

Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público

Analysis of the professional profile in the employability of Nursing students of a Public Higher Technological Institute

Estela Poquis Velasquez 

Universidad César Vallejo, Lima, Perú
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2769-9101>

Violeta Cadenillas Albornoz 

Universidad César Vallejo, Lima, Perú
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4526-2309>

Jessica Paola Palacios Garay 

Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2315-1683>

Fernando Esteban Nuñez Vara 

Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4798-0582>

Gustavo Rodolfo Buendía Vila 

Universidad Interamericana para el desarrollo, Lima, Perú
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6524-8563>

Juan Carlos Chumacero Calle 

Universidad de Lima, Lima, Perú
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9502-0930>

Received 02-24-20 Revised 05-27-20 Accepted 08-08-20 On line 10-27-20

*Correspondence

Email: jessica.palacios@uwiener.edu.pe

Cite as:

Poquis Velasquez, E., Cadenillas Albornoz, V., Palacios Garay, J., Nuñez Vara, F., Buendía Vila, G., Chumacero Calle, J. (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e785. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785>

Summary

The purpose of carrying out this research work is to analyze the professional profile in the employability of technical nursing at the Institute of Public Technological Higher Education. The study is of qualitative approach and hermeneutic phenomenological design and the population consisted of 14 people, including managers, teachers, students, nursing graduates and technical nursing professionals who work in the educational institution and in health services. The instrument used was the semi-structured interview, obtaining as a result that employability exists; however, it is not evident in the labor productive sector and those responsible do not respond to the requirements to meet the profile of the nursing student. It is propitious that managers and teachers must plan and organize teamwork to monitor graduates, and it was found that teachers gave more theoretical training than practice, lacking the demand and responsibility expected of teachers; action that does not correspond to vocational training with a profile that meets current needs; such as comprehensive training with values, knowledge of languages or dialects and the use of ICTs, in addition to soft skills, knowing the code of ethics. In this current training, the nursing technician must consider creatively in the sessions of the different services and levels; in such a way that they can achieve personal goals and those of the institution where they work, in order to satisfy individual and collective needs.

Key words: professional profile, employability, competences

Resumen

La finalidad de realizar este trabajo de Investigación es analizar el Perfil profesional en la empleabilidad de enfermería técnica en el Instituto de educación superior tecnológico Publico. El estudio es de enfoque cualitativo y diseño fenomenológico hermenéutico y la población estuvo constituida por 14 personas, entre directivos, docentes, estudiantes, egresados de enfermería y los profesionales técnicos de Enfermería que laboran en la institución educativa y en servicios de salud. El instrumento utilizado fue la entrevista semi- estructurada, obteniendo como resultado que la empleabilidad existe; sin embargo, no se ve evidenciado en el sector productivo laboral y los responsables no responde a las exigencias para llegar a cumplir con el perfil del estudiante de enfermería. Es propicio que los directivos y docentes deben planificar y organizar el trabajo en equipo para seguimiento de egresados y se encontró que los docentes dieron una formación más teórica que practica, falta la exigencia y responsabilidad que se espera de los docentes; acción que no corresponde a la formación profesional con un perfil que responda a las necesidades actuales; tales como formación integral con valores, conocimientos de idiomas o dialectos y el uso de las Tics, además de habilidades blandas, conocer el código de ética. En esta formación actual el técnico de enfermería debe considerar en las sesiones de los diferentes servicios y niveles, con creatividad; de tal manera que puedan alcanzar metas personales y de la institución donde se labore, en función de satisfacer la necesidad individual y colectiva.

Palabras clave: perfil profesional, empleabilidad, competencias

Introducción

Perfil profesional

Rivera (2012) definió al perfil profesional como la síntesis de competencias o habilidades y experiencia laboral para desempeño laboral

Por su parte, Norman (2012), sostuvo que, se requiere tiempo para establecer relaciones profesionales, aprender normas de práctica, consolidar el conocimiento y el juicio de la práctica de enfermería. A medida que se desarrolla la confianza en su nuevo rol, las enfermeras asumen niveles más altos de responsabilidad y manejan situaciones clínicas cada vez más complejas.

Sobre la aplicación de las competencias esperadas durante la educación de enfermería, de acuerdo a Harder (2010) manifestó que los programas de enfermería deben brindar oportunidades

para que los estudiantes con las competencias lo apliquen durante sus experiencias práctica directa con los usuarios. Para lograr aprender las prácticas de enfermería, los programas y las instituciones de salud coordinaran para realizar prácticas óptimas supervisadas y evaluadas. Las experiencias comprenden práctica con niños en escuelas, guarderías, centros comunitarios, con adultos mayores en gran variedad de instituciones.

Formación de enfermeras.

En la mayoría de países se ofrecen tres tipos de carreras de enfermería: técnica, profesional (nivel universitario) y especialista (posgrado). Las enfermeras profesionales siguen un plan de estudios científico, lo que les permite toma de decisiones de salud, con capacidad y juicio. Norman (2012), explicó la importancia de la investigación multidisciplinaria, citando la naturaleza interdisciplinaria de la salud pública y la importancia de la intersectorialidad. Los diversos títulos de posgrado ofrecidos y los requisitos para obtenerlos están poniendo interés en la investigación. A medida que las enfermeras adquieren experiencia en investigación, lo aplican para la solución de problemas de salud y mejorar los servicios de salud.

Empleabilidad.

El concepto moderno de empleabilidad se basa en un contrato psicológico que desarrolla la esperanza en los empleados de ubicar oportunidades en entornos desafiantes con más diversidad de habilidades. La situación actual del mercado laboral crea una relación laboral más desestabilizada del pasado (Saher y Abid, 2019).

Al respecto de la empleabilidad Yorke y Knight (2016) definieron como un conjunto de logros (habilidades, comprensión y atributos personales) que hacen que los graduados sean más propensos a desarrollarse y tener éxito en la ocupación elegida, lo que beneficia a sí mismos, a la fuerza laboral, a la comunidad y al personal. Se concibe la empleabilidad como una combinación de factores que permiten a las personas avanzar en su profesión. Además, la empleabilidad se considera como la capacidad de las personas para seguir siendo atractivas en el mercado laboral, aumentar su capacidad de ser seleccionados. Apreciados por los empleadores y representa la competencia fundamental para todas las industrias que combinan cuatro competencias principales: habilidades personales, habilidades con personas, conocimiento aplicado y habilidades en el lugar de trabajo. Los modelos conceptuales adoptan una definición amplia de empleabilidad, centrada en las competencias individuales o en los resultados del empleo.

En tal sentido, Chhinzer y Russo (2018), definieron la empleabilidad como la colección de habilidades, atributos y características que los empleadores esperan de los trabajadores. Esta definición es bastante acertada ya que incluye a los factores que definen colectivamente la empleabilidad, a nivel individual y vincula la empleabilidad con las percepciones del mercado laboral al considerar claramente las expectativas del empleador de los trabajadores.

Si se parte de las premisas de que los empleados con sus competencias representan el recurso principal y más valioso que las empresas necesitan para desarrollarse y ser competitivos (Butum y Nicolescu, 2019). En este sentido, contratar a los empleados implica la selección adecuada con competencias personales éticas y habilidades para la empleabilidad. Esta combinación está relacionada con la capacidad del individuo para la comunicación, el respeto a los miembros del equipo y con la motivación personal para el cumplimiento de funciones específicas durante el trabajo (Gruden y Stare, 2018).

Los argumentos que combinan y reúnen competencias conductuales y éticas bajo el término de habilidades de empleabilidad son: (a) los empleadores tienen en cuenta, las habilidades emocionales de un individuo, la disciplina, el entusiasmo, la motivación, la puntualidad, la actitud positiva que muestra condiciones para el trabajo y la eficiencia, (b) las competencias éticas y de comportamiento son esenciales para seleccionar a los candidatos para el trabajos; (c) esta combinación de competencias es aún más útil, ya que el trabajo en equipo se realiza a través del aporte personal de cada empleado que muestra flexibilidad en la gestión y resolución de problemas (OCDE, 2016).

Por el contrario, De Vos, De Hauw, y Van der Heijden (2011), ven la empleabilidad en relación con los resultados del empleo, conceptualizan la empleabilidad como "el continuo cumplimiento, adquisición o creación de trabajo mediante el uso óptimo de las competencias" (p. 438). Entonces, la empleabilidad es la capacidad de encontrar y retener empleo. Se considera que, si bien los resultados del mercado laboral son indicadores importantes de empleabilidad, estas definiciones no logran capturar la combinación de factores que hacen que un individuo sea percibido como más o menos empleable que otro.

Alternativamente, Chhinzer y Russo (2018), sugirieron que la comprensión, las habilidades, las creencias de eficacia y las metacogniciones se interconectan para representar la empleabilidad, mientras que el modelo conceptual de empleabilidad de De Vos, *et al.* (2011), sugirieron que el desarrollo profesional, el aprendizaje, el grado de experiencia en la materia, las habilidades genéricas y la inteligencia emocional interactúan para desarrollar las percepciones de autoeficacia, autoconfianza y autoestima de los estudiantes. Ambos modelos teóricos limitan nuestra exploración de la empleabilidad. Por lo tanto, la investigación sobre estos modelos puede fallar en proporcionar una comprensión holística de la empleabilidad.

Los graduados y el mercado laboral.

Butum y Nicolescu (2019) sostuvieron que, el mercado laboral está influenciado por la internacionalización de los requisitos de habilidades para los empleados y, por otro lado, por una serie de condiciones específicas para la internacionalización de los mercados, las empresas y el entorno empresarial en general: (a) desarrollo tecnológico; (b) aumento de la movilidad laboral; (c) el desarrollo de empresas multinacionales y (d) desarrollo de redes sociales y uso generalizado de plataformas en línea.

En este contexto económico global, se está buscando empleadores cuya gestión se centre en cuestiones tales como: desarrollo profesional y personal de los empleados, inversión constante en innovación y tecnología, fidelización de los consumidores y, por último, pero no menos importante, aumentar la satisfacción de los empleados a través de salarios competitivos (Pınzaru, Mihalcea y Zbucea, 2017).

Además, teniendo en cuenta la gran importancia tecnológica y la innovación, para esta generación, la demanda de habilidades está dirigida a obtener una sólida base académica teóricos y prácticos respaldados por habilidades individuales reconocidas y transferibles en la visión global del mercado laboral. Por lo tanto, actualmente, los factores de calidad que influyen son: el desarrollo de la alfabetización digital, las habilidades interpersonales, la creatividad y el pensamiento crítico. Teniendo en cuenta estos factores, la demanda y la oferta en el mercado laboral se centra en la selección de las competencias para la empleabilidad. Esta competencia incluye una gama de habilidades y destrezas como la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la integridad y la comunicación que hacen que los graduados sean más adaptables a las demandas laborales (Teichler, 2018). La educación superior técnica como el mercado laboral está cambiando globalmente, se necesita investigar los factores que influyen en la empleabilidad.

Factores y niveles de análisis de la empleabilidad.

Sobre los factores contextuales y los factores personales, Álvarez-Gonzalez, Lopez-Miguens, y Cabalero (2017) establecieron que, los factores contextuales son los del entorno individual y también se dividen en dos grupos: factores contextuales locales y factores de nivel macro. Los factores contextuales locales están representados por factores organizacionales (la reputación de la universidad, el compromiso de la enseñanza, el personal y el plan de estudios) y factores sociales (demandas del mercado laboral y el pronóstico de las demandas de competencias).

Los factores a nivel macro están relacionados con la influencia del entorno económico internacional, la migración, la asignación global de la producción, la oferta de trabajo, las influencias de la tecnología y la innovación, el régimen de bienestar y los requisitos del mercado laboral internacional. Los factores personales se refieren a la percepción que un individuo tiene de sí mismo (Álvarez-González *et al.*, 2017), y también se divide en dos categorías principales de factores: factores individuales y circunstancias individuales. Los factores individuales están representados por las habilidades, la actitud hacia el empleo, la calificación, la experiencia laboral, la adaptabilidad, las circunstancias individuales son representados por las oportunidades

individuales de obtener calificaciones y habilidades de empleo o tener acceso a capacitaciones, la existencia de diversificación en áreas de educación superior de estudiar y la movilidad de los estudiantes para estudiar en otra región o en el extranjero.

Según Butum y Nicolescu (2019), estos factores se analizan a diferentes niveles para establecer que los graduados tengan habilidades de empleabilidad y para medir el clima, las políticas implementadas para el crecimiento de la empleabilidad de los graduados tienen el impacto esperado. Los niveles de análisis a tratar son: (a) a nivel universitario para establecer la utilidad de las competencias proporcionadas por los graduados de acuerdo con los requisitos del mercado laboral; (b) a nivel de las instituciones gubernamentales para garantizar un equilibrio en el mercado laboral aumentando el grado de inclusión de los graduados en el mercado laboral y fomentando el aprendizaje permanente del personal empleado y (c) a nivel del empleador, por un lado, identificar la necesidad actual y futura del mercado laboral en términos de profesiones y habilidades necesarias para garantizar la competitividad en un entorno económico cada vez más dinámico y, por otro lado, establecer los criterios necesarios para la contratación y orientación profesional de la fuerza laboral.

Método

El estudio fue de enfoque cualitativo, tipo de comprensión del contexto y diseño fenomenológico hermenéutico, teniendo como población 14 personas, constituidas por directivos, docentes, estudiantes, egresados de enfermería y los profesionales técnicos de Enfermería que laboran en la institución educativa y en servicios de salud. La técnica fue la entrevista y el instrumento utilizado fue la entrevista semi-estructurada (Hernández y Mendoza, 2018).

Análisis de datos.

Para el análisis de datos de las categorías de perfil profesional y empleabilidad se siguieron los pasos del diseño fenomenológico hermenéutico de Van Mannen (2003) los que se establecen en las fases de descripción, con las tareas de obtener anécdotas de experiencia personal y ampliación y reescritura de anécdotas personales de la experiencia; fase de interpretación, con la reflexión macro-temática de los significados esenciales de la experiencia y reflexión micro temático de los significados esenciales de la experiencia y la fase de descripción más interpretación, con la redacción del texto fenomenológico: Expresar al mismo tiempo significado cognitivo o expositivo y significado no cognitivo y la revisión de fuentes fenomenológicas o confrontación de nuestro trabajo final.

Posteriormente se realizaron en fases claramente establecidas, la primera fue el resumen de datos y la codificación, entendiéndose que los códigos son la unidad básica del análisis, son las conceptualizaciones, palabras clave que se identifican en los datos cualitativos (Andréu, García, y Pérez, 2007). La segunda fue la triangulación de datos y según Benavides y Gómez-Restrepo (2005) refirió que es el uso de varios participantes en el análisis de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno.

Resultados

En cuanto al objetivo: analizar el perfil profesional de los estudiantes de Enfermería de un instituto superior tecnológico público se encontró durante la comparación de respuestas de los directivos que, en el área de empleabilidad existe más aun los encargados y no lo aplican en conexión al sector productivo, de acuerdo a lo que se exige para llegar a cumplir con el perfil del estudiante de enfermería, así mismo, el perfil profesional de enfermería que trabaja esta casa de estudios se aplica desde el 2010 de acuerdo a una formación por competencias y de acuerdo al sistema modular. Se encontró que los directivos deben tener plan de trabajo establecido en consenso para dar mayor importancia mejorar su perfil del profesional técnico de enfermería. El egresado considera que los docentes dieron una formación más teórica que practica y falta de exigencia y responsabilidad lo cual no corresponde a la formación profesional con un perfil que responda a las necesidades actuales. Para los estudiantes, de acuerdo al estado de emergencia la enseñanza – aprendizaje en el instituto público, se viene realizando vía remota con horas sincrónicas y asincrónicas y son otros escenarios que no se esperaban.

En la subcategoría, formación profesional, se comprueba que los directivos y docentes deben planificar y organizar el trabajo en equipo para seguimiento de egresados. En las instituciones educativas es necesario contar con bolsas de trabajo. Para el egresado, las competencias prácticas al igual que las competencias cognitivas son importantes para lograr el perfil del técnico de enfermería que responda a las necesidades de los centros asistenciales y a las coyunturas actuales.

Para la categoría competencia general de la ocupación, los directivos deben tener plan de trabajo establecido en consenso para dar mayor importancia mejorar su perfil del profesional técnico de enfermería. Actualmente se percibe que las 3 actividades la promoción, prevención, labor asistencial y la formación en valores, son importantes para tener un mejor perfil profesional con habilidades en comunicación y estar preparado con las tecnologías digitales. En una institución de formación técnica profesional se debe preocupar no solo por concluir la formación profesional sino por su bolsa de trabajo y establecer los convenios para desarrollar sus prácticas basadas en situaciones reales de trabajo, pero en las instituciones públicas se deben realizar desde el ministerio de educación. Con las instituciones públicas y privadas. Para el estudiante. La formación profesional se da logrando las competencias teóricas, prácticas, actitudinales y para la empleabilidad, pero según se observa en la carrera solo se forma en los tres primeros a pesar de que ya está establecido según la ley 30512.

En cuanto a la competencia intelectual, es fundamental que para desarrollar las prácticas de enfermería los estudiantes tengan fundamenten los conocimientos teóricos. El perfil del técnico de enfermería actualmente de acuerdo a la coyuntura que se viene atravesando necesita una formación integral con valores, conocimientos de idiomas y el uso de las Tics. Es fundamental que para desarrollar las prácticas de enfermería los estudiantes tengan fundamenten los conocimientos teóricos. El perfil del técnico de enfermería actualmente de acuerdo a la coyuntura que se viene atravesando necesita una formación integral con valores, conocimientos de idiomas y el uso de las Tics. La competencia que tienen intelectuales, prácticas, actitudinales, empleabilidad en respuesta al sector productivo de cada realidad. Las actividades que se deben desarrollar en el programa de estudio de enfermería son de que se realicen acciones pedagógicas activas con actividades vivenciales directas con el paciente, la familia y la comunidad. Para monitorear de cerca dichas actividades. Los egresados manifiestan que es importante los conocimientos, las prácticas, las investigaciones actualizadas en los diferentes centros asistenciales de acuerdo a las necesidades de la realidad y coyuntura como en estos tiempos a nivel mundial se necesita profesionales de salud con vocación de servicio.

Actualmente el técnico de enfermería se debe desarrollar en un medio innovador, con los avances científicos y con habilidades prácticas en todos los niveles de atención con conocimientos de TICS y dominio del idioma, Ahora a nivel mundial la técnica de enfermería es muy necesario sus servicios a nivel mundial. El docente tiene que cumplir con el estudiante para que pueda realizar sus prácticas en todos los servicios y niveles de atención de salud y cuando egrese pueda desenvolverse y poner en práctica lo aprendido. Para los estudiantes, actualmente los estudiantes y docentes utilizan diversas estrategias para lograr la formación cognitiva, práctica y actitudinal. En los escenarios remotos. Para un buen ejercicio profesional es importante desde estudiante desarrolle la creatividad y la vocación y Debe ser empática, perseverante, dedicada, teniendo en cuenta la creatividad y vocación para desarrollar nuestro rol en el ámbito hospitalario. Las clases presenciales ayudan mejor que las clases remotas para desarrollar actividades que permitan lograr las habilidades cognoscitivas, prácticas y comportamientos socio afectivos para la formación adecuada del técnico de enfermería. Para un buen ejercicio profesional es importante desde estudiante desarrolle la creatividad y la vocación y Debe ser empática, perseverante, dedicada, teniendo en cuenta la creatividad y vocación para desarrollar nuestro rol en el ámbito hospitalario. Las clases presenciales ayudan mejor que las clases remotas para desarrollar actividades que permitan lograr las habilidades cognoscitivas, prácticas y comportamientos socio afectivos para la formación adecuada del técnico de enfermería.

En cuanto al segundo objetivo: analizar la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público, se obtuvo que en una institución de formación técnica profesional se debe preocupar no solo por concluir la formación profesional sino por su bolsa de trabajo y establecer los convenios para desarrollar sus prácticas basadas en situaciones reales de

trabajo, pero en las instituciones públicas se deben realizar desde el ministerio de educación. Con las instituciones públicas y privadas. La formación actual es modular con certificación por módulos por lo cual se debe realizar el seguimiento desde que son estudiantes para la incorporación en puestos de trabajo y continuar con el seguimiento del egresado, porque si no se les capta desde estudiantes menos se realizara cuando son egresados

Para los docentes, las habilidades que debe tener el técnico de enfermería actualmente debe incluir las habilidades blandas, conocer el código de ética, las tics, idiomas o dialectos de acuerdo a la realidad. Para los egresados, los estudiantes y egresados de enfermería son importante que tengan iniciativa porque les ayudara a tener mayores oportunidades para ser tomados en cuenta en las oportunidades laborales. Para los estudiantes, en la profesión de enfermería es importante que la persona tenga iniciativa en el ejercicio de una ocupación o función como estudiante de enfermería técnica

En la subcategoría, identificar el perfil profesional que permita mejorar la creatividad de los estudiantes de enfermería, a los estudiantes y egresados se les debe incluir en el desarrollo actividades de creatividad para que los apliquen en el campo laboral. Para los docentes, actualmente el IESTP Manuel Seoane Corrales se encuentra realizando sus sesiones de aprendizaje de modo virtual y los docentes utilizan diversas metodologías activas de enseñanza-aprendizaje en entornos virtuales. Para el egresado es necesario que el técnico de enfermería desarrolle las actividades en los diferentes servicios y niveles con creatividad. Para el estudiante, los docentes de la especialidad deben ayudar al desarrollo de la creatividad del estudiante para mejorar la participación práctica, así como su inserción en el campo laboral.

En cuanto a la subcategoría, develar el perfil profesional que permita mejorar la motivación de los estudiantes de Enfermería, se debe considerar a los estudiantes y egresados insertados en el campo laboral, es formar a un estudiante y cumplir los objetivos de su formación. Para toda institución educativa, es importante que sus estudiantes y egresados logren la inserción laboral, porque así estarán demostrando el logro de competencias del programa de estudio y se estará comprobando la demanda del sector productivo. Para el egresado es importante el seguimiento de egresados para el desarrollo profesional y personal del egresado. Sin embargo, es importante la especialización de los egresados. Para los estudiantes, es importante el deseo de alcanzar metas de la institución donde se labora en función de satisfacer la necesidad individual y colectiva.

Discusión

La empleabilidad existe; sin embargo, no se ve evidenciado en el sector productivo laboral y los responsables no responde a las exigencias para llegar a cumplir con el perfil del estudiante de enfermería. Es propicio que los directivos y docentes deben planificar y organizar el trabajo en equipo para seguimiento de egresados y se encontró que los docentes dieron una formación más teórica que practica, falta la exigencia y responsabilidad que se espera de los docentes; acción que no corresponde a la formación profesional con un perfil que responda a las necesidades actuales; tales como formación integral con valores, conocimientos de idiomas o dialectos y el uso de las Tics, además de habilidades blandas, conocer el código de ética. En esta formación actual el técnico de enfermería debe considerar en las sesiones de los diferentes servicios y niveles, con creatividad; de tal manera que puedan alcanzar metas personales y de la institución donde se labore, en función de satisfacer la necesidad individual y colectiva, lo que coincide con Washor (2015) sostuvo que, las habilidades son importantes para la empleabilidad de los graduados, sin embargo, a los graduados les faltan habilidades blandas como comunicación, iniciativa, trabajo en equipo y habilidades analíticas, que son muy importantes para los puestos de trabajo.

Además, Saher y Abid (2019) manifestaron que en las instituciones se debe incluir la empleabilidad de una manera realista y efectiva de acuerdo a las demandas cambiantes de las industrias y el sector productivo para favorecer la empleabilidad de sus estudiantes y egresados. Es necesaria una reforma educativa superior técnica para unir criterios entre la educación y el mundo laboral. Las universidades e institutos deberían implementar en sus programas de estudio con curso de desarrollo profesional para el empleo, optimizar equipamiento e infraestructura, revisar las mallas curriculares y el perfil profesional.

Así mismo, Barbera, Cecagno, Seva, Siqueira, López, Maciá (2015), en su estudio de Formación profesional de enfermería y su adecuación al puesto de trabajo indica que su formación debe ser constante y la forma de demostrar es en la práctica clínica con los servicios prestados. De los datos obtenidos, se podrían organizar, planificar y evaluar estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Es importante tomar en cuenta el perfil motivacional y Tomekia (2017), evidenció que la motivación intrínseca, reflejando una orientación motivacional auto determinada, fue la identificación extrínseca de la motivación.

En la misma línea del pensamiento, Montalvo (2017), llegó a la conclusión de consolidar la calidad profesional de los enfermeros, mejorando los contenidos de su programa de estudio, incorporando las necesidades de salud y modificando la estructura socio económico del país. Mediante los programas de extensión universitaria con capacitación continua, se fortalece la creatividad e innovación de los profesionales.

Ambas categorías son importantes, por lo que se debe realizar una propuesta que mejore estos aspectos; tal como lo manifestó Carrasco, (2017) cuya conclusión fue que, mientras más formación profesional con competencias para la empleabilidad será mayor la posibilidad de acceder a un empleo. Así mismo Pacheco, (2019) analizó la relación del perfil Profesional por Competencias de Enfermería y el Desempeño Profesional y encontró que existe relación entre el Perfil Profesional por Competencias de Enfermería y el Desempeño Profesional.

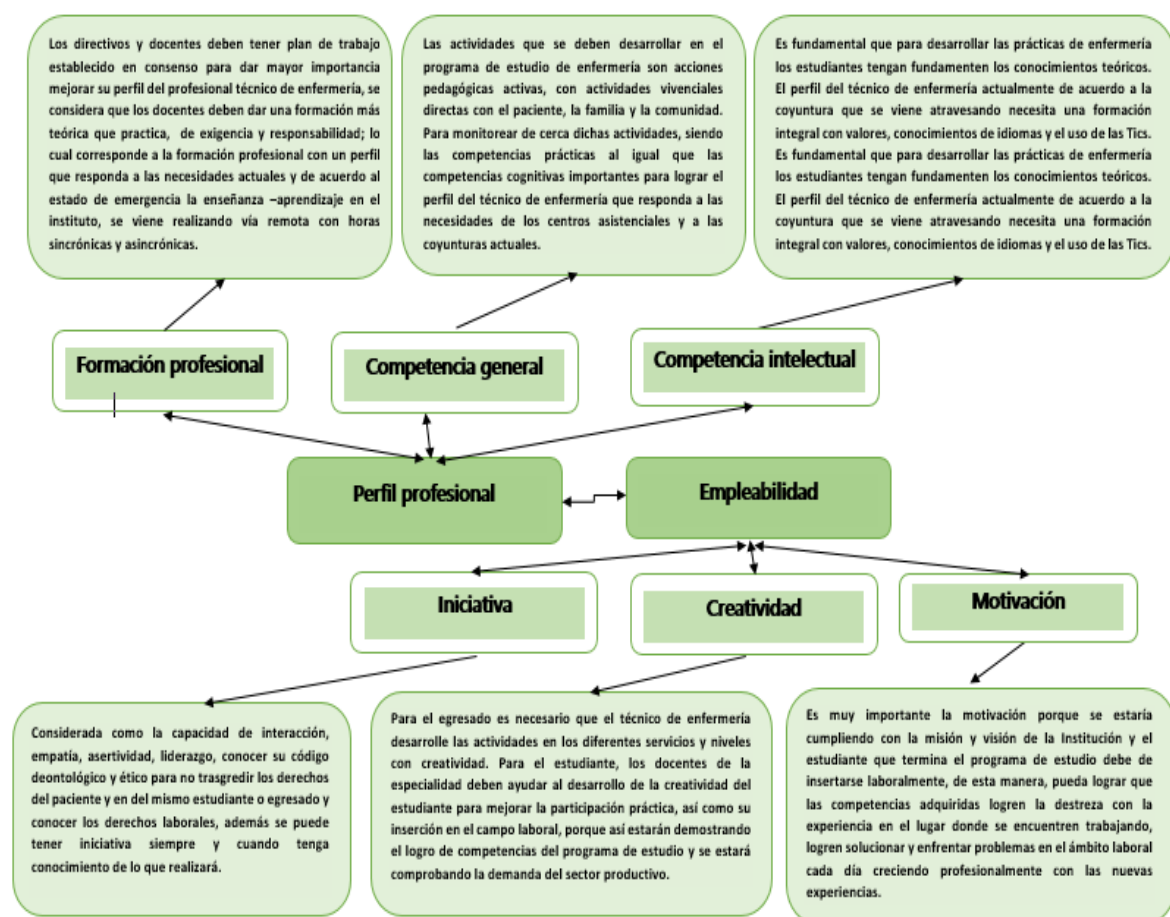


Figura 1. Modelo conceptual o teoría sustantiva de perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería

En cuanto al perfil profesional, se establece que la formación profesional se debe plantear planes de trabajo establecido en consenso para dar mayor importancia mejorar su perfil del profesional técnico de enfermería se considera que los docentes deben dar una formación más teórica que

práctica, de exigencia y responsabilidad; lo cual corresponde a la formación profesional con un perfil que responda a las necesidades actuales y de acuerdo al estado de emergencia la enseñanza –aprendizaje en el instituto, se viene realizando vía remota con horas sincrónicas y asincrónicas. Además, en cuanto a las competencias generales e intelectuales Las actividades que se deben desarrollar en el programa de estudio de enfermería, que son acciones pedagógicas activas, con actividades vivenciales directas con el paciente, la familia y la comunidad. Para monitorear de cerca dichas actividades y es fundamental que para desarrollar las prácticas de enfermería los estudiantes tengan fundamentos los conocimientos teóricos. El perfil del técnico de enfermería actualmente de acuerdo a la coyuntura que se viene atravesando necesita una formación integral con valores, conocimientos de idiomas y el uso de las Tics.

Por el otro lado, la empleabilidad, la iniciativa, es considerada como la capacidad de interacción, empatía, asertividad, liderazgo, conocer su código deontológico y ético para no trasgredir los derechos del paciente y en del mismo estudiante o egresado y conocer los derechos laborales, además se puede tener iniciativa siempre y cuando tenga conocimiento de lo que realizará. Para los estudiantes de la creatividad, los docentes de la especialidad deben ayudar al desarrollo de la creatividad del estudiante para mejorar la participación práctica, así como su inserción en el campo laboral, porque así estarán demostrando el logro de competencias del programa de estudio y se estará comprobando la demanda del sector productivo. Finalmente, es muy importante la motivación porque se estaría cumpliendo con la misión y visión de la Institución y el estudiante que termina el programa de estudio debe de insertarse laboralmente, de esta manera, pueda lograr que las competencias adquiridas logren la destreza con la experiencia en el lugar donde se encuentren trabajando, logren solucionar y enfrentar problemas en el ámbito laboral cada día creciendo profesionalmente con las nuevas experiencias.

Referencias

- Álvarez-González, P., López-Miguens, J.M., & Cabalero, G. (2017). Perceived employability in university students: developing an integrated model. *Career Development International*, 22(3), 280-299. doi:10.1108/CDI-08-2016-0135
- Andréu, J., García, A. y Pérez A. (2007). *Evolución de la teoría fundamentada como técnica de análisis cualitativo*. Madrid. Centro de investigaciones sociológicas. Recuperado de <https://libreria.cis.es/libros/evolucion-de-la-teoria-fundamentada-como-tecnica-de-analisis-cualitativo/9788474764390/>
- Benavides, M. y Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: Triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1), 118-124. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S003474502005000100008&script=sci_abstract&tlng=es
- Butum, L. C., & Nicolescu, L. (2019). Learn and work in the 21st century. A review of employability models for HE graduates: Different levels of analysis. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(1), 71-86. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.25019/MDKE/7.1.04>
- Chhinzar, N., & Russo, A. M. (2018). An exploration of employer perceptions of graduate student employability. *Education & Training*, 60(1), 104-120. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/ET-06-2016-0111>
- De Vos, A., De Hauw, S. y Van der Heijden, B. I. (2011). Competency development and career success: the mediating role of employability, *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), pp. 438-447. Retrieved from <https://research.utwente.nl/en/publications/competency-development-and-career-success-the-mediating-role-of-e-2>
- Gruden, N., & Stare, A. (2018). The influence of behavioral competencies on project performance. *Project Management Journal*, 49(3), 98-109. doi:10.1177/2F8756972818770841
- Harder, N. (2010). Use of simulation in teaching and learning in health sciences: A systematic review. *Journal of Nursing Education*, 40(1), 23-28. Recuperado de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19731886/>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.

- Norman, J. (2012). Systematic review of the literature on simulation in nursing education. *The ABNF Journal*, 23(2), 24-26. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22774355/>
- OCDE (2016). *Enhancing employability. Report prepared for the G20 Employment working group with inputs from The International Monetary Fund*. Recuperado de <https://www.oecd.org/employment/emp/Enhancing-Employability-G20-Report-2016.pdf>
- Pînzaru, F., Mihalcea, A., & Zbucnea, A. (2017). *Recruiting and motivating millennials: empirical insights for managers. In Proceeding of the 11th International Management Conference. The role of management in the economic paradigm of the XXIst century*. Bucharest, Romania: ASE. Retrieved from https://econpapers.repec.org/article/rommancon/v_3a11_3ay_3a2017_3ai_3a1_3ap_3a729-737.htm
- Rivera, T. (2012). *Perfil Profesional y Perfil Ocupacional en Trabajo Social*. España: Editorial Académica Española.
- Saher, U., & Abid, H. C. (2019). A comparison of self-perceived employability of graduates from public and private universities of punjab. *Bulletin of Education and Research*, 41(1), 119-140. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2242416788?accountid=43847>
- Teichler, U. (2018). *Higher Education and Graduate Employment: Changing Conditions and Challenges*. INCHER Working Paper No. 10, Kassel, Germany: International Center for Higher Education Research.
- Van Manen, M. (2003). *Investigación educativa y experiencia vivida. Ciencia humana para una pedagogía de la acción y de la sensibilidad*. Barcelona: Idea Books.
- Yorke, M., & Knight, P.T. (2006). *Embedding employability into the curriculum. Learning and Employability Series*. Retrieved from <https://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/yorkeknightembedding.pdf>