

**ÁREA ACADÉMICA DE CIENCIAS DE LA SALUD  
Región Coatzacoalcos-Minatitlán  
ESCUELA DE ENFERMERÍA**

## **TSU en Enfermería**

### **PROGRAMA DE EGRESADOS**

**COORDINACION  
Dra. Enfria. Karina Díaz Morales**

**Periodo  
Agosto 2020 -Julio 2021**

“Lis de Veracruz: Arte, Ciencia, Luz”

## INDICE

	<b>Pag.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>Objetivos General</b>	<b>7</b>
<b>Específicos</b>	<b>7</b>
<b>Meta (s) y acciones</b>	<b>8</b>
<b>Instrumentos</b>	<b>10</b>
<b>Límites del programa</b>	<b>10</b>
<b>Recursos</b>	<b>10</b>
<b>Evaluación</b>	<b>10</b>

## INTRODUCCIÓN

La relevancia de la profesión enfermera en el cuidado de la salud es evidente. En 1985 el Dr. Mahler, Director General de Organización Mundial de la Salud (OMS) en su discurso, señaló que la posibilidad de alcanzar la meta de *Salud para Todos*, dependería en gran medida de contar con un número suficiente de enfermeras.

Sin embargo, la escasez de personal de salud cualificado de enfermería pone en relieve uno de los mayores obstáculos contrarios a la consecución de Metas de Desarrollo del Milenio, de mejorar la salud y el bienestar de la salud a nivel mundial. Organismos internacionales tales como la Organización Mundial de la Salud, el Banco Mundial y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), junto con grupos como Iniciativa Rockefeller de aprendizaje conjunto, se ocupan del enorme y creciente problema de conseguir que haya capacidad suficiente de recursos humanos para que los sistemas de salud puedan funcionar de manera eficaz. Sobre el fondo de esa creciente preocupación por la escasez de personal de salud, este informe se ocupa de uno de los elementos más importantes de los recursos humanos: las enfermeras. En la mayoría de los sistemas, las enfermeras son el principal componente profesional del personal de “vanguardia”, y se reconoce que su contribución es esencial para alcanzar estas metas de desarrollo y para prestar cuidados seguros y eficaces. Para muchos países, uno de los problemas actuales más urgentes de recursos humanos es la escasez de enfermeras. En la mayoría de los países, el 90% o más de los recursos humanos de enfermería son mujeres. Los problemas a que se enfrentan estos recursos guardan relación con los de acabar con el sesgo de género y la discriminación en la sociedad y en el **empleo.**<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Consejo Internacional de Enfermeras, 3, place Jean-Marteau, 1201 Ginebra (Suiza), 2004.

La escasez de enfermeras y de personal trae consigo diversos resultados negativos, como los siguientes: tasas de mortalidad más elevadas; sucesos desfavorables después de las intervenciones quirúrgicas; mayor incidencia de la violencia contra el personal; tasas más elevadas de accidentes y de lesiones en los pacientes; y tasas más elevadas de infecciones en general.<sup>2</sup>

La situación actual que vive México, se caracteriza por la evidencia de grandes desigualdades de salud, como consecuencia de la desigualdad económica, étnicas y de género. Lo cual generan graves problemas de salud, lo que implica la necesidad de intervenir desde el ámbito social y sanitario, donde la enfermería tiene papel fundamental con una praxis de cuidados basada en la detección e intervención oportuna de factores determinantes de los problemas de salud crónicos y de dependencia que ocupan los primeros lugares de morbi-mortalidad en el país, así como de enfermedades transmisibles, la recuperación y la muerte digna.

Sin embargo, en México se reporta escasez de personal de enfermería. En el 2012 necesitaba 200 mil enfermeras para cubrir la demanda de salud que persiste en el país. La Organización Mundial de la Salud establece que en el país por cada 10 mil habitantes sólo hay 19 enfermeras, a pesar de que la recomendación es de un mínimo de 84. El INEGI reportó que en México sólo existía 302 mil enfermeras y enfermeros para atender a los 112 millones de habitantes; de este total, el 70 por ciento de los profesionales de la enfermería estaba centralizado en localidades de más de 100 mil habitantes, mientras que sólo el 10 por ciento se establecían en las comunidades rurales.<sup>3</sup>

En este actual contexto de déficit de personal de enfermería y de las desigualdades de salud en México, la Universidad Veracruzana como institución de educación superior, forma recurso humano profesional en la disciplina de Enfermería, contribuyendo a la cobertura de enfermeros en México. Pero con la responsabilidad de formar y egresar personal de

---

<sup>2</sup> Consejo Internacional de Enfermeras, 3, place Jean-Marteau, 1201 Ginebra (Suiza), 2004

<sup>3</sup> <http://www.vanguardia.com.mx/mexicotienedeficitdeenfermasoms-1187592.html>

enfermería calificado y competente que se inserte al medio laboral público y privado, así como a la inserción a estudios de posgrados, que contribuyan a las mejoras de salud de la población mexicana e investigación científica.

Por ende, la Universidad Veracruzana a través de la Coordinación del Programa Institucional de Seguimiento de Egresados (CPISE), permite evaluar la calidad de sus egresados, el impacto de los programas curriculares ante la sociedad y nuevas demandas formativas con la finalidad de responder a las necesidades sociales.

La CPISE es una estrategia institucional implementada con la finalidad de mantener y fortalecer la vinculación de la Universidad Veracruzana con sus egresados, a fin de mejorar la calidad de la función académica, de sus planes y programas de estudio y asegurar la confiabilidad del perfil de egreso en el mercado laboral. Asimismo, busca apoyar a sus egresados para su desarrollo personal, profesional y social mediante el acceso a los servicios institucionales, la participación en procesos investigativos, la ubicación en el campo laboral, la actualización académica y la formación permanente como profesionales capaces de cumplir con su responsabilidad social.

### **Objetivo:**

Evidenciar el reconocimiento del egresado de la Universidad Veracruzana como un reflejo de la proyección con la realidad social, cultural, política, económica e histórica del país en general, promoviendo su participación activa en las diversas actividades universitarias.

### **Fines**

- Reconocer al egresado como pilar fundamental en el desarrollo de la organización académica institucional.
- Mejorar la calidad de la función académica, así como de sus planes y programas de estudios.

- Medir la confiabilidad del perfil del egreso en el mercado laboral.
- Contribuir al desarrollo personal, profesional y social del egresado.

La **Escuela de Enfermería** campus Coatzacoalcos como entidad académica de la Universidad Veracruzana colabora con la CPISE con la finalidad de evaluar la pertinencia social de los procesos formativos del programa **Técnico Superior Universitario en Enfermería** como; la demanda e inserción al campo laboral, satisfacción de empleadores y la formación continua. Indicadores importantes para fortalecer el programa de estudios y lograr los estándares de calidad que demanda la Universidad Veracruzana y congruente con el ámbito social, de salud del estado de Veracruz y del país.

## **JUSTIFICACIÓN**

Las políticas educativas, exigen de las instituciones de educación superior y medio superior, programa que permiten elevar la calidad de la educación; en efecto una propuesta de programa de seguimiento de egresados es un instrumento viable para tales fines. Estos programas se conforman como una de las herramientas más adecuadas para retroalimentar los programas académicos que ofertan las instituciones para la formación de profesional.

El desempeño de los egresados en su espacio laboral, así como las opiniones que estos tienen de sus instituciones de origen, remiten realizar acciones para actualizar, reforzar, analizar y transformar las propuestas curriculares por otras que sean acordes a la temporalidad actual. También pueden ser herramientas que reflejan status académico de la planta docente que los formaron, evidenciando así, la calidad, la pertinencia y los perfiles profesionales, pero, la actualización de los programas de las experiencias educativas y las estrategias de enseñanza - aprendizaje implementado por los docentes en el aula.

Su ejecución permitirá contar con diagnóstico fiable y actualizado de la pertinencia social y profesional de los egresados del programa TSUE, que contribuya a elevar los estándares de la eficiencia terminal de la entidad académica.

## **Objetivo General**

Establecer acciones pertinentes de mejora continua del plan de estudios en los procesos formativos de los egresados del programa educativo TSUE con base a la obtención de información actualizada y fiable acerca de la inserción laboral, satisfacción académica de la formación recibida, educación continua y las necesidades de los empleadores en la competencia profesional del egresado.

## **Objetivos específicos:**

- Actualización continua del directorio de egresados del programa educativo TSU en Enfermería.
- Estimar el grado de satisfacción de los egresados respecto a la calidad de la formación del programa educativo.
- Conocer la competencia profesional del egresado de TSU en Enfermería a través de sistema de evaluación de calidad (CENEVAL) establecidos en el país.
- Dar a conocer oportunidades para la inserción del egresado al mercado laboral.
- Dar a conocer el “Portal de Egresados” de la Universidad Veracruzana.
- Promover en los egresados la actualización continua.
- Actualizar el estudio de empleadores para conocer el tipo de oportunidad laboral de los egresados, el desempeño y la competencia profesional, satisfacción del empleador, los criterios en el proceso de selección, reclutamiento y contratación.
- Elaborar una red social de egresados para el intercambio de experiencias, e información de actualización y formación académica continua

## **META (S) Y ACCIONES**

1.- Integrar en el directorio al 90% de los egresados por matrícula

### **Acción:**

- a) Promover en los pasantes del servicio social la participación para la integración del directorio electrónico.
- b) Establecer contacto con los egresados vía personal, telefónica, red social y mail.
- c) Captura de la información para la conformación del directorio.

2.- Actualizar el diagnóstico de satisfacción de la formación profesional en los egresados por matrícula.

### **Acción:**

- a) Establecer contacto con los egresados vía personal, red social y mail, para la aplicación de las encuestas de satisfacción de egresado.
- b) Captura y análisis de la información recabada en las encuestas.

3.- Lograr que al menos el 40% de los egresados presente la evaluación del CENEVAL.

### **Acción:**

- a) Sensibilizar a los que están por concluir el servicio social y a los egresados la participación para la evaluación de competencias a través del examen CENEVAL.
- b) Informar oportunamente vía personal, mail y redes sociales las fechas de convocatoria del CENEVAL.

4.- Realizar I foro virtual de egresados.

### **Acción:**

- a) Difusión del foro por la pagina de egresados y la pagina de la Escuela de Enfermería.



**5.- Registro del 100% del Currículo Vitae de los egresados a la página de Bolsa de Trabajo UV**

**Acción:**

- a) Durante la cuarta reunión (última) del servicio social promover el portal de egresados para el registro a la Bolsa de Trabajo UV que oferta la Universidad Veracruzana.
- b) Orientación durante la cuarta reunión del servicio social la elaboración del portafolio personal profesional (Currículo Vitae) por matrícula.
- a) .

**6.- Obtener I diagnostico actualizado de empleadores.**

**Acción:**

- a) Visitar las instituciones empleadoras industriales y de salud, de índole pública y privada para la aplicación de encuestas.
- b) Captura y análisis de la información recabada en las encuestas.
- c) Proponer acciones de fortalecimiento académico de la entidad académica con base a los resultados.

**7.- Integrar una red social (Facebook) de egresados.**

**Acción:**

- a) Contactar a los egresados vía personal y electrónica para integrarlos a la red social “egresados TSU en Enfermería”.
- b) Integrar la red social a la página electrónica de la entidad académica.

## **INSTRUMENTOS Y FORMATOS**

- Cédula para Egresados
- Base de Datos SISEGRE2001 (Directorio de Egresados)
- Cedula para Empleadores
- Cedula de Satisfacción de egresado

## **LIMITES DEL PROGRAMA**

- Egresados TSUE Matriculados egresados.
- Espacio: Escuela de Enfermería/Cubículo docente
- Tiempo: Continua y Permanente

## **RECURSOS**

- Humanos: coordinador del programa de seguimiento como responsable del programa.
- Tecnológico: una computadora, software, USB.
- Material: impresora y papel.
- Logísticos: los necesarios (fotocopias de la cedula y otros materiales).

## **EVALUACION**

El programa de seguimiento de egresados se evaluará cada año con base a cada una de las acciones implementadas para el logro de las metas, lo que permitirá la actualización continua del programa.