de la salud.
- Brinda atención integral a personas con trastornos gineco-obstétricos, ayudando a resolver sus problemas de salud.
- Interpreta los resultados de pruebas básicas de laboratorio clínico y bacteriológico.
- Instrumenta una intervención quirúrgica de poca complejidad.

Esto permite afirmar que si hubo diferencia en las opiniones de los supervisores y egresados sobre algunas competencias del Saber Hacer, las cuales acentúan la necesidad de desarrollarlas durante el proceso de la formación académica. Por ello cabe destacar que aunque en el Perfil Profesional del Plan de Estudios de la Carrera de Enfermería se incluyen algunas funciones que tienen inherencia directa con la ejecución de la atención al usuario de cualquier grupo de edad, la realidad es que en el ejercicio profesional de los

egresados se muestran debilidades que habría que corregir y establecer en el interior de la institución formadora un profundo análisis de las causas que originan tales resultados.

En este caso se toman a manera de ejemplo algunas funciones que están incluidas en el Perfil Profesional de la carrera:

- Dirigir el plan de atención de Enfermería del individuo, familia y comunidad, de acuerdo a la complejidad del funcionamiento de los establecimientos de Salud.
- .- Ejecutar aquellas actividades del plan de cuidado, de acuerdo al grado de dependencia del individuo, familia y/o comunidad y complejidad de la situación de salud.
- Analizar las necesidades de salud del individuo, familia y/o comunidad; utilizando los instrumentos propios del área de acción en las diferentes etapas de crecimiento y desarrollo y fases de prevención.

Aquí es necesario indicar que aunque en el Perfil Profesional del Plan de Estudios de la carrera de Enfermería se hayan descritas las habilidades y destrezas (definidas como funciones) que debería ejecutar un Licenciado en Enfermería, se percibe que estas fueron concebidas desde el punto de vista curricular de manera genérica, sin contemplar el rol asistencial en los diferentes escenarios de acción de los servicios de salud, además de haber sido definidos con criterios profesionalizantes y bajo un enfoque administrativo. Asimismo hay que considerar otro factor adverso, como es el largo tiempo transcurrido desde la elaboración del plan de estudios (desde 1984) hasta la presente fecha que sigue implementándose, de tal manera que se manifiesta así una situación de discrepancia entre el perfil académico profesional y el perfil laboral de las instituciones de salud.

En consecuencia estos resultados permiten tener una visión objetiva sobre la importancia de la pertinencia de la formación académica que se imparte en las instituciones de Educación Superior, la cual debería apuntar a la calidad del proceso formativo para que los egresados puedan desempeñarse como profesionales en la sociedad, con una educación que se produce en la Universidad, pero que estaría más vinculada con la realidad social, cuyo

perfil profesional debería regirse por el vínculo de la enseñanza para la vida, teniendo en cuenta los cambios sociales en las que transcurre su actividad profesional, además de estar al día con los avances científicos y tecnológicos para satisfacer las necesidades de salud de la población.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

La evaluación curricular permite analizar los resultados obtenidos en el proceso formativo para reestructurar, adecuar o realizar ajustes de manera razonada y coherente con

la realidad educativa y social. Ciertamente la experiencia refiere que por medio de este proceso se obtiene información necesaria y precisa sobre los logros y deficiencias del plan curricular establecido, lo que genera la retroalimentación y aplicación de medidas correctivas pertinentes.

De esta forma se consideró que la incorporación de los supervisores inmediatos de los egresados como participantes de la evaluación de la formación impartida en la carrera de Enfermería, permitiría corroborar el logro de los objetivos establecidos en el plan curricular de esta carrera universitaria. Del mismo modo se estimó que la opinión de los egresados, como sujetos de ese proceso, representaría un valioso indicador de sus expectativas.

Este planteamiento condujo a presentar como propósito de esta investigación, evaluar la pertinencia externa de la carrera de Enfermería de la Universidad de Los Andes según las expectativas de los egresados y los organismos empleadores, tomando en cuenta lo establecido en el perfil profesional del plan de estudios, lo cual permitió obtener las siguientes conclusiones.

La información preliminar obtenida fue producto de la consulta que se realizó a un grupo que estuvo constituido por egresados, supervisores y docentes de la carrera de Enfermería, que expresaron una opinión afín sobre la formación académica impartida, al considerarla que es integral y excelente; aunque reconocen que se hace mayor énfasis en los elementos teóricos que en la práctica. Esta opinión coincide con lo descrito en reuniones precedentes por algunos representantes del sector empleador de algunas instituciones de salud de la localidad, para analizar el rol del egresado en el campo laboral, donde manifestaron su preocupación por la escasa dedicación del egresado para brindar atención directa al paciente y enfocarse mayormente en los registros administrativos y la gestión del servicio de salud.

Sobre la correspondencia entre la Teoría y la Práctica en la formación académica de los egresados, se evidencia que hay similitud en lo expresado por el grupo de docentes y supervisores consultados en relación al predominio de los conocimientos impartidos y las actitudes favorables que se fomentan en la carrera. No obstante los mismos expresaron que

parte de ese caudal científico y tecnológico suele olvidarse al no ser aplicados en la práctica profesional.

Algunos factores que probablemente contribuyan con esa situación tienen ver con el entorno laboral de las instituciones de salud, caracterizado por la presión reinante, la sobrecarga de pacientes que atender, insuficiencia de insumos de trabajo, poca disponibilidad de tiempo para dialogar entre sí y con otros profesionales de la salud, además de la rutinización de las actividades y procedimientos clínicos.

El grupo preliminar de los egresados, supervisores y docentes enumeró una amplia y variada lista de competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, que definen la formación ideal de un egresado de la carrera de Enfermería. No obstante llama la atención que todos coinciden en referir el elemento humanístico como factor determinante del desempeño profesional del Licenciado en Enfermería, considerando que su actuación debe girar alrededor de la situación del enfermo como persona para contribuir a la restauración de la salud del mismo.

Las características demográficas que tienen los egresados de la segunda muestra consultada son las siguientes: un 74,7 % son del género femenino, un 62,9 % son solteros, un 48,6 % labora como personal contratado, un 66 % trabaja a tiempo completo y un 88,5 % labora como Enfermero II en instituciones públicas de salud. Además la mayoría de los egresados consultados expresaron que tenían un promedio de 4 a 7 años de antigüedad en la carrera y el 52,9 % expreso que no habían realizado estudios de postgrado, solo un 22,9 % respondió que había cursado estudios de especialización.

Las características demográficas que tienen los Supervisores de los egresados de la segunda muestra consultada dan cuenta que la totalidad es del género femenino, la mayoría son casadas, todas son Licenciadas en Enfermería, un 65% tiene condición laboral fija, un 60 % ocupa el cargo de Coordinadora de Enfermería, el resto laboran como Supervisoras y la mayoría ejercen en instituciones públicas de salud.

Sobre las competencias básicas obtenidas durante la carrera, los resultados muestran que la mayoría de los egresados consideran que fueron suficientes para la ejecución de los

cuidados de Enfermería en los ambientes hospitalarios. Aunque llama la atención que un 56,5 % de los egresados expreso que las competencias obtenidas para instrumentar una intervención quirúrgica fueron suficientes para realizar esa labor. En consecuencia, se visualiza el predominio de la formación hacia la atención hospitalaria (enfoque curativo) sobre la atención preventiva. Aun así los egresados estiman como moderadamente suficiente las competencias obtenidas para realizar actividades de cuidados de Enfermería en un ambulatorio y para la utilización de las técnicas de recolección de información clínica - epidemiológica y la interpretación de sus resultados.

Los resultados obtenidos sobre las competencias específicas de los egresados para brindar atención integral a diferentes tipos de pacientes (cuidados al niño y a la madre) según las condiciones de su situación clínica, muestran que solo un 52 % considera que son suficientes para atender a los pacientes pediátricos, a pesar que estos representan un grupo vulnerable de la población que requiere una atención integral prioritaria, de optima calidad según sus necesidades, en concordancia con lo establecido por la Organización Mundial de la Salud.

El 56,5 % de los egresados consultados manifestó que las competencias obtenidas para brindar atención integral a las personas con trastornos gineco-obstétricos que permitan resolver los problemas de salud que presenten, fueron suficientes. Este resultado revela una baja concordancia con algunos de los objetivos establecidos en el plan de estudios de la carrera, que conlleva a darle prioridad en la atención de salud a este importantísimo grupo de la población venezolana que representa el binomio madre-hijo.

El 68,1 % de los egresados consultados, consideran que fueron suficientes las competencias obtenidas para administrar un servicio de Enfermería, haciendo uso racional de los recursos humanos y materiales disponibles. En cuanto a las competencias obtenidas para el desempeño en el área comunitaria, se observa que el 59 % estima que fueron moderadamente suficientes, lo que permite aplicar el proceso enfermero en la atención a los grupos familiares y comunidades, así como su participación en los programas de salud desarrollados en los ambulatorios. Similares resultados se obtuvieron sobre las competencias referidas a aplicar los principios éticos en su desempeño profesional, para

establecer una relación terapéutica con el usuario y para desarrollar investigaciones de carácter descriptivo en áreas de interés de la Enfermería.

Un alto porcentaje (80 %) de los supervisores consultados manifestaron que los servicios profesionales del egresado en Enfermería son suficientes. El 70 % de los supervisores expresaron una opinión positiva sobre el nivel académico del egresado, lo cual traduce que los requerimientos de los empleadores están dirigidos mayormente a que tengan competencias del saber-hacer más que del saber-saber, enfatizando las competencias que les permitan desempeñarse efectivamente en sus actividades laborales.

El 60 % de los supervisores de los egresados de Enfermería, expresó que la respuesta de la Escuela de Enfermería a la demanda de formación de egresados para el mercado laboral, ha sido insuficiente. Aquí hay que tener presente que los cambios sociales y la transformación del sector salud han generado mayor demanda de respuestas desde los organismos involucrados en la salud hacia el sector de la educación superior referente a la formación de mayor número de profesionales de la salud, además de requerir un perfil de desempeño con mayor capacidad de gestión, de efectividad en los procesos y eficiencia en la utilización de los recursos.

La mayoría de los supervisores de los egresados en Enfermería, estimó como suficiente las competencias de los egresados, a excepción de un 30 %, que valoró como moderadamente suficiente los conocimientos para proporcionar atención de Enfermería a personas que presenten alteraciones de la salud mental y para manejar los Programas de Atención Primaria de Salud dirigidos a los diferentes grupos de edad de la población.

Se encontró diferencia en la valoración que tanto supervisores y egresados proporcionaron a algunas competencias, revelándose una discrepancia de opinión sobre las competencias que el egresado en Enfermería debería tener, como son: Brinda atención integral a pacientes pediátricos que presenten trastornos de la salud. Brinda atención integral a personas con trastornos gineco-obstétricos ayudando a resolver sus problemas de salud. Interpreta los resultados de pruebas básicas de laboratorio clínico - bacteriológico e instrumenta una intervención quirúrgica de poca complejidad, entre otras.

Sobre la formación impartida en la carrera de Enfermería, se encontró que hay moderada concordancia entre las expectativas del sector empleador y la oferta institucional académica, lo cual afecta la Pertinencia Externa de la carrera.

Consecuentemente, las instituciones de educación superior, en este caso la Escuela de Enfermería, tiene la exigencia de consolidar el proceso de actualización curricular incorporando la pertinencia de la formación académica como elemento clave de la calidad de la carrera universitaria, para que los egresados no sean sólo reproductores del conocimiento, sino competentes, autónomos e innovadores que contribuyan a la transformación de su entorno y proporcionen un servicio de salud de óptima calidad al colectivo.

Para lograr estos propósitos se requiere instaurar la revisión curricular como un proceso sistemático, dinámico y continuo que conlleve a valorar el grado de eficacia de la institución universitaria, así como a optimizar su oferta académica y la modalidad formativa para garantizar la calidad y la pertinencia de la formación de los egresados de la carrera de Enfermería.

También es fundamental establecer la valoración de los egresados y supervisores como una estrategia del proceso de evaluación institucional, que permite conocer el desempeño de los egresados como producto del Subsistema de la Educación Superior y el impacto de la carrera académica, para realizar los ajustes curriculares respectivos.

En consecuencia es relevante exponer las bondades de la evaluación de la pertinencia externa de la carrera de Enfermería, entendida como la correspondencia entre las necesidades sociales y el proyecto institucional, lo cual a su vez permite valorar un componente de la calidad de la institución universitaria, donde se incluya el perfil profesional del curriculum como criterio académico para evaluar la pertinencia de la carrera universitaria de Enfermería.

Además debería incorporarse la valoración producida por los Egresados y supervisores como estrategia de seguimiento y de retroalimentación curricular, para obtener información confiable y certera sobre la empleabilidad y la ocupabilidad que tienen los mismos en las instituciones empleadoras.

Referencias Bibliográficas:

1. Álamo Gilma y Silvestri Karin. (2005) Diagnóstico del desempeño laboral de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Nacional Experimental

Rafael María Baralt. Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela.
<http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?pid=S1690>

2. Dias Sobrinho José (2008). Calidad, Pertinencia y Responsabilidad Social de la Universidad Latinoamericana y Caribeña. Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Caracas. UNESCO y Ministerio de Educación Superior. Visión de América Latina y el Caribe. Tomo 1: 337-390. Caracas. CRESALC / UNESCO.
3. Albornoz, Orlando (1994) La cuestión de la productividad, rendimiento y competitividad académica del personal docente y de investigación en América Latina y el Caribe en la Educación Superior en el Siglo XXI. Visión de América Latina y el Caribe. Tomo 1: 337-390. Caracas. CRESALC / UNESCO
4. Albornoz, Orlando (2006) La Universidad Latinoamericana entre Davos y Porto Alegre: Error de origen, error de proceso. Caracas-Venezuela Editorial CEC, SA. Libros de El Nacional.
5. Andrade Belkis (2005). Evaluación del desempeño laboral de los licenciados egresados del programa de Enfermería de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado" en opinión de los supervisores de los hospitales tipo IV Barquisimeto. Estado Lara, Venezuela. Lapso 2004-2005. http://bibmed.ucla.edu.ve/cgi-win/be_alex.exe
6. Arriagada, Jana, Canaval Gladys, Ceballos María Elena, Sena Roseni y Duran María M, (2000) (Editoras). Recursos de Enfermería: Contribuciones al Proceso de Desarrollo. Bogotá: Fundación W.K Kellogg/ REAL
7. Ary Donald, Jacobs Lucy y Razavieh Asghar. (1989). Introducción a la investigación pedagógica. (2da. ed.). México: Mc Graw Hill.
8. Argote Luz, Duque Angela, González Laura, Payan Audrey, Payan Claudia, Rojas Luz H. y Tovar Maria C. (2001). Los egresados y su desempeño en el medio: un desafío de las instituciones formadoras del recurso humano en salud. Colombia Médica. Corporación Editora Médica del Valle. Vol.32 N° 4,169-173.
9. Banco Mundial (2000) La Educación Superior en los países en desarrollo: peligros y promesas. Corporación de Promoción Universitaria. Santiago de Chile. www.tfhe.net/report/downloads/report/bm.pdf
10. Barbetti Pablo (2001) Criterios valorados en la selección de profesionales universitarios y posición de los empresarios frente a la formación superior. Un análisis de las opiniones de los empleadores en la ciudad de Corrientes. Argentina. <http://www.unne.edu.ar/Web/cyt/cyt2001/1-Sociales/S-014.pdf>

11. Bericat Alastuey E. (1998). La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social: Significado y Medida. Barcelona. España. Editorial Ariel. ISBN: 84-344-1693-X
12. Briceño, César (2000) Calidad y equidad de la educación. OEI (Organización de Estados Iberoamericanos). Encuentro de Directivos y Altos Funcionarios de los Ministerios de Educación de los Países Iberoamericanos. Antigua, Guatemala. http://www.crefal.edu.mx/biblioteca_digital/temas_especializados_epja/ciudydh.htm
13. Caligiore Irene y Díaz Juan (1998) Estudio de Pertinencia y Valoración del Perfil Académico del egresado de Enfermería en el periodo 1986-1996. Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes, Mérida. Trabajo de Ascenso.
14. Castellano, María Egilda (2000) ¿Se puede gerenciar la Educación Superior? En, Política, Proyectos y Gestión Educativa. MECD-OPSU. Caracas.
15. Castrillón María C. (1997). La Dimensión Social de la Práctica de Enfermería. Editorial Universidad de Antioquia. Medellín.
16. Carballo Alberto (2005) La interrelación Universidad-Empresa en la Labor Educativa profesional. Universidad de Holguín, Cuba. V Congreso Internacional Virtual de Educación CIVE. Febrero 2005. www.ciberduca.com
17. Chávez Oswaldo (1993). Perfil Académico-Profesional, Currículo, Plan de Estudios, Programa de Asignaturas y Planificación Instruccional. Maracaibo. LUZ.
18. Chiaventato Idalberto (1992) Introducción a la Teoría General de la Administración. 3ra Edición. Editorial McGraw-Hill. México.
19. CNU-OPSU (2002). Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. Comisión Técnica. Caracas.
20. Comisión Nacional de Currículo (2002), Lineamientos para abordar la transformación en la Educación Superior: Escenarios Curriculares. Caracas.
21. Contreras María., Hernández Teresa, Verde Elizabet, Monroy Adelita y Sánchez Aracelis. (2000). Seguimiento de Egresados. Empleo y Educación Superior. Reencuentro n° 29. Disponible en: <http://www.xoc.uam.mx/~cuaree/no29/no29.html>
22. Dessler, Gary (1980) Organización y Administración. Prentice Hall/Internacional. Madrid-. Editorial Dossat, S,A.
23. Díaz-Barriga Frida y otros (1992) Metodología de Diseño Curricular para la Educación Superior. Editorial Trillas. México.

24. Dias Sobrinho José (2008). Calidad, Pertinencia y Responsabilidad Social de la Universidad Latinoamericana y Caribeña. Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Caracas. UNESCO y Ministerio de Educación Superior.
25. Díaz Miranda David (2003). La Formación del personal académico en la Universidad de Los Andes. Propuesta de una política institucional. Mérida Venezuela. CDCHT-ULA
26. Font Laura, Espíndola Fabiana y Alvarez María José (2002). La consulta a los egresados: Un pie para la evaluación institucional. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. <http://www.fcs.edu.uy/uae/Consulta%20Egresados.pdf>
27. Fuenmayor Luis y Vidal Yasmila (2000) La Admisión Estudiantil a las Universidades Venezolanas: Aparición de Inequidades. En, Revista de Pedagogía. Volumen XXI- No 62. UCV. Caracas.
28. Fuenmayor Luis (2007, Noviembre 18). El deterioro universitario y la reforma constitucional. Diario La Razón. Opinión. pp. A8.
29. García Caro y Martínez Martín (2001). Historia de la Enfermería. Evolución histórica del Cuidado Enfermero. Madrid- Harcourt.
30. González Nilza (1997). Factores de la Calidad de la Educación Superior. Universidad de Los Andes. Vicerrectorado Académico. Mérida. Mimeografiado.
31. Hernández Helena, López Francisco y Pascual María Isabel (2004). Una aproximación a la eficiencia de los estudios de Diplomatura de Enfermería de la Escuela Universitaria de Enfermería de Guadalajara España. http://www.scele.enfe.ua.es/web_scele/archivos/compl_aproximac_eficienc_estud.pdf
32. Jiménez Edinson (2006). La formación de Economista frente a los retos de la sociedad del conocimiento. Escuela de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Sociables de la Universidad del Zulia. XVII Conferencia Internacional de Estrategias de Desarrollo y Alternativas para América Latina. Puebla México. <http://www.afeieal.eco.buap.mx/presentacioncd/ponencias/MESA9/2m9.pdf>
33. Malagón Luis A. (2003). La Pertinencia en la Educación Superior: elementos para su comprensión. Revista de la Educación Superior. Vol. XXXII (3), No. 127, Julio-Septiembre de 2003. ISSN: 0185-2760. <http://www.anuies.mx/principal/servicios/publicaciones/revsup/127/03.htm>
34. Marcano Alba, Rivas Margiory, Huizzi María, Cadenas Evelyn, Urdaneta María y González Luis. (1997) La pertinencia de la Educación Superior en Venezuela: Algunas tendencias. En: Hacia la transformación de la Educación Superior en Venezuela. Caracas: Ediciones CRESALC-UNESCO.

35. Martínez Piedad C. (2006). El Método de Estudio de Caso. Estrategia metodológica de la investigación científica. Pensamiento y Gestión. Universidad del Norte. http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/20/5_El_metodo_de_estudio_de_caso.pdf
36. Mestre Ulises, Fuentes Homero, Cruz Silvia. (2005). Hacia una concepción curricular en base a la Lógica Esencial de la Profesión. III Congreso Internacional Virtual de Educación. CIVE. 1-11 Abril del 2003. www.ciberduca.com
37. Medina Maria, Mosconi Etel, Coscarelli Nélide, Rueda Leticia y Albarracín Silvia. (2004). Seguimiento de Egresados como herramienta de Evaluación y Retroalimentación. Universidad Nacional de La Plata, Argentina. V Congreso Internacional Virtual de Educación CIVE. Febrero 2005. www.ciberduca.com
38. Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Universidad de Córdoba Argentina (2006). Dimensión de calidad para la Formación Profesional: Evaluación y seguimiento de egresados. Manual de Actividades.
39. Orcajo Miguel Angel (1999) Reconstruyendo la Universidad. Valencia-Venezuela: Ediciones Universidad de Carabobo.
40. Plan Curricular de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Los Andes.1984, Mérida. Documento mimeografiado.
41. Polit Denise y Hungler Bernadette (1994). Investigación en las Ciencias de la Salud. 4ta Edición. México. Nueva Editorial Interamericana. Mc Graw Hill.
42. Proyecto TUNING para América Latina (2006). Algunas reflexiones para la definición de un Sistema de Créditos Académicos para América Latina. Disponible en <http://tuning.unideusto.org/tuningal/>
43. Proyecto TUNING para América Latina (2007). Informe del Proyecto Tuning Periodo 2004-2007. Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Universidad de Deusto. Universidad de Groningen.
44. Puig Pere (2004). Informe sobre la inserción laboral de los graduados en Administración y Dirección de Empresas, Economía y Ciencias Empresariales. Confederación Española de Decanos de Economía y Empresa. CONFEDE- ANECA. Barcelona, España.
<http://www.ugr.es/~economia/documentos/Documentos/provisionales/insercion2.pdf>
45. Ramírez Renato y Tovar María Clara (2005). Egresados de las Especializaciones en Enfermería. Evaluación de una década. Escuela de Enfermería e Instituto de Educación y Pedagogía de la Universidad del Valle, Colombia. Corporación Editora Médica del Valle. Colombia Médica.

46. Robbins Stephen y Coulter Mary (1996). Administración. 5ª Edición. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
47. Rodríguez Carlos R. (2003) La inserción laboral de los egresados de la educación superior en el estado de Hidalgo, México. Revista de Educación Superior. Vol. XXXII(3), No. 127, Julio-Septiembre de 2003. ISSN: 0185-2760. Disponible en: <http://www.anuies.mx/principal/servicios/publicaciones/revsup/127/03.html>
48. Rosado Miguel A. (2003) Metodología de la Investigación y Evaluación. México. Editorial Trillas.
49. Rosení Rosangela y Duran María Mercedes (2000) Recursos de Enfermería: Contribuciones al Proceso de Desarrollo. Bogotá: Fundación W.K Kellogg/ REAL
50. Ruiz Humberto y López de Villarroel Beatriz (2008) (Compiladores) El programa Andrés Bello. Una Propuesta para impulsar la calidad en la Educación Superior. En: Universidad y Calidad: Experiencias y Proyectos. Mérida. Publicaciones del Vicerrectorado Académico.
51. Sánchez Ana. (2002) Los profesionales de las Ciencias de la Salud en el mercado laboral. Investigación en Salud. Abril. Disponible en: <http://www.cucs.udg.mx/invsalud/abril2002/art6.html>
52. Santibáñez Lía. (1995). Bases para un Estudio Diagnóstico de la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes en el Período 1986 – 1994. Trabajo de ascenso. Universidad de Los Andes, Mérida.
53. Stake Robert. (1998). Investigación con estudio de casos. Editorial Morata. Madrid. http://es.wikipedia.org/wiki/Robert_E._Stake
54. Tunnermann Carlos (1998). La transformación de la Educación Superior: Retos y perspectivas. Heredia. Costa Rica. Editorial de la Universidad Nacional. EUNA.
55. Tunnermann Carlos (2002). La Universidad Latinoamericana ante los retos del siglo XXI. Costa Rica. Colección UDUAL.
56. UNESCO (1998) La Educación Superior en el Siglo XXI. Debate temático: Autonomía, Responsabilidad Social y Libertad Académica. Caracas. IESALC-UNESCO.
57. Universidad de Los Andes. (2003). Propuestas para la discusión de la Ley de Educación Superior. Mérida. Venezuela. Vicerrectorado Académico
58. Universidad de Los Andes. (1997). “Documento sobre Políticas y Estrategias Curriculares de la Universidad de Los Andes”. Mérida- Venezuela. Vicerrectorado Académico.

59. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (1998). Investigación Educativa. Selección de Lecturas. Segunda Parte. Caracas.
60. Velandia Ana Luisa (2000). La formación de los profesionales de salud orientada hacia el sujeto de atención y no hacia su problema médico. Cuidado y Práctica de Enfermería. Bogotá: Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia, Págs. 106 – 114.
61. Vera Aldo y Villalón Marcelo. La Triangulación entre Métodos Cuantitativos y Cualitativos en el Proceso de Investigación. Ciencia y Trabajo. Año 7. N° 16. 2005. Santiago-Chile.
62. Villarroel César (1997) Calidad y Acreditación Latinoamericana para Latinoamérica en la Educación Superior en el siglo XXI. Visión de América Latina y el Caribe. Tomo I. Caracas: CRESALC/UNESCO.
63. Villarroel César (2007) “La Calidad Universitaria: para lograrla hay que definirla”. En: Pensar la Educación. Anuario del Doctorado en Educación. Coordinación de Publicaciones Facultad de Humanidades y Educación ULA. Mérida: Ediciones FAHE
64. Yin Robert (2002). Case study research: Design and methods (3rd ed.).Newbury Park, CA: Sage Publications.
65. Zavala Amadora (1992). Discurso pronunciado en el XXV Aniversario de la Escuela de Enfermería de la ULA. Mérida. (Mimeografiado) Noviembre.

Anexo 1.

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS EGRESADOS DE LA CARRERA
DE ENFERMERÍA.**

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE ENFERMERIA

Ciudadano participante:

El siguiente cuestionario ha sido diseñado con la finalidad de recabar información que permita conocer importantes aspectos del desempeño de los egresados de la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes. Por ello se decidió desarrollar este estudio de investigación, relacionado con la pertinencia de la formación académica impartida a los egresados de la carrera de Enfermería.

Los datos aportados por Usted de forma anónima, serán manejados de manera confidencial y se utilizarán para mejorar la formación académica de nuestra institución. La objetividad de los datos suministrados contribuirá a alcanzar los objetivos propuestos en la investigación, por tal razón es importante que responda a la totalidad de los enunciados que se le formulan.

Gracias por la colaboración prestada.

Atentamente.

Prof. Irene Caligiore de Díaz.

DATOS GENERALES

1. Sexo. Femenino: _____ Masculino: _____
2. Lugar de Residencia: _____
3. Estado Civil: _____
4. Año de egreso: _____
5. Indique el tipo de institución donde labora:
 Publica: _____ Privada: _____ Servicio domiciliario: _____ Otro: _____
6. Institución donde labora actualmente: _____
7. Cargo que desempeña actualmente: _____
8. Actualmente Usted es:
 Personal Fijo: _____ Personal Contratado: _____
9. Tiempo que dedica al ejercicio laboral de la carrera de Enfermería:
 Tiempo completo: _____ Medio Tiempo: _____
 Trabajo por horas contratadas: _____ Ninguno: _____
10. Además del cargo que ejerce actualmente, desempeña actividades en otra institución? SI _____ NO _____
11. Indique si ese segundo cargo tiene relación con su formación profesional.
 SI _____ NO _____
12. Estudios de Postgrado. Diplomado _____ Especialidad _____ Maestría _____
13. Usted estudio en la carrera de Enfermería por:
 Por decisión propia _____ Por haber sido asignado por la OPSU _____
 Por ser la primera oportunidad que tuvo de ingresar en la universidad _____
 Imposibilidad de hacer cambio de carrera _____

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 ULA, lo ha capacitado para realizar las siguientes competencias:

Competencias Profesionales	1	2	3
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 gineco-obstétricos, 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			

<i>necesidades sentidas y/o detectadas al personal de Enfermería.</i>			
<i>21.- Maneja programas de atención primaria de salud dirigidos a los diferentes grupos de edad de la población.</i>			
<i>22.- Aplica el Proceso de Enfermería a nivel familiar y comunitario.</i>			
<i>23.- Participa en los diferentes programas de salud que se desarrollan en un establecimiento ambulatorio.</i>			
<i>24. Aplica los principios éticos en su desempeño profesional.</i>			
<i>25. Establece una relación terapéutica con el usuario</i>			
<i>26. Desarrolla investigaciones de carácter descriptivo en áreas de interés de Enfermería</i>			
<i>27. Adquiere información sobre los avances de la ciencia de la salud en diferentes medios de comunicación.</i>			
<i>28. Participa en la resolución de asuntos de interés social de la colectividad a la que pertenece.</i>			
<i>29. Promueve iniciativas gremiales en defensa de la profesión.</i>			

Anexo n° 2

CUESTIONARIO PARA LOS SUPERVISORES DE LOS EGRESADOS

PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA ULA.

CUESTIONARIO PARA LOS SUPERVISORES DE LOS EGRESADOS

Por favor, marque con una X según su criterio, ubicando su respuesta según la siguiente escala.

ITEMS	Suficiente	Moderadamente	Insuficiente
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:			

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 ULA, lo ha capacitado para realizar las siguientes competencias:

Competencias Profesionales	1	2	3
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 gineco-obstétricos, 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.- Soluciona los problemas de salud identificados en los usuarios del servicio.			
10.- Realiza la entrevista al usuario para identificar los problemas y necesidades de salud que presente.			
11.- Instrumenta una intervención quirúrgica de poca complejidad.			
12. Utiliza los conocimientos de Educación para la Salud para ejecutar acciones de promoción de la salud en las personas			
13.- Administra un Servicio de Enfermería haciendo uso racional de los recursos humanos y materiales disponibles.			
14.- Utiliza los principios del Proceso Administrativo en la gestión del cuidado de Enfermería.			
15.- Toma decisiones de acuerdo a su nivel de autoridad y responsabilidad			
16.-Desempeña un cargo de gerencia de un servicio de Enfermería			
17.- Evalúa la calidad del cuidado de Enfermería que brinda.			
18.- Ejecuta actividades de formación continua, basadas en las necesidades sentidas y/o detectadas al personal de Enfermería.			
19.- Maneja programas de atención primaria de salud dirigidos a los diferentes grupos de edad de la población.			
20.- Aplica el Proceso de Enfermería a nivel familiar y comunitario.			
21.- Participa en los diferentes programas de salud que se desarrollan			

<i>en el area ambulatoria.</i>			
<i>22.-Aplica los conocimientos del área comunitaria en el abordaje de las comunidades adscritas a un establecimiento ambulatorio</i>			
<i>23. Aplica los principios éticos en su desempeño profesional.</i>			
<i>24. Trata al usuario con respeto y empatía.</i>			
<i>25. Establece una relación terapéutica con el usuario</i>			
<i>26. Desarrolla investigaciones de carácter descriptivo en áreas de interés de Enfermería</i>			

Anexo n° 3

PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE ENFERMERIA.

PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE ENFERMERIA

SEMESTRE I	HORAS	<u>T - P</u>	<u>T - P</u>	<u>SEMANAS</u>	<u>CREDITOS</u>
1. Introducción a la Enfermería	7	3 - 4	60 - 80	16	5
2. Socio . Antropología	3	3	60	16	3
3. Psicología	4	4	80	16	4
4. Anatomía	8	4 - 4	80 - 80	16	6
5. Metodología - Estadística	<u>5</u>	<u>3 - 2</u>	<u>60 - 40</u>	16	<u>4</u>
	27	17 - 10	340 - 200		22
TOTAL27.....540

SEMESTRE II	HORAS	<u>T - P</u>	<u>T - P</u>	<u>SEMANAS</u>	<u>CREDITOS</u>
1. Enfermería Básica	18	4 - 14	80 - 280	16	11
2. Fisiología	8	4 - 4	80 - 80	16	6
3. Bioquímica	6	4 - 2	80 - 40	16	5
4. Nutrición	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>40</u>	<u>16</u>	<u>2</u>
	34	14 - 20	280 - 400		24
TOTAL34.....660

SEMESTRE III	HORAS	<u>T - P</u>	<u>T - P</u>	<u>SEMANAS</u>	<u>CREDITOS</u>
1. Clínica de Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría	15	3 - 12	60 - 240	16	9
2. Microbiología y Parasitología	7	3 - 4	60 - 80	16	5
3. Fisiopatología	4	4	80	16	4
4. Farmacología	<u>5</u>	<u>3 - 2</u>	<u>60 - 40</u>	<u>16</u>	<u>4</u>
	31	13 - 18	260 - 360		22
TOTAL 31.....620

SEMESTRE IV	HORAS	<u>T - P</u>	<u>T - P</u>	<u>SEMANA</u>	<u>CREDITOS</u>
1. Clínica de Enfermería Materno Infantil	20	4 -16	96 - 336	16	12

138

2. Clínica Pediátrica	Enfermería	<u>20</u>	<u>4 - 14</u>	<u>64 - 224</u>	<u>16</u>	<u>10</u>
				160 - 560		22

TOTAL36.....720

SEMESTRE V	HORAS	<u>T - P</u>	<u>T - P</u>	<u>SEMANA</u>	<u>CREDITOS</u>
1. Clínica de Enfermería Médico Quirúrgico	<u>34</u>	<u>6 - 28</u>	<u>120 - 560</u>	<u>16</u>	<u>20</u>

TOTAL34.....680

SEMESTRE VI	HORAS	<u>T - P</u>	<u>T - P</u>	<u>SEMANA</u>	<u>CREDITOS</u>
1. Administración de la Atención de Enfermería	16	4 - 12	66 - 286	16	10
2. Enfermería Comunitaria I	14	4 - 10	54 - 234	16	9
3. Epidemiología	<u>4</u>	<u>4</u>	<u>80</u>	<u>16</u>	<u>4</u>
		12 - 22	200 - 520		23

TOTAL36.....720

SEMESTRE VII	HORAS	<u>T - P</u>	<u>T - P</u>	<u>SEMANA</u>	<u>CREDITOS</u>
1. Area Clínica de Enfermería I	20	20	800	16	20

SEMESTRE VIII	HORAS	<u>T - P</u>	<u>T - P</u>	<u>SEMANA</u>	<u>CREDITOS</u>
1. Area Clínica de Enfermería II	20	20	800	16	20

SEMESTRE IX	HORAS	<u>T - P</u>	<u>T - P</u>	<u>SEMANA</u>	<u>CREDITOS</u>
1. Metodología de la Investigación	9	3 - 6	60 - 120	16	6

2. Educación para la Salud	9	3 - 6	60 - 120	16	6
3. Enfermería Clínica de Elección (Area de concentración, Materno - Infantil, Médico Quirúrgica, Pediatría)	<u>15</u>	<u>5 - 10</u>	<u>100 - 200</u>	<u>16</u>	<u>10</u>
	33	11 - 22	220 - 440		22
TOTAL33.....				660

SEMESTRE X	HORAS	<u>T - P</u>	<u>T - P</u>	<u>SEMANA</u>	<u>CREDITOS</u>
1. Administración de los Servicios de Enfermería	36	8 - 28	80 - 280	16	11
2. Enfermería Comunitaria II	<u>36</u>	<u>8 - 28</u>	<u>80 - 280</u>	<u>16</u>	<u>11</u>
TOTAL36.....				720