Descargado el: 5-09-2026 ISSN 1727-897X

ARTÍCULO ORIGINAL

Pertinencia de enfermería, según las competencias percibidas por los graduados de la Universidad de Guayaquil

Nursing relevance, according to the competencies perceived by the graduates of the Guayaquil University

Dinora Rebolledo Malpica[1] Carmen Alexandra Sánchez Hernández[2] Gloria Muñiz Granoble[2] María Araceli García Martínez[2] Miriam Muñoz Aucapiña[3] Betzaida Salomet Cerezo Leal[4]

[1] Universidad de Guayaquil, Ecuador
[2] Universidad del Zulia, Venezuela
[3] Universidad de Granada, Spain
[4] Tecnológico Universitario ARGOS, Ecuador

Cómo citar este artículo:
Rebolledo-Malpica D, Sánchez-Hernández C, Muñiz-Granoble G, García-Martínez M, Muñoz-Aucapiña M, Cerezo-Leal B. Pertinencia de enfermería, según las competencias percibidas por los graduados de la Universidad de Guayaquil. **Medisur** [revista en Internet]. 2023 [citado 2026 Sep 5]; 21(5):[aprox. 10 p.]. Disponible en: https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/5794

Resumen

Fundamento: la pertinencia en salud se relaciona con la coherencia existente en un proyecto de intervención según las necesidades de sus beneficiarios; en ello es muy importante que el profesional posea facultades para combinar sus capacidades en el logro de un propósito determinado.
Objetivo: determinar indicadores de empleabilidad según las competencias en graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil.
Métodos: estudio descriptivo/explicativo con una muestra representativa de 136 graduados de los últimos cinco años, a los que se les aplica un instrumento validado por juicio de expertos (0,89: alfa de Cronbach). Se midieron 17 indicadores de empleabilidad interna y seis de empleabilidad externa.
Resultados: los graduados de enfermería perciben la empleabilidad como atributos y competencias del ser, con habilidades de resolución de problemas, ser reflexivos, pensamiento crítico, conductas éticas y liderazgo efectivo. En relación con la empleabilidad externa los egresados se consideraron con competencias de atributos que los hacen competitivos en el entorno laboral de enfermería.
Conclusiones: los graduados de la carrera de enfermería de la universidad de Guayaquil poseen los atributos y competencias de una empleabilidad interna y externa de acuerdo con los objetivos y perfiles del profesional de enfermería.

Palabras clave: personal de enfermería, rol de la enfermera

Abstract

Foundation: the relevance in health is related to the existing coherence in an intervention project according to the needs of its beneficiaries; In this it is very important that the professional has the faculties to combine his capacities in the achievement of a certain purpose.
Objective: to determine employability indicators according to the competencies in graduates of the Guayaquil University nursing career.
Methods: descriptive/explanatory study with a representative sample of 136 graduates of the last five years, to whom an instrument validated by expert judgment (0.89: Cronbach's alpha) was applied. 17 indicators of internal employability and six of external employability were measured.
Results: Nursing graduates perceive employability as attributes and competencies of being, with problem-solving skills, being reflective, critical thinking, ethical behaviors, and effective leadership. In relation to external employability, graduates were considered to have attribute competencies that make them competitive in the nursing work environment.
Conclusions: Nursing graduates from the Guayaquil University have the attributes and competencies of internal and external employability in accordance with the expectations of the objectives and the nursing professional's profiles.

Key words: nursing staff, nurse's role

Aprobado: 2023-08-14 13:39:00

Correspondencia: Dinora Rebolledo Malpica. Universidad de Guayaquil. Ecuador. dinorarebo@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Dar respuestas a la sociedad que demanda servicio de salud, es la misión de las instituciones de educación superior formadoras de talento humano en salud, especialmente en lo que se refiere a licenciados de enfermería.[1] En función de alcanzar esta valiosa meta, el análisis del impacto de enfermería en la sociedad se convierte en una tarea necesaria y continua en dichas instituciones, que permite hacer los ajustes y adaptaciones al proyecto curricular para responder a una sociedad dinámica y exigente antes los nuevos retos tecnológicos, científicos y epidemiológicos,[2] en lo que respecta a la salud pública en el contexto ecuatoriano.

En este sentido, la Carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil ha venido pasando por un proceso de revisión y reflexión, que conlleva a un análisis profundo de su importancia actual en la sociedad a la cual pertenece. Estas reflexiones están en el marco de los ajustes curriculares solicitados por los procesos de acreditación que está viviendo la región de las Américas,[3] y de la cual Ecuador forma parte.

En el marco del proceso de acreditación, ya mencionado, surge la necesidad de realizar una revisión de la empleabilidad de enfermería de la Universidad de Guayaquil. En este sentido, la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil aporta a la sociedad formando profesionales competitivos, con principios éticos y morales para promover el desarrollo científico y humano, impulsando la investigación para solucionar problemas de salud pública de la región y del país, para lo cual forma parte de las soluciones a los problemas de salud.

Por tanto, la empleabilidad de los graduados de enfermería se concibe como el potencial percibido que tienen los graduados de acceder, así como de permanecer en un entorno laboral seguro. Esta empleabilidad se basa en las capacidades, habilidades y destrezas para cumplir el rol profesional en un ambiente laboral competitivo y productivo.[4,5]

Al respecto, los egresados de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil se perciben a sí mismos como altamente competitivos, especialmente en lo relacionado con la aplicación de la metodología científica de la disciplina, para dar cuidados satisfactorios a la población. Lo que quiere decir que, en relación con las competencias de la disciplina, consideran que poseen las habilidades y destrezas para la ejecución de sus funciones en el entorno laboral de Enfermería, llevándolos a ser considerados potencialmente empleables; es decir, tener la probabilidad de acceder a una vacante en el mercado laboral de su disciplina, ya que poseen los atributos necesarios para satisfacer las necesidades de salud de la población, en términos de indicadores de rendimiento específicos para cada profesión.[6,7,8]

Con relación a la empleabilidad interna, esta es considerada como la forma de verse a sí mismos como competentes en el campo laboral,[9,10] lo que los graduados de enfermería parecieran tener claro.

La revisión continua de la empleabilidad de los graduados es una necesidad de la universidad para conocer y comprender el impacto social que han alcanzado sus egresados, asegurándose que se ha cumplido con la misión de formación del talento humano competente para la transformación de la sociedad, siendo necesario utilizar los modelos docente-educativos más óptimos.[11] En este sentido, la universidad crea mecanismos de seguimiento a graduados, así como de estudios de pertinencia de sus egresados, con el fin de obtener los índices de transformación que ha producido en la sociedad. La pertinencia de los egresados se convierte entonces en un indicador de ajustes y transformación de los procesos educativos del talento humano formado en el seno universitario.[12]

Para mantenerse vigente y a la vanguardia de las transformaciones políticas, sociales, científicas y tecnológicas, la universidad hace énfasis en una formación dinámica y flexible que le permita fortalecer al talento humano para que evidencie su impacto en su área de influencia.[13] En tal sentido, se hace necesario el estudio de pertinencia de las diferentes carreras que ofertan. Entre los mecanismos del estudio de pertinencia de las carreras, se puede hablar de la empleabilidad de los egresados como un indicador de la formación de un talento humano necesario para la sociedad, lo que quiere decir que, si los egresados están empleados, la universidad ha cumplido con parte de su rol para dar respuesta a las necesidades de su entorno. Bajo este planteamiento, se propone como propósito de la investigación determinar indicadores de

empleabilidad según las competencias en graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil (UG).

MÉTODOS

Investigación de tipo descriptiva/explicativa, ya que se centra en determinar la empleabilidad de los graduados de la Carrera de Enfermería desde su perspectiva interna y externa al entorno laboral. La población de estudio estuvo conformada por 1275 graduados de enfermería. El universo estuvo formado por los graduados de la carrera de enfermería de los últimos cinco años, para la determinación de la muestra se utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas obteniéndose un total de 136 graduados, mediante un muestreo aleatorio.

Se aplicó un instrumento tipo cuestionario estructurado en dos partes, la primera describía los datos sociodemográficos con ocho preguntas de selección múltiple, y la segunda parte, compuesta de 23 preguntas o indicadores clasificados a través de una escala tipo Likert modificada, midió la variable de empleabilidad, tanto interna como externa, de los graduados de enfermería de la Universidad de Guayaquil.

La encuesta aplicada fue sometida a la prueba de validación por juicio de tres expertos quienes hicieron sugerencias de coherencia y pertinencia a las preguntas según Krippendorff's Alpha (α=0.752). Luego se realizó la prueba piloto con una población de características parecidas a las del estudio con una muestra de 10 sujetos, con el fin de medir las consistencias de las preguntas.

De igual modo, se determinó la confiabilidad del instrumento, utilizando el método de fiabilidad de alfa de Cronbach, obteniéndose un índice de confiabilidad de 0,89.

Los datos fueron procesados con el programa SPSS versión 24, que establece frecuencias, porcentajes, obteniendo tablas estadísticas y figuras de distribución de frecuencia y porcentaje que permitieron su análisis y posterior discusión de resultados relevantes.

RESULTADOS

Los 17 primeros indicadores de análisis utilizando una evaluación tipo Likert de tres niveles posibles de respuestas (siempre, algunas veces, nunca) arrojaron que la respuesta “siempre” se mantuvo por encima del 75 para todos los indicadores, excepto para motivación, manejo de estrés y liderazgo efectivo. (Tabla 1).

Se pudo comprobar que en el indicador resolución de problemas un 88,23 % de los graduados encuestados respondieron que siempre se sienten con la capacidad de resolución de problemas del entorno de enfermería, para mantenerse estables en su empleo actual, mientras que apenas un 1,46 % señalan que “nunca” su capacidad de resolución de problemas les ha garantizado la estabilidad laboral. Por otra parte, un 10,29 % de los encuestados dicen que pudieren haber asumido su estabilidad laboral debido a su capacidad de resolución de problema en el entorno de enfermería.

En relación con la comunicación efectiva un 99, 26 % de los encuestados aseguran que siempre y algunas veces su capacidad de comunicación efectiva ha sido una fortaleza para mantener su empleo en enfermería. En relación con la toma de decisiones el 99,19 % de la población encuestada asegura que siempre y algunas veces es quien toma las decisiones con relación a su entorno laboral. El 99,26 % de los graduados encuestados asegura siempre y algunas veces mantener una actitud positiva en su entorno laboral.

El indicador sobre innovador en su entorno, arrojó que el 99, 25 % dice que siempre y algunas veces es innovador en su entorno laboral para mantener su empleo. En relación con el indicador confianza en sí mismo el 99,25 % dicen que siempre y algunas veces muestran tener confianza en sí mismos para mantenerse en su entorno laboral. El 99,24 % de los graduados encuestados aseguran que siempre y algunas veces son conscientes de las normativas de actuación de su entorno laboral. Por otra parte, el 99,25 % de los graduados encuestados asumen las consecuencias de sus actos en su entorno laboral. Así mismo el 99,25 % de los encuestados indican que siempre y algunas veces son conscientes de sus actos en su entorno laboral.

También se pudo observar que el 98,52 % de los encuestados aseguran que siempre y algunas veces son conscientes de los protocolos de actuación de su entorno laboral. El 99,26 % asegura que siempre y algunas veces son reflexivos sobre las situaciones de su entorno laboral. De la misma manera un 99,25 % de los encuestados asegura que siempre y casi siempre

hacen del trabajo en equipo, una fortaleza para las acciones en su entorno laboral.

En relación con los valores, un 99,25 % asegura que siempre y algunas veces demuestran su compromiso con los valores en su cotidianidad laboral. Para el indicador de motivación, el 97,05 % de la población encuestada, refiere que siempre y algunas veces se siente motivado con su empleo actual. Así mismo un 99, 25 % dice que siempre, y algunas veces muestra iniciativa en su entorno laboral. Con relación al manejo del estrés, el 50,73 % siempre maneja el estrés durante su jornada laboral, mientras que el 47, 04 % dice que solo algunas veces lo puede manejar. Y por último se tiene que un 59,55 % dice que siempre maneja un liderazgo efectivo en su entorno laboral, el otro 39,7 % dice que algunas veces maneja el liderazgo efectivo en su entorno laboral. (Tabla 1).

Tabla 1. Empleabilidad interna de los graduados de enfermería de la Universidad de Guayaquil

Indicador	Siempre		Algunas veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Resolución de problemas	120	88,23	14	10,29	2	1,46	**136**	**99,98**
Comunicación efectiva	110	80,88	25	18,38	1	0,73	**136**	**99,99**
Toma decisiones de enfermería	104	76,4	31	22,79	1	0,73	**136**	**99,92**
Actitud positiva	119	87,5	16	11,76	1	0,73	**136**	**99,99**
Innovador en tu entorno	98	72,05	37	27,2	1	0,73	**136**	**99,98**
Confianza en sí mismo	120	88,23	15	11,02	1	0,73	**136**	**99,98**
Normativas de actuación	109	80,14	26	19,11	1	0,73	**136**	**99,98**
Asumes tus actos	126	92,64	9	6,61	1	0,73	**136**	**99,98**
Consciente de tus actos	117	86,02	18	13,23	1	0,73	**136**	**99,98**
Protocolos de actuación	118	86,76	16	11,76	2	1,46	**136**	**99,98**
Reflexivo de las situaciones	108	79,41	27	19,85	1	0,73	**136**	**99,99**
Trabajo en equipo	113	83,08	22	16,17	1	0,73	**136**	**99,98**
Compromiso con los valores	120	88,23	15	11,02	1	0,73	**136**	**99,98**
Motivación	89	65,44	43	31,61	2	1,46	**134**	**98,51**
Iniciativa	109	80,14	26	19,11	1	0,73	**136**	**99,98**
Manejo del estrés	69	50,73	64	47,04	3	2,2	**136**	**99,97**
Liderazgo efectivo	81	59,55	54	39,7	1	0,73	**136**	**99,98**

Al analizar la empleabilidad externa de los graduados de enfermería de la Universidad de Guayaquil, se observó que en el indicador Nuevas tecnologías, el 57, 35 % de los encuestados asegura que siempre actualiza sus competencias y destrezas en las nuevas tecnologías de la comunicación, siendo más competitivo en el campo de enfermería, mientras que un 41,17 % solo se actualiza algunas veces.

En relación con otros idiomas, el 64,7 % de los graduados en enfermería asegura que solo algunas veces actualiza sus competencias en otros idiomas para ser competitivo en enfermería, mientras que un 25 % de la población se actualiza en otro idioma para ser competitivo en enfermería, y así mismo un 10, 29 % de la población encuestada dice que nunca se actualiza en otros idiomas. Por otro lado, un 70,58 % de los graduados dicen que siempre mantienen abiertas las expectativas para ser competitivo en enfermería, mientras que un 27, 94 % dice que algunas veces mantienen abiertas esas expectativas. Para el indicador flexibilidad un 71,32 % de los encuestados asegura que considera la flexibilidad en el ejercicio de la enfermería como parte de su crecimiento y desarrollo disciplinar, otro 27,94 % de la población asegura que solo algunas veces considera la flexibilidad en el ejercicio de la enfermería.

Para el indicador ajuste a los cambios, el 74,26 % de la población encuestada considera que

siempre se ajusta a los cambios para adaptarse a su entorno laboral, mientras que otro porcentaje (25 %) dice que solo algunas veces se ajusta a los cambios. Y, por último, se tiene al clima organizacional como indicador de la empleabilidad externa, donde un 60, 29 % dice que siempre se adapta al clima laboral en su entorno, cuyo fin es ser competitivo en enfermería, y un 37,5 % asegura que solo algunas veces se adapta al clima laboral, también se refleja que un 2,2 % nunca se adapta al clima laboral. (Tabla 2).

Tabla 2. Empleabilidad externa de los graduados de enfermería de la Universidad de Guayaquil

Indicador	Siempre		Algunas veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nuevas tecnologías	78	57,35	56	41,17	2	1,46	**136**	**100**
Otros Idiomas	34	25	88	64,7	14	10,29	**136**	**100**
Ser competitivo	96	70,58	38	27,94	2	1,46	**136**	**100**
Flexibilidad en el ejercicio	97	71,32	38	27,94	1	0,73	**136**	**100**
Ajustes a los cambios	101	74,26	34	25	1	0,73	**136**	**100**
Adaptación al clima laboral	82	60,29	51	37,5	3	2,2	**136**	**100**

DISCUSIÓN

La empleabilidad interna según los resultados obtenidos se basa en criterios de la percepción de los graduados de la carrera sobre sus expectativas y potencialidades de mantenerse adheridos a un empleo en el campo de la enfermería; en este sentido, la literatura[4] define la empleabilidad como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer. Bajo este enfoque, la empleabilidad es concebida como la percepción que tiene una persona de ser competitivo en el mercado laboral de su campo disciplinar. Al hablar de la empleabilidad interna, se hace énfasis en los atributos o competencias que posee el graduado de la carrera de enfermería, para lo cual se hace referencia a los resultados obtenidos en este análisis.

Con esta misma idea, los resultados evidencian que un alto porcentaje de graduados de la carrera de enfermería poseen atributos como las competencias del saber ser, en este caso, resolutivos, innovador, humanizado, con valores y principios éticos. Al respecto, el 88,23 % de los graduados encuestado se sienten con la capacidad de ser resolutivos de los problemas del entorno de enfermería, y consideran que esto les ayuda a mantenerse estables en su empleo actual. El profesional de enfermería es capaz de brindar cuidados a personas y comunidades, siendo resolutivos en situaciones que inciden en la calidad de vida de la sociedad, asumiendo roles protagónicos en el sistema de salud.[14]

En relación con la comunicación efectiva, un 99, 26 % de los encuestados mantienen una comunicación efectiva que les ha convertido en una fortaleza para mantener su empleo. La literatura habla que una comunicación efectiva mejora la competitividad, fortaleciendo su entorno laboral.[15,16] Las organizaciones que están en constante desafío alcanzan, a través de la comunicación, los resultados esperados para ser competitivos; por lo tanto, se hace necesario ver a la comunicación como el eje central de la organización. Según lo dicho hasta aquí, los graduados de la carrera de enfermería poseen las habilidades comunicativas tan deseadas para ser competitivos en su campo laboral, de manera que poseen una empleabilidad interna de acuerdo con las expectativas disciplinares declaradas por la carrera de enfermería de la Universidad de Guayaquil.

En relación con la toma de decisiones, el 99,19 % de los graduados toman decisiones con relación a su entorno laboral. Como se sabe, en todos los ámbitos laborales, y según las expectativas de la formación de los graduados de la carrera de enfermería, saber tomar decisiones es una

habilidad clave en cualquier puesto de trabajo. Los empleados que presentan estas características serán más valorados en el mercado laboral,[2] lo cual le permite mejorar su ajuste profesional y sus opciones de promoción y desarrollo dentro de su organización, desde este punto de vista los graduados de enfermería de la universidad de Guayaquil mantienen competencias internas que garantizan su empleabilidad en un mercado laboral competitivo.

La actitud positiva es una disposición de mantener un entorno laboral agradable y armonioso,[17] por ello, los resultados obtenidos de los egresados de la carrera de enfermería aseguran tener una actitud positiva, ya que el 99, 26 % de los graduados lo reafirman. En este sentido, la actitud positiva se considera como una competencia del ser, que genera expectativa de empleabilidad interna en relación con la actitud de los empleados hacia el trabajo, siendo un aspecto relevante para incrementar la eficiencia y productividad de las organizaciones ante los nuevos retos que se enfrentan. En este sentido, se hace énfasis en que los graduados de la carrera de enfermería cumplen con sus expectativas de empleabilidad al tener una actitud positiva que le permita responder en forma rápida y eficiente a las demandas de su entorno laboral.

En relación con el indicador innovación en su entorno laboral para mantener su empleo, el 99, 25 % de los graduados aseguran ser innovador. En la actualidad la innovación es un atributo indispensable para que las organizaciones mantengan altos niveles de calidad y productividad,[18]lo que convierte a este atributo en una competencia necesaria de sus empleados. La gestión de la innovación es uno de los principales instrumentos para el crecimiento de las empresas,[19] estos procesos de gestión incluyen el uso del conocimiento como fuente de innovación, es decir, generar nuevas ideas, nuevos conocimientos, o combinación de conocimientos existentes, todo esto con el fin último de satisfacer las necesidades del cliente o el usuario, de acuerdo a esto los graduados de enfermería poseen la competencia de empleabilidad interna basada en el atributo de la innovación, haciendo uso del conocimiento de la gestión efectiva de los procesos, y por lo tanto de la satisfacción de los clientes de su entorno laboral.

La confianza en sí mismo se refiere al convencimiento que tiene cada persona sobre su propia capacidad para realizar satisfactoriamente su trabajo o una actividad, y para la resolución de problemas. Esto puede ser visto como la forma de abordar nuevos retos y de enfrentar situaciones complejas con una actitud de confianza. En este sentido, los graduados afirman en un 99,25 % tener confianza en sí mismos para mantenerse en su entorno laboral. Esta competencia se hace indispensable en el campo laboral de enfermería, ya que les permite tener una gestión efectiva del cuidado, así como adoptar acciones complejas para cubrir las necesidades de los pacientes. De tal manera que, la confianza en sí mismo, genera una perspectiva satisfactoria de la empleabilidad en el mercado laboral de enfermería.

El 99, 24 % de los graduados encuestados aseguran ser conscientes de las normativas de actuación de su entorno laboral. Al respeto, cumplir las normas y tareas es una responsabilidad de los empleados que permitirá alcanzar los objetivos de manera organizada, evitar problemas, tanto a nivel personal como laboral, logrando así una productividad efectiva a partir de la determinación de sus potencialidades.[20] Ser consciente de dicha habilidad, entender, acatar y aplicar las normas, facilita un ambiente laboral armonioso que genera buenas relaciones laborales. Por otro lado, el cumplimiento de normas y procedimientos en el trabajo es tan importante para el trabajador como para la empresa, además, seguir un lineamiento de gestión garantiza la satisfacción de las metas organizacionales de los empleados, de esto son conscientes los graduados de enfermería, ya que un 98, 52 % de los encuestados aseguran ser conscientes de los protocolos de actuación de su entorno laboral.

Así mismo el 99, 25 % de los graduados encuestados asumen las consecuencias y son conscientes de sus actos en su entorno laboral. Esto significa que los graduados de la carrera de enfermería son conscientes de la responsabilidad en el cuidado y conservación de la vida del otro, lo que los hace estar atentos a su actuación cotidiana con valores y principios éticos. La responsabilidad fundamental de la enfermera puede resumirse en tres aspectos: conservar la vida, aliviar el sufrimiento y fomentar la salud, la enfermera tiene como misión el cuidado de la salud del ser humano.[21]

La formación de enfermeros en la Universidad de Guayaquil genera la competencia de ser crítico y reflexivos en situaciones que implique el cuidado,

esto con el fin de mejorar la calidad de vida y disminuir los riesgos en la atención de salud. En este sentido, enfermería posee la capacidad y la competencia científica, técnica que permite aplicar el conocimiento basado en la abstracción teórica y su ejecución efectiva desde la práctica.[22] Por consiguiente, formar enfermeros autónomos, empoderados de su rol y capaces de realizar una práctica reflexiva, se traduce en una atención de calidad hacia el paciente, dejando claro que los graduados de enfermería se reconocen a sí mismos como reflexivos.

De la misma manera, un 99,25 % de los encuestados asegura que el trabajo en equipo es una fortaleza para las acciones en su entorno laboral. Para los graduados de enfermería, combinar los distintos puntos de vista de los miembros de un equipo ayuda a crear soluciones más efectivas a los problemas del paciente y del personal, permitiendo compartir responsabilidades en el cuidado y en el entorno laboral. Debido a la naturaleza del cuidado humanizado es claro para los graduados encuestados, que es una prioridad trabajar en equipo, además de que les facilita los procesos y les garantiza el alcance de las metas propuestas.[23,24]

En relación con los valores, un 99, 25 % asegura que poseen compromiso con los valores en su cotidianidad laboral. En la práctica de la enfermería, se necesita la conciencia de los valores internos éticos y una comprensión común del cuidado.[25] Los profesionales de enfermería tienen mística y vocación en el ejercicio de su profesión, los cuales son considerados como valores esenciales de la disciplina.[26] Al ser atentos, abiertos, respetuosos y tratar al paciente como una persona, así como a sus compañeros de trabajo, los graduados de enfermería muestran su compromiso con los valores en su cotidianidad laboral.

Para el indicador de motivación, el 97,05 % de la población encuestada se sienten motivados con su empleo actual. Las organizaciones de los tiempos actuales han reconocido a la motivación laboral de sus empleados como un factor determinante en la satisfacción de las metas organizacionales, incluidas las individualidades de los empleados. Por lo que es importante que el empleado motivado se sienta parte de la organización, y que el empleado sea un firme representante de esta, con confianza y libertad para una participación eficiente y activa. Esto se evidencia con la actitud que tiene los graduados de la carrera de enfermería.[16]

Así mismo un 99,25 % de los encuestados muestra iniciativa en su entorno laboral. La iniciativa es un resultado de una reflexión del entorno que conlleva a las tomas de decisiones de manera oportuna, eficiente y eficaz, haciendo que el empleado que posea tal competencia se convierta en vital para el alcance de las metas organizacionales, esta competencia de iniciativa está presente en los graduados de la UG, evidenciando una cultura racionalizada en el cuidado de salud.

Con relación al manejo del estrés, el 50,73 % indican que manejan el estrés durante su jornada laboral, mientras que el 47,04 % dice que algunas veces lo puede manejar. La naturaleza de actuación de enfermería expone a sus empleados a altos niveles de estrés laboral, debido a la complejidad y vulnerabilidad del cuidado de las personas en situación de enfermedad, llegando a provocar situaciones de estrés en los graduados de enfermería. El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencia y presiones laboral, que no se ajustan a sus conocimientos y aptitudes, y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación.[15] En este sentido, los graduados de la carrera de enfermería tienen un afrontamiento al estrés con diferentes respuestas de adaptación al entorno, observándose que no todos aplican estrategias efectivas del manejo de estrés. Desde el punto de vista de la práctica de enfermería es necesario hacer evidente el riesgo que implica para la salud física y mental del enfermero el estrés, así como para la calidad del cuidado, un afrontamiento ineficaz en el manejo del estrés.

En relación con el 59,55 % de los graduados encuestados que dicen manejar un liderazgo efectivo en su entorno laboral, se puede decir que enfermería es consciente y está dispuesta a aceptar las responsabilidades que implica un liderazgo efectivo, constituyendo una ventaja notable mantenerse competitivo con su empleabilidad. En los tiempos actuales las organizaciones de salud reconocen el papel protagónico de enfermería en la toma de decisiones, y en los procesos que realizan, lo que se evidencia con un alto porcentaje de graduados que se perciben así como líderes afectivos en los servicios de enfermería; por otro lado, un porcentaje de 39,7 % de los graduados dicen no tener un liderazgo efectivo en su entorno laboral. Las situaciones complejas a las que se enfrentan los graduados en su cotidianidad están minimizando su potencial

competitivo, por tanto, el liderazgo efectivo.

Las habilidades para la empleabilidad externa son características que determinan la forma de trabajar, de relacionarte con los demás, siendo importante para los empleados mantenerse en su proceso de estabilidad laboral. En otras palabras, se trata de la capacidad del empleado para adaptarse a las circunstancias, tanto profesionales como personales, a las necesidades del mercado laboral, es decir que la empleabilidad es una competencia para autodesarrollar la competitividad en el ámbito laboral.

Es favorable que más del 57 % asegura que actualizan sus competencias y destrezas en las nuevas tecnologías de la comunicación,[2,27] para ser más competitivos en el campo de la enfermería. El enfermero actual tiene un enorme reto en el aprovechamiento de los nuevos recursos tecnológicos para realizar su labor de una manera más eficiente, efectiva y en el menor tiempo posible, y para desenvolverse con soltura en el acceso a la información y el conocimiento en salud, su gestión o la generación y difusión de nuevo conocimiento.

Indiscutiblemente, hoy en día las TIC son una herramienta fundamental para ser competitivo en el mercado laboral de todos los campos del saber. La revolución tecnológica conduce invariablemente a una transformación en todos los campos del área de la salud, y especialmente al cuidado proporcionado por enfermería. Los graduados de enfermería están conscientes que esta competencia los hace competitivos en el mercado laboral.

En relación con la habilidad de otro idioma, el 64, 7 % de los graduados en enfermería actualizan sus competencias solo algunas veces. El manejo de otro idioma es una competencia valorada en el mercado laboral global,[28] el cual contribuye a mantener a los profesionales de enfermería en un nivel de competitividad laboral, acorde con las nuevas exigencias científicas y tecnológicas de las organizaciones de salud y de otros servicios de cuidado, por lo que se puede interpretar que un alto porcentaje de los graduados de enfermería fallan en esta competencia, arriesgando su potencialidad de ser competitivo en el campo profesional, y por ende de empleabilidad externa.[29]

El entorno del mercado laboral actual de enfermería está marcado por un mercado cada vez más competitivo, con alto potencial de efectividad y satisfacción de la calidad de servicio que proporcionan, de ahí que constituye un elemento indispensable en todo empleado el mejoramiento continuo de su competitividad, siendo una de las garantías que le asegure el incremento o sostenibilidad en el mercado laboral. En este sentido, los graduados de enfermería sí reconocen sus expectativas en esta competencia.

Para la flexibilidad y ajuste al cambio en el ejercicio de enfermería, más del 70 % de la población encuestada consideran la flexibilidad y ajuste al cambio en el ejercicio de la enfermería como parte de su crecimiento y desarrollo disciplinar. Lo que se corrobora con la literatura cuando aseguran que la energía y motivación pueden ser la base de la adaptación a los cambios del entorno laboral, y a la flexibilización del ejercicio profesional de enfermería para garantizar la calidad asistencial, así como la permanencia de los trabajadores dentro de las organizaciones con altos niveles de compromiso.[9] En este sentido, los graduados de la carrera de enfermería asumen su desarrollo disciplinar basándose en la competencia de adaptabilidad en diferentes entornos laborales, garantizando su satisfacción profesional y su empleabilidad externa.

Y por último, se tiene al clima organizacional como indicador de la empleabilidad externa, donde un 60,29 % de los graduados dicen que se adapta al clima organizacional de su entorno laboral para ser competitivo en enfermería. El clima laboral es el conjunto de percepciones que tiene el colaborador acerca de su ambiente laboral.[30] Según lo expuesto hasta aquí, se interpreta que un alto porcentaje de los graduados de la carrera de enfermería reconocen que siempre se adaptan al clima organizacional de su empleo, desarrollando las aptitudes y destrezas para mantenerlos competitivos en el mercado laboral.

La empleabilidad de los graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil está determinada por una empleabilidad interna, considerada como la percepción en sí mismo para acceder a un entorno laboral estable, así como una empleabilidad externa considerada como el potencial de competitividad en un mercado laboral de enfermería dinámico y cambiante. En este sentido, los resultados evidencian que un alto porcentaje de graduados de la Carrera de Enfermería poseen atributos del

saber ser; en este caso, ser resolutivos, innovadores, humanizados, con valores y principios éticos. Así mismo los resultados evidencian que la empleabilidad de los egresados de la Universidad de Guayaquil también está determinada por sus capacidades resolutivas y manejo de liderazgo efectivo.

Los graduados de Enfermería de la Universidad de Guayaquil poseen una empleabilidad interna correspondiente con sus objetivos y perfil, tanto de egreso como profesionales, establecidos en los proyectos de formación académica; es decir, que según los resultados y propósitos de la formación universitaria cubren las expectativas de la empleabilidad interna. En relación con la empleabilidad externa, los egresados de la Carrera de Enfermería poseen la capacidad para adaptarse a las circunstancias profesionales y personales, según las necesidades del entorno laboral; es decir, se consideran competitivos en un mercado laboral cambiante y dinámico. En este sentido, los graduados actualizan sus competencias en el manejo de las nuevas tecnologías de las comunicaciones, así como el uso de la evidencia científica para un cuidado humanizado.

Conflicto de intereses

Se declara la no existencia de conflictos de intereses.

Contribuciones de los autores

Conceptualización: Dinora Rebolledo Malpica.

Curación de datos: Dinora Rebolledo Malpica, Carmen Alexandra Sánchez Hernández.

Análisis formal: Dinora Rebolledo Malpica, Gloria Muñiz Granoble.

Investigación: Dinora Rebolledo Malpica, Carmen Alexandra Sánchez Hernández, María Araceli García Martínez.

Metodología: Miriam Muñoz Aucapiña.

Validación: Gloria Muñiz Granoble.

Visualización: Betzaida Salomet Cerezo Leal.

Redacción: Dinora Rebolledo Malpica

Redacción-revisión y edición: Dinora Rebolledo Malpica.

Financiación

Sin financiamiento externo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Barbosa DJ, Tosoli Gomes AM, Gomes Pereira M, da Silva Gonçalves LL. Reflexiones sobre la enseñanza a distancia en la educación superior de enfermería en tiempos de pandemia: uso, dificultades y posibilidades. Rev Cubana Educ Superior [revista en Internet]. 2021 [cited 12 Abr 2023] ; 40: [aprox. 7p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142021000400013&script=sci_arttext&tlng=pt.

2. Konttila J, Siira H, Kyngäs H, Lahtinen M, Elo S, Kääriäinen M, et al. Healthcare professionals' competence in digitalisation: A systematic review. J Clin Nurs. 2019 ; 28 (5-6): 745-61.

3. Alencastro JA, Cobeña GV. Evaluación y Acreditación de la Universidad Ecuatoriana: Desafíos y Funcionalidad. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional. 2021 ; 6 (10): 132-154.

4. Altamirano Sánchez PF. Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Cuenca desde julio 2003 a abril 2014 [Tesis]. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana, Psicología del Trabajo; 2014. Available from: https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7121/1/UPS-CT003902.pdf.

5. Said NB, Chiang VC. The knowledge, skill competencies, and psychological preparedness of nurses for disasters: a systematic review. Int Emerg Nurs. 2020 ; 48: 100806.

6. Mon-D, Zakynthinaki MS, Calero S. Connection between performance and body sway/morphology in juvenile Olympic shooters. Journal of Human Sport & Exercise. 2019 ; 14 (1): 1-10.

7. Mon-López D, Moreira da Silva F, Calero-Morales S, López-Torres O, Lorenzo Calvo J. What Do Olympic Shooters Think about Physical Training Factors and Their Performance?. Int J Environ Res Public Health. 2019 ; 16 (23): 4629.

8. Mon-López. D, Tejero-González CM, Morales S. Recent changes in women's Olympic shooting and effects in performance. PloSOne. 2019 ; 14 (5): e0216390-e0216390.

9. Blokker R, Akkermans J, Tims M, Jansen P, Khapova S. Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. Journal of Vocational Behavior. 2019 ; 112: 172-84.

10. Fleuren BP, de Grip A, Jansen NW, Kant I, Zijlstra FR. Unshrouding the sphere from the clouds: Towards a comprehensive conceptual framework for sustainable employability. Sustainability. 2020 ; 12 (16): 6366.

11. Calero-Morales S, Vinueza-Burgos GD, Yance-Carvajal CL, Paguay-Balladares WJ. Gross Motor Development in Preschoolers through Conductivist and Constructivist Physical Recreational Activities: Comparative Research. Sports. 2023 ; 11 (3): 61.

12. Pérez IT, Macías BA, Álvarez GS, Rodríguez CE. La pertinencia social universitaria ante el Covid 19. Revista EDUCARE. Nueva Etapa 2.0. 2020 ; 24 (2): 249-72.

13. Mendivel Gerónimo RK, Lavado Puente CS, Sánchez Castro A. Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad Peruana los Andes, Subsidiary Chanchamayo. Conrado [revista en Internet]. 2020 [cited 12 Abr 2023] ; 16 (72): [aprox. 7p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262.

14. De Arco-Canoles OD, Suarez-Calle ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Universidad y salud. 2018 ; 20 (2): 171-82.

15. García CC, Rísquez MI, Fernández LE, Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enfermería global. 2018 ; 17 (2): 304-24.

16. Manjarrez Fuentes NN, Boza Valle JA, Mendoza Vargas EY. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad [revista en Internet]. 2020 [cited 17 Abr 2023] ; 12 (1): 359-65. Available from: https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1462.

17. Işik AN. Ethical leadership and school effectiveness: The mediating roles of affective commitment and job satisfaction. International Journal of Educational Leadership and Management. 2020 ; 8 (1): 60-87.

18. Pitre-Redondo R, Chiquillo JG, Palma H. Entrenamiento de recursos humanos para la gerencia de calidad en el sector de la salud. Cultura, Educación y Sociedad. 2020 ; 11 (2): 285-99.

19. González Capdevila O, Botello Ramírez E, Hernández Ramírez A. La ciencia y la innovación en salud, resultados científicos de Villa Clara en el 2021. MEDICENTRO [revista en Internet]. 2022 [cited 15 Abr 2023] ; 26 (2): 436-50. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432022000200436.

20. Concepcion RR, Chonillo RA, Lorenzo A, Morales SC. Determination of the potential of sawdust in the city of Guayaquil as raw material for the production of various assortments in forestry industry. HOLOS. 2016 ; 32 (4): 105-14.

21. Escobar-Castellanos B, Cid-Henríquez P. El cuidado de enfermería y la ética derivados del avance tecnológico en salud. Acta Bioethica. 2018 ; 24 (1): 39-46.

22. Estrada Zapata K. Pensamiento crítico: concepto y su importancia en la educación en Enfermería. Index de Enfermería. 2019 ; 28 (4): 204-8.

23. Sagarra-Romero L, Ruidiaz M, Calero Morales S, Anton-Solanas I, Monroy Anton A. Influence of an exercise program on blood immune function in women with breast cancer. Medicina Dello Sport. 2018 ; 1 (4): 604-16.

24. Espinosa-Albuja CE, Haro-Simbaña JT, Calero S. Biomechanical difference of arched back stretch between genders in high school students. Arrancada [revista en Internet]. 2023 [cited 16 Abr 2023] ; 23 (44): 66-79. Available from: https://revistarrancada.cujae.edu.cu/index.php/arrancada/article/view/541.

25. Morales-Matute MG, Mesa-Cano IC, Ramírez-Coronel, Pesántez-Calle MF. Conducta

ética del profesional de enfermería en el cuidado directo al paciente hospitalizado: Revisión sistemática. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. 2021 ; 40 (3): 264-273.

26. Martínez-Pérez MI, Cordero I, Castillo I. Estrategia metodológica para contribuir a la formación de valores profesionales en estudiantes de licenciatura en enfermería. Identidad Bolivariana [revista en Internet]. 2018 [cited 17 Abr 2023] ; 2 (1): 12-44. Available from: https://identidadbolivariana.itb.edu.ec/index.php/identidadbolivariana/article/download/52/116.

27. Sagarra-Romero L, Monroy Antón A, Calero Morales S, Ruidiaz Peña M. Athlete Heart Rate Variability app: knowing when to train. Br J Sports Med. 2017 ; 51: 1-3.

28. Guerrero MD, Espinosa LV, Trujillo EM. Aprendizaje del idioma inglés en las carreras de salud. Revista Conecta Libertad [revista en Internet]. 2019 [cited 19 Abr 2023] ; 3 (1): 35-45. Available from: http://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/73.

29. García K, Arenas R, Llanio G. Reflexiones sobre Perfil-Plan-Programa de estudios de inglés en Licenciatura en Enfermería. Educación Médica Superior [revista en Internet]. 2016 [cited 17 Abr 2023] ; 30 (4): 1-19. Available from: https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/721.

30. Litwin G, Stringer R. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press; 1968.