

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER 2004-2010<sup>1</sup>

### PERFORMANCE EVALUATION OF NURSING GRADUATES PROGRAM OF THE UNIVERSITY OF SANTANDER 2004-2010

Claudia Consuelo Torres Contreras<sup>2</sup>, Karen Sulay Sierra Mujica<sup>3</sup>, Jennifer Damaris Pinzón Saavedra<sup>3</sup>

#### RESUMEN

**Introducción:** El objetivo del estudio fue evaluar el impacto laboral de los egresados del programa de enfermería de la universidad de Santander entre el periodo 2004-2010, con el fin de medir el desempeño laboral basado en calidad y posicionamiento en el medio. Siendo este importante para establecer la calidad del programa académico cursado y el nivel de competencia profesional de los egresados. **Materiales y Métodos:** Estudio observacional de corte transversal, la recolección de la información se llevo a cabo en el segundo periodo académico del 2011 y primer periodo del 2012. La población estuvo conformada por los Empleadores de egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Santander UDES y Egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Santander UDES. Ambas muestras fueron seleccionadas mediante muestreo no probabilístico de tipo intencional o conveniencia. **Resultados:** se encuestaron 105 egresados, se contactaron 20 empleadores que evaluaron en total 53 egresados. La evaluación realizada por los empleadores respecto a conocimientos y capacidades de los egresados a su cargo muestra que en cuanto a conocimientos teóricos más del 50% perciben que el nivel de sus subalternos es bueno, el 60% perciben bueno la comunicación oral y escrita, la capacidad de resolver problemas y creatividad fueron calificados por un 45% de los evaluadores dentro de las categorías de bueno y excelente, el 65% perciben un nivel de excelencia para el compromiso ético, integridad y honestidad. **Discusión y Conclusiones:** El perfil de los egresados evaluados del Programa de Enfermería UDES es asistencial en un 60%. Los egresados del Programa de Enfermería UDES obtuvieron una calificación buena en conocimientos prácticos, aprendizaje, capacidad de análisis, comunicación oral, comunicación escrita, adaptación a cambios, trabajar bajo presión y asumir responsabilidades. (Rev Cuid 2012; 3(3):270-9).

#### ABSTRACT

**Introduction:** The aim of the study was to evaluate the impact of the work of nursing program graduates from the University of Santander from the period 2004-2010, in order to measure job performance based on quality and positioning in the middle. Since this is important to establish the quality of the academic program completed and the level of professional competence of graduates. **Materials and Methods:** Cross-sectional observational study, the data collection took place in the second academic period of 2011 and first quarter of 2012. The population consisted of Employers of graduates of the Nursing Program at the University of Santander UDES and graduates from Nursing Program at the University of Santander UDES. Both samples were selected by non-probability sampling rate intentional or convenience. **Results:** 105 graduates surveyed, 20 employers were contacted that evaluated a total of 53 graduates. The assessment by employers of knowledge and skills of graduates in charge shows that knowledge about more than 50% feel that the level of his subordinates is good, 60% perceived good oral and written communication, while that the ability to solve problems and creativity were rated with 45% within the categories of good and excellent, 65% perceive a level of excellence for ethical commitment, integrity and honesty. Furthermore, 55% of employers believe that graduates increasingly well prepared, 35% say that graduate better prepared, while only 10% think that graduate less prepared. **Discussion and Conclusions:** The profile of the graduates of the Nursing Program UDES evaluated is care by 60%. Graduates of the Nursing Program UDES were rated good in the areas of skills, learning, analytical skills, oral communication, written communication, adaptation to change, work under pressure and take responsibility.

<sup>1</sup> Artículo Original de Investigación.

<sup>2</sup> Enfermera Especialista en Cuidado Crítico. Magister en Enfermería, Énfasis en Gerencia en Salud. Docente Investigadora Grupo de Investigación de Enfermería - Everest. Coordinadora de Investigaciones Programa de Enfermería de la Universidad de Santander UDES. Bucaramanga -Colombia. Correspondencia: Campus Universitario Lagos del Cacique. E-mail: claudiaconsuelo@yahoo.com Teléfono: 57- 7- 6516500 Ext: 110. Móvil: 57-3125218792.

<sup>3</sup> Estudiantes IX Semestre de Enfermería Semillero de Investigación CUIDEN Programa de Enfermería UDES. Bucaramanga-Colombia.

Recibido el 6 de Octubre de 2012 y aceptado para publicación el 12 de Noviembre de 2012.

**Palabras clave:** Rol Profesional, Supervisión de Enfermería, Evaluación del Rendimiento de Empleados. (Fuente: DeCS BIREME).

## INTRODUCCIÓN

Evaluar el desempeño profesional de los egresados permitió medir la calidad de desempeño en el ámbito laboral, recopilar información actualizada de los egresados y evaluar los resultados del programa de formación en la carrera de enfermería de la Universidad de Santander, mediante el seguimiento de su vida laboral, de esta manera valorar la calidad del programa, los conocimientos ofrecidos y así mismo presentar aportes para la mejora continua del programa académico. La escuela de enfermería de la universidad de Santander UDES, es un programa que promueve que la preparación de los estudiantes de pregrado sea de la más alta calidad, de aquí radica la importancia del estudio ya que podemos verificar como están posicionados los egresados en el ámbito laboral en relación a todo lo aprendido durante la etapa universitaria. Para ello se debió recopilar información confiable mediante encuestas que permitieron conocer: el desempeño de los egresados, la aplicación de los conocimientos adquiridos en campo y la retroalimentación que puedan ofrecer los egresados para el fortalecimiento del programa educativo.

El profesional egresado debe poseer el perfil del desempeño laboral exigido por las instituciones de salud y tener la capacidad de brindar sus conocimientos para contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida en sociedad. Es así como se hace revisión a la calidad de profesionales egresados de enfermería de la UDES, en cuanto a las áreas de competitividad, lo cual es muy importante para resaltar el trabajo realizado y reforzar en aquellos factores que según el proyecto se vieron afectados. Evaluar el desempeño de los egresados del programa de enfermería de la UDES 2004-2010 oriento a los directivos a hacer más énfasis en aquellas falencias que más se notaron en los resultados del presente estudio.

Se hizo necesario conocer también el nivel de empleabilidad de los graduados para determinar si la carrera ofrece buenas perspectivas económicas y de ubicación laboral para determinar su evolución y vigencia con el paso de los años.

Como marco de referencia para esta investigación se debió establecer como aspecto básico el desempeño laboral que pueden alcanzar los egresados en el mercado laboral.

El estudio de seguimiento a egresados fue una herramienta valiosa para identificar como se aplicaron los conocimientos aprendidos en la universidad al entorno social, el nivel de ocupación laboral de los egresados, las falencias que pueda evidenciar el programa de formación profesional y como el egresado puede contribuir a mejorarlo.

**Key words:** Professional Role, Nursing Supervision, Employee Performance Evaluation. (Source: DeCS BIREME).

El perfil profesional de la enfermera, egresado de la Universidad de Santander UDES, busca asumir retos hacia el futuro, haciendo presencia en los espacios políticos, participando en la toma de decisiones, creando una auto imagen positiva de la profesión, aplicando principios de ética y bioética, de la justicia social y el manejo de los conflictos, rescatando la humanización para el Cuidado de Enfermería. Dadas las anteriores consideraciones, el profesional de enfermería está en capacidad de desempeñarse en las siguientes áreas:

**Área asistencial.** El profesional de Enfermería UDES estará en capacidad de cuidar a las personas, grupos y comunidades en los procesos de salud y enfermedad en su medio cotidiano o institucionalizado, partiendo de la misión y visión del Programa de Enfermería UDES ,integrando los contenidos éticos, humanísticos, científicos y clínicos, indispensables para que en el ejercicio profesional de la Enfermería sea autónomo, crítico y competente, aplique el conocimiento de la ética al contexto en que se encuentre y sea responsable en el ejercicio profesional en su desempeño en las siguientes áreas:

**Área Docente.** Conoce los fundamentos educativos y pedagógicos que le capacitaran para llevar a cabo procesos de educación formal a nivel superior y no formal a nivel de escuelas de Enfermería asumiendo el rol de educador en salud que le permitirán participar en la dirección, coordinación y capacitación del talento humano facilitando el acercamiento entre el medio académico, laboral y social.

**Área Comunitaria.** Adquiere conocimientos, habilidades y experiencia para desempeñarse en el área comunitaria, proponiendo estrategias que le permitan diagnosticar planear, dirigir, ejecutar y evaluar la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad a nivel de Centros de Salud, Régimen subsidiados, Entidad Promotora de Salud (E.P.S) y adoptar las medidas necesarias para solucionar los problemas de la comunidad.

**Área Investigativa.** Colabora en la propuesta, análisis y ejecución de proyectos de investigación que permitan mantener la interacción con el entorno para formular soluciones a sus problemáticas de salud y satisfactorios a sus necesidades en la búsqueda de nuevos modelos de atención que propendan por el desarrollo científico y tecnológico de la profesión, al igual que su posicionamiento social en el entorno.

**Área Administrativa.** Es fundamental en la Gestión de Enfermería la planeación del cuidado para lo cual debe conocer los fundamentos administrativos que le permitan desarrollar procesos gerenciales para dirigir instituciones del sector salud tanto en el sector público

como privado, coordinando las funciones del equipo interdisciplinario en todos los niveles de atención primarios, secundarios y terciarios con sentido crítico y analítico que le permitan valorar el costo-beneficio de las acciones que le permitan crear nuevas instituciones prestadoras de servicio, asesorar entidades de educación en salud y colaborar en la industria. (1).

En Colombia, la profesión de Enfermería está reglamentada por la Ley 266 de 1996 y la Ley 911 de octubre 6 de 2004 (2); la formación de este profesional exige el cumplimiento de los requisitos mínimos de calidad establecidos en el Decreto 2772 de 2003. Como respuesta a estos requerimientos y a los cambios presentados en el actual Sistema de Salud, la Asociación Colombiana de Facultades y Escuelas de Enfermería (ACOFAEN) (3), decidió realizar un estudio multicéntrico, con el compromiso de 28 programas del país. Fue un estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional que buscó establecer la relación entre el desempeño laboral de los egresados entre los años 1995-2004, en el contexto del actual sistema de salud y su perfil de formación. La investigación permitió aportar a los sectores de salud y educación, herramientas para la toma de decisiones y la fijación de políticas en la prestación de servicios de salud y en la formación del recurso humano en enfermería; además, para que las unidades académicas participantes ajusten los planes de estudio con base en las competencias identificadas como prioritarias en el campo laboral y formulen líneas de énfasis y propuestas de educación continuada para sus egresados.

Teniendo en cuenta lo anterior, el seguimiento de egresados del programa de Enfermería de la Universidad de Santander, proporciona una estrategia curricular para evaluar el desempeño y desarrollo profesional de quienes se gradúan en dicha carrera, así como para identificar la adecuación que hay entre la formación recibida y los perfiles profesional y ocupacional definidos con el aporte de datos significativos que, a su vez, sirven para tomar decisiones en los programas educacionales, además deben considerar las exigencias científico-técnicas, humanísticas y sociales cambiantes y las necesidades del mundo del trabajo, frente a la evaluación de desempeño por parte de los empleadores en el área metropolitana. La situación de los egresados da o no cuenta, junto con otros factores, de las bondades del programa, del cumplimiento de los objetivos de formación y de la misión de la Universidad de Santander.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Estudio observacional de corte transversal. La recolección de la información se llevó a cabo en el segundo periodo académico del 2011 y primer periodo del 2012. La población estuvo conformada por 105 egresados, 20 jefes inmediatos de 7 instituciones de salud los cuales evaluaron 53 egresados en total. El muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o conveniencia de acuerdo a la población que se logró contactar en el periodo del estudio.

## Criterios de Inclusión

1. Empleadores que tengan egresados del programa de enfermería con título de la Universidad de Santander.
2. Egresados que laboren en áreas establecidas en el perfil profesional del programa de la universidad de Santander.
3. Egresados del programa de enfermería de la universidad de Santander comprendidas entre las cohortes de 2004 al 2010.
4. Egresados que lleven laborando un periodo mayor a 6 meses en la institución donde trabajan.
5. Egresados que laboren en el área comprendida entre: Bucaramanga, Piedecuesta, Girón, Floridablanca, Barrancabermeja.

## Criterios de Exclusión

1. El egresado no puede ser auto evaluador.
2. Los evaluadores de los egresados seleccionados (jefes inmediatos), que lleven laborando un periodo inferior a 6 meses en la institución donde labora el egresado.

## INSTRUMENTOS

**Instrumento 1:** Encuesta sociodemográfica y laboral se tomó como referente la encuesta realizada por ACOFAEN en el año 2005, estudio multicéntrico para evaluar las características del ejercicio laboral y las condiciones generales de trabajo de los profesionales de enfermería.

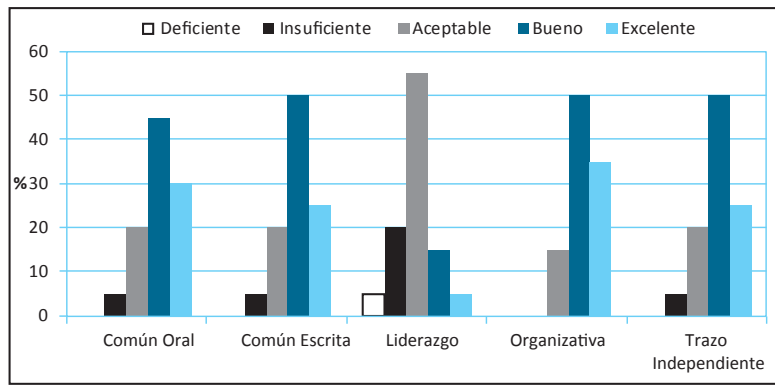
**Instrumento 2:** Se tomaron como referentes las siguientes encuestas: el servicio de evaluación institucional de la universidad del país Vasco (4). La encuesta aplicada a los empleadores de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (5) y otra encuesta de empleadores de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC) (6).

**Aspectos Éticos:** Según la resolución 008430 de 1993 de la República de Colombia, el estudio se cataloga como investigación sin riesgo según el artículo 11, numeral a porque no se realiza intervención o modificación intencionada de variables biológicas, fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos que participaron en él estudio, sólo se aplicó un instrumento que no representa ningún daño a la integridad de los participantes. Se solicitó consentimiento informado por escrito a los empleadores que evaluaron el desempeño de los egresados. Se mantuvieron los principios de confidencialidad el instrumento fue anónimo, no se utilizaron nombres en el cuestionario y la base de datos y los resultados son conocidos solo por el investigador principal.

## RESULTADOS

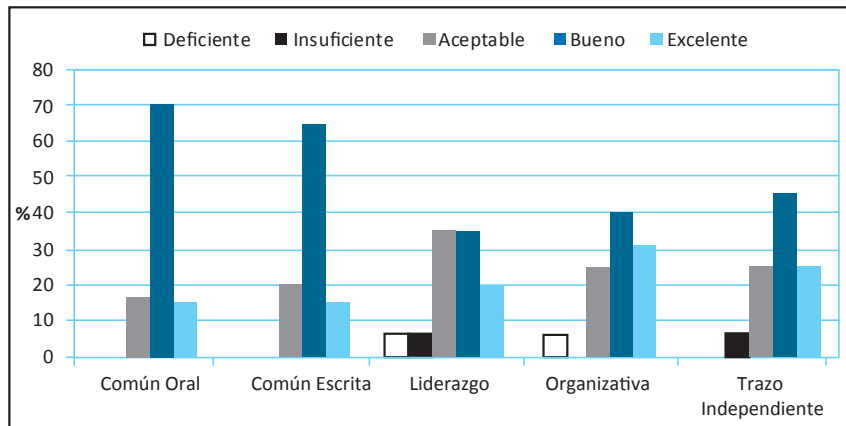
Se encuestaron 105 egresados, de siete instituciones de salud de Bucaramanga y su área metropolitana. El total de empleadores contactados fueron 20 los cuales evaluaron el desempeño de 53 egresados en total.

**GRÁFICO 1. Conocimientos y Capacidades de Aprendizaje de los Egresados del Programa de Enfermería UDES**



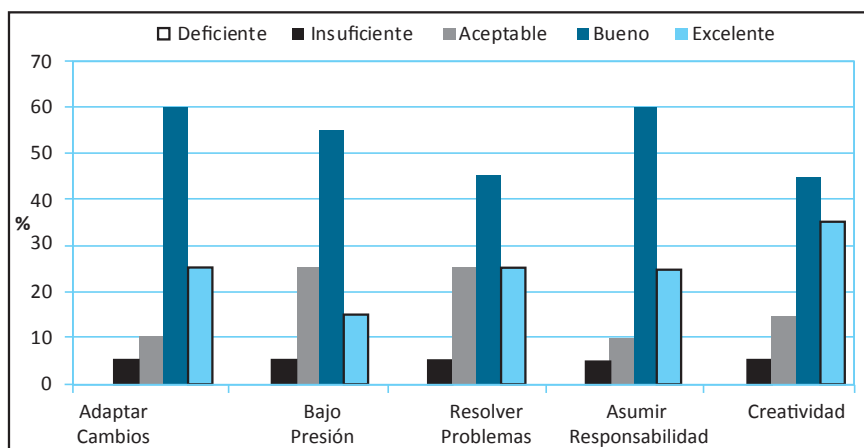
En el gráfico 1, la evaluación realizada por los empleadores respecto a conocimientos y capacidades de los egresados a su cargo muestra que en cuanto a conocimientos teóricos más del 50% perciben que el nivel de sus subalternos es bueno, en cuanto a la práctica se resalta que cerca del 10% de ellos nota un nivel excelente. Llama la atención que el conocimiento que tuvo la calificación más baja lo representan los idiomas donde casi un 20% de los empleadores da una categoría de insuficiente, con unos niveles similares (por encima del 30%) para aceptable y bueno. En cuanto a la capacidad de aprendizaje, los niveles fueron evaluados como buenos y excelentes en el 90 de los empleadores y porcentajes similares se obtuvieron para la capacidad de análisis de los encuestados.

**GRÁFICO 2. Capacidades en el Cargo de los Egresados del Programa de Enfermería UDES**



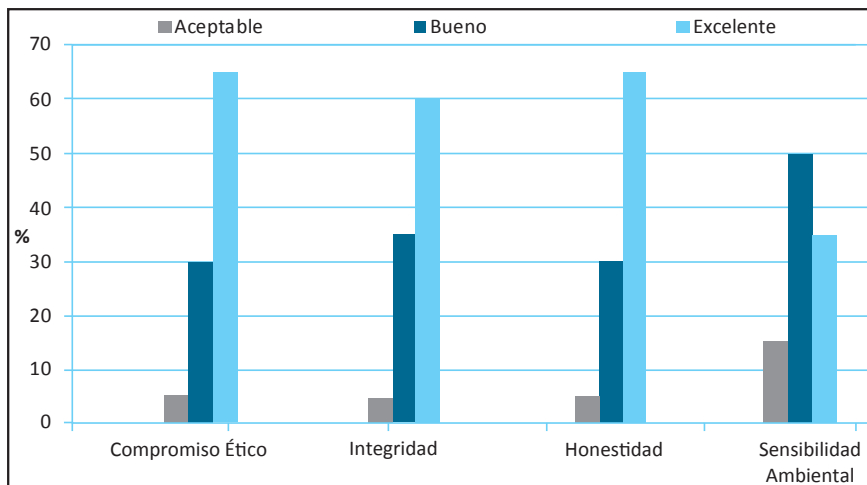
En el gráfico 2 la evaluación realizada por los empleadores respecto a las capacidades de los egresados a su cargo muestra que en cuanto a comunicación oral y escrita más del 60% perciben que el nivel de sus subalternos es bueno. Cabe resaltar que la capacidad que tuvo la calificación más baja la representa el liderazgo donde casi un 5% da una categoría de deficiente. En cuanto a la capacidad de organización también llama la atención que el 5% de los evaluadores da una calificación baja deficiente. En cuanto a la capacidad del trabajo independiente el nivel fue evaluado insuficiente aproximadamente por el 5% de los empleadores con unos niveles similares (por encima del 20%) para aceptable y excelente.

**GRÁFICO 3. Capacidades en el Cargo de los Egresados del Programa de Enfermería UDES**



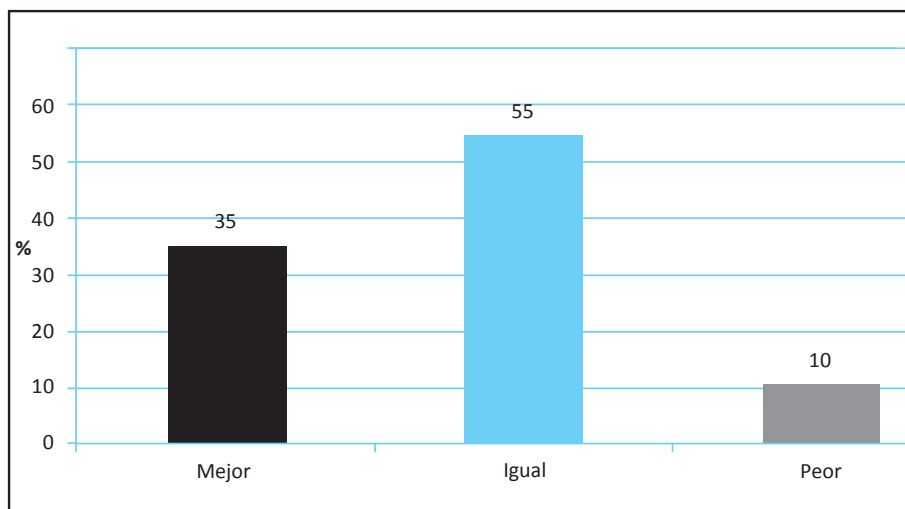
En el gráfico 3 se observa que la capacidad de adaptarse a los cambios, trabajar bajo presión y asumir responsabilidades obtuvieron puntuaciones dentro de las categorías de aceptable, bueno y excelente, evaluadas así por el 60% de los empleadores, mientras que la capacidad de resolver problemas y creatividad fueron calificadas por un 45% dentro de las categorías de bueno y excelente. Se destaca que en todas las categorías hubo una pequeña porción (5%) de evaluadores que calificaron insuficiente.

**GRÁFICO 4. Capacidades Personales y de Compromiso de los Egresados del Programa de Enfermería UDES**



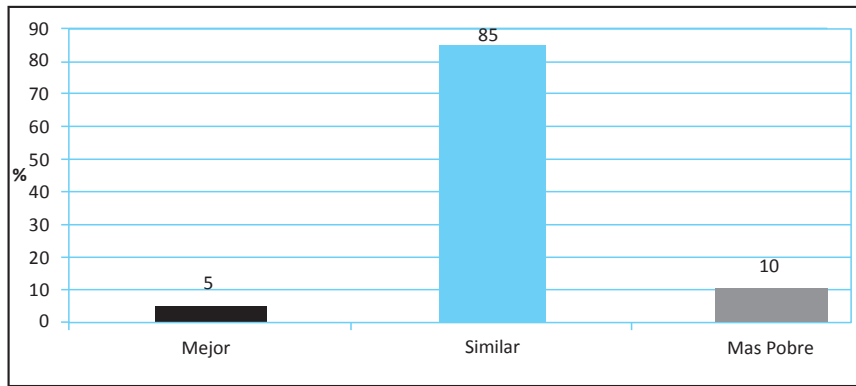
En el gráfico 4 se observa que el 65% de los empleadores perciben un nivel de excelencia para el compromiso ético, integridad y honestidad. El 30% y 35% dan calificación buena, en cuanto a la sensibilidad ambiental obtuvo una calificación buena por el 50% de los empleadores seguido de una calificación excelente en el 35% de ellos y aceptable un 15%.

**GRÁFICO 5. Considera que los Egresados Enfermería UDES cada vez Egresan**



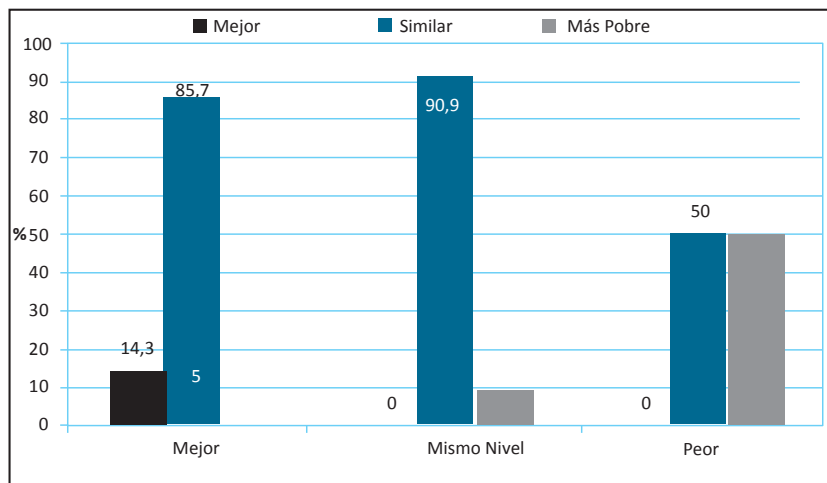
En el gráfico 5 se observa que los empleadores consideran que los egresados del Programa de Enfermería UDES egresan cada vez igual preparados con un 55%, mejor preparados con un 35%, mientras que solo un 10% piensan que egresan peor preparados.

**GRÁFICO 6. Comparativo Nivel de Desempeño Egresados Enfermería UDES – con Otras Universidades**



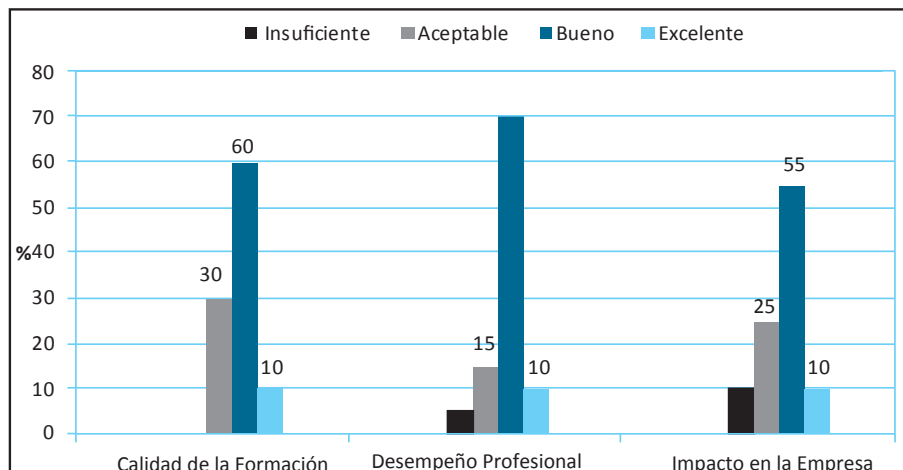
En el gráfico 6 se observa que los empleadores opinan que los egresados del Programa de Enfermería UDES egresan igual preparados que otras universidades con un 85% y un 5% considera que salen mejor preparados respecto a otras universidades.

**GRÁFICO 7. Desempeño Comparativo con Otras Universidades vs. Nivel de Preparación Egresado Enfermería UDES**



En el gráfico 7 respecto a la percepción de los empleadores en cuanto al nivel de preparación de los egresados de la institución a través del tiempo y la percepción respecto al nivel de desempeño comparativo con los egresados de otras instituciones, para aquellos empleadores los profesionales de enfermería UDES que cada vez egresan con una mejor preparación (85,7%) tiene un desempeño similar comparativamente con otras instituciones. De aquellos catalogados con el mismo nivel (90,9%) piensan que su desempeño es similar que los de otras instituciones y finalmente quienes catalogan a los egresados UDES como peor y mas pobre preparado el 50% contesta que de igual forma su desempeño es similar a los de otras instituciones.

**GRÁFICO 8. Aspectos Evaluados Egresados Programa de Enfermería UDES UDES**





En el gráfico 8 según los aspectos evaluados se percibe que en lo que respecta a la calidad de formación, desempeño profesional, impacto de la empresa se obtuvieron puntajes evaluados como buenos en el mayor porcentaje de los empleadores. Estos mismos aspectos obtuvieron calificaciones aceptables en menor porcentaje por parte de los empleadores. Un 10% de los empleadores opinan que los egresados tienen un desempeño excelente en estos aspectos.

### Descriptivo Sociodemográfica y laboral de los Egresados del Programa de Enfermería –UDES.

Tabla 1. Variables Sociodemográficas

Variable	n=105		Porcentaje
<b>Género</b>			
Femenino	97		92,4
<b>Estado Civil</b>			
Soltero	68		64,8
Casado/Unión Libre	37		35,2
<b>Variable</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>
Edad	22	46	28,3

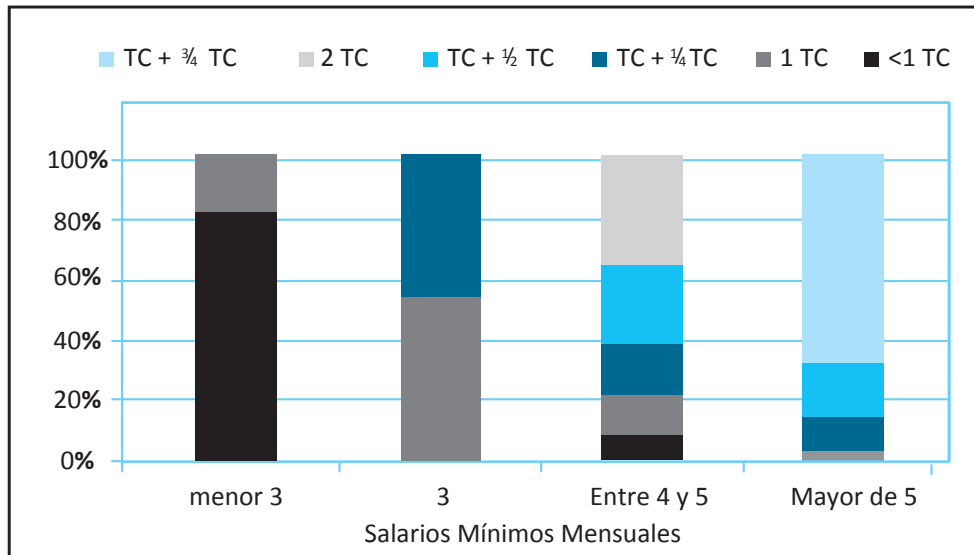
En el Programa de Enfermería de la UDES se identifica claramente que la gran mayoría con un porcentaje de 90% de los egresados son de sexo femenino, se puede destacar que mas de la mitad de los egresados son solteros, únicamente un 32.2% están casados o viven en unión libre.

Tabla 2. Variables Laborales de los Egresados UDES

Variable	n	Porcentaje	
<b>Labora Actualmente</b>	91	86,7	
<b>Campo Laboral</b>			
Asistencial	55	59,8	
Administrativo	20	21,7	
Investigativo	8	8,7	
Comunitaria	5	5,4	
Docente	2	2,2	
Comercial	2	2,2	
<b>Variable</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>
Tiempo Laborado (meses)	1	92	28,8
Horas Laboradas (semana)	24	96	50,1

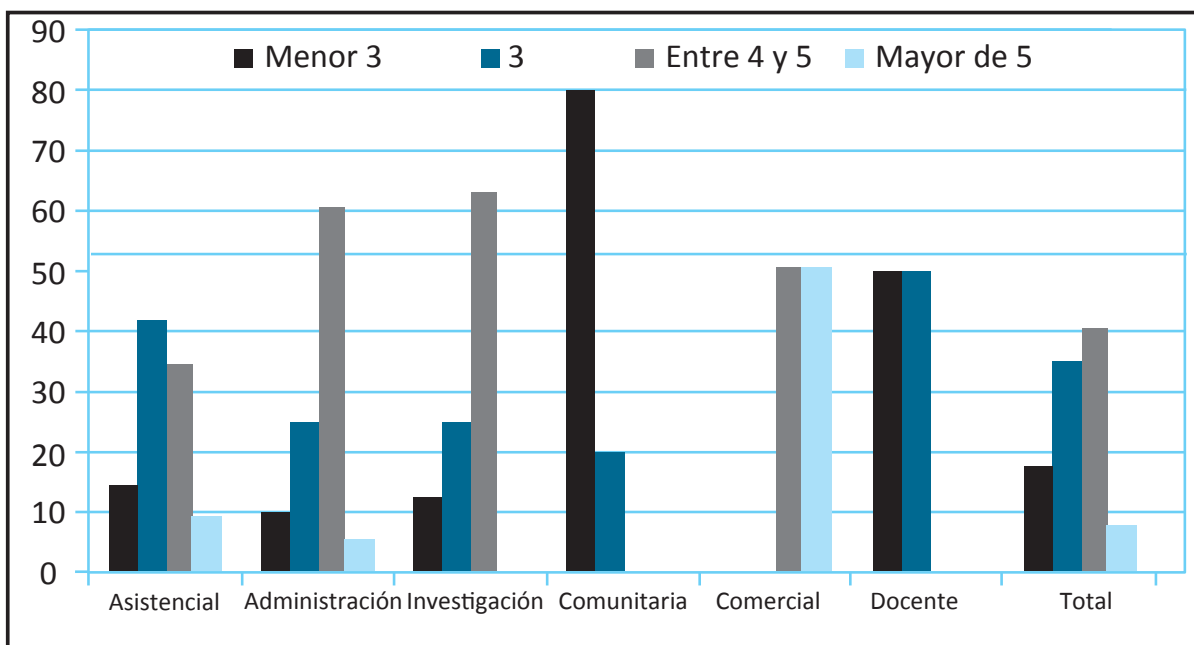
En la tabla 2 se puede destacar que la gran mayoría de los egresados se encuentra laborando con un porcentaje mayor de 85% de los cuales mas de la mitad se encuentra laborando en el campo asistencial con un porcentaje aproximado de 60% lo sigue el campo administrativo con 20% y los restantes investigación, comunitaria, comercial y docente están entre un 2% y un 8%.

**Gráfico 9. Ingreso vs Tiempo Laborado por Egresados Programa de Enfermería UDES**



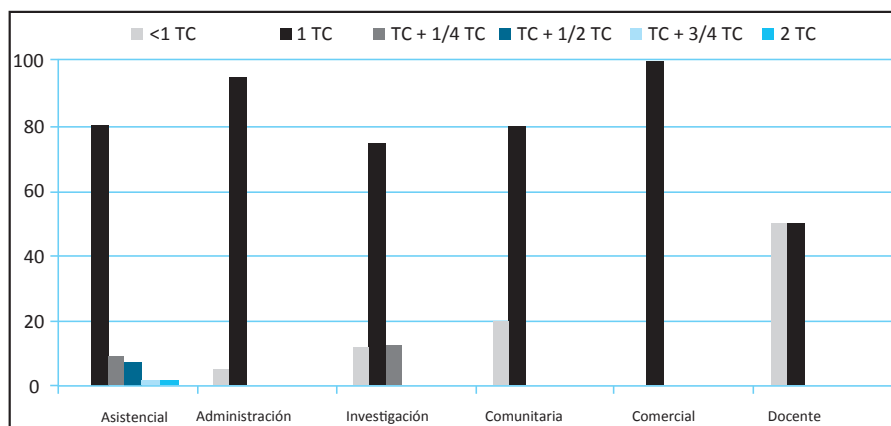
En el gráfico 9 muestra el ingreso económico Vrs tiempo laborado, notando que el 80% de los egresados que ganan < de 3 salarios mínimos legales vigentes (SMLV) trabajan menos de 1 tiempo completo, aquellos que ganan 3 salarios mínimos un poco mas de la mitad (55%) trabajan un tiempo completo y el restante trabajan un tiempo completo mas ¼ tiempo completo, los egresados que ganan entre 4 y 5 salarios mínimos una porción muy baja trabaja menos de 1 tiempo completo al igual que los que trabajan 1 tiempo completo, el 60% de estos egresados trabajan entre 1 ½ tiempo completo y 2 tiempos completos, aquellos egresados que ganan mas de 5 salarios mínimos (70%) trabajan tiempo completo mas ¾ tiempo completo.

**Gráfico 10. Ingresos Económicos Según Área de Desempeño de los Egresados del Programa de Enfermería UDES**



El gráfico 10 muestra que en las áreas comunitarias, docente, asistencial se encuentran egresados que ganan menos de 3 salarios mínimos. Las áreas con mejor ingreso son: investigación, administrativo y comercial donde se evidencian ingresos entre 4 y 5 salarios mínimos. En las áreas donde se presenta el mejor ingreso de los egresados es en el área comercial.



**Gráfico 11. Tiempo Laborado por Área de Desempeño de los Egresados**

Se puede observar en el gráfico 11 que en el área asistencial, área administrativa, área investigación, área comercial, área comunitaria laboran un tiempo completo, en cuanto al área docente se percibe que trabajan en igual porcentaje menos de 1 tiempo completo y un tiempo completo.

## DISCUSIÓN

La evaluación realizada por los empleadores respecto a conocimientos y capacidades, conocimientos teóricos más del 50% perciben que el nivel de sus subalternos es bueno, llama la atención que el conocimiento que tuvo la calificación más baja lo representan los idiomas donde casi un 20% evaluó en la categoría de insuficiente.

Los egresados obtuvieron una evaluación buena por la mayoría de los empleadores en el aspecto de comunicación oral y escrita, solo un mínimo porcentaje de los empleadores calificó como deficiente los aspectos de liderazgo y capacidad de organización. Lo anterior deja al egresado de enfermería UDES bien posicionado teniendo en cuenta que en mayor porcentaje se presentó una evaluación positiva, requiriendo reforzamiento del liderazgo temática que ha sido discutida como una necesidad para el rescate de nuestra profesión como lo expresa Villalobos en su libro *El desarrollo del liderazgo y la educación en Enfermería* (7).

En cuanto a la capacidad del trabajo independiente el nivel fue evaluado insuficiente aproximadamente por el 5% de los jefes, aceptable y excelente por más del 20% de ellos, similar a lo reportado por García y cols. 2007 donde el 91% de los jefes opinan relaciones laborales efectivas y destacan capacidad profesional, liderazgo, manejo de procesos administrativos (8).

La calidad de formación obtuvo una evaluación buena al igual que el desempeño profesional, al analizar la evaluación del impacto de la empresa se observa que el 55% de los empleadores manifiesta que es bueno, seguido de un 25% y 10% que lo manifiestan entre aceptable y excelente, lo anterior también similar a otros estudios revisados (8-10).

En lo relacionado al perfil profesional se puede destacar que la gran mayoría de los egresados se encuentra laborando con un porcentaje mayor de 87% de los cuales más de la mitad se encuentra laborando en el campo

asistencial con un porcentaje aproximado de 60% lo sigue el campo administrativo con 20% y los restantes investigación, comunitaria, comercial y docente están entre un 2% y un 8%. Estos resultados son similares a los reportados en el estudio hecho por ACOFAEN (3) en el 2005 que muestran que la gran mayoría (72%) de los profesionales de enfermería se encontraban trabajando en servicios hospitalarios. Los hallazgos relacionados con el ejercicio laboral descritos en el actual estudio se corroboran con los resultados encontrados por Guevara en el análisis comparativo de los cambios en la práctica de la enfermería relacionados con la reforma del sector salud en cinco países americanos (2002) (10), y el de Romero titulado “calidad de vida de los profesionales de enfermería y sus consecuencias en el cuidado” (12). Dentro de los hallazgos relevantes en el presente estudio, el número de horas laboradas a la semana por los profesionales de enfermería egresados de la UDES están entre 24 y 96 horas, lo que hace pensar que hay egresados tienen dos trabajos. Este incremento en la jornada laboral, al parecer continua estando presente como una condición de enfermería si se tiene en cuenta que en el estudio de ACOFAEN reportó que el 27,3% de los profesionales laboran en dos instituciones y el 4,3% en tres, reflejando las precarias condiciones de contratación y los bajos ingresos salariales (3).

En cuanto el ingreso económico comparado con el tiempo laborado el 80% de los egresados que ganan < de 3 salarios mínimos es porque trabajan menos de un tiempo completo, aquellos que ganan 3 salarios mínimos en su mayoría trabajan un tiempo completo, encontramos también otro porcentaje restante que trabaja un tiempo completo mas  $\frac{1}{4}$  tiempo completo para obtener este salario. Los egresados que ganan entre 4 y 5 salarios mínimos el 60% trabajan entre  $1\frac{1}{2}$  tiempo completo y 2 tiempos completos, es decir doblan la jornada para obtener este ingreso y aquellos egresados que ganan mas de 5 salarios mínimos es porque trabajan tiempo completo mas  $\frac{3}{4}$  tiempo completo adicionales.

Al comparar esta remuneración salarial actual con la de

anteriores épocas, se encuentra en franco detrimento, si se tiene en cuenta que para los años de 1984 y 1985 se ganaba en promedio entre 2,95 y 3,83 SMLV y en el estudio de ACOFAEN en el 2005 se encontró que el 43,3% de los participantes ganan entre 2,3 y 3,5 SMLV (3).

Nos queda de manifiesto un gran reto para quienes tenemos la gran responsabilidad de formar profesionales de enfermería, es el incremento y desarrollo de investigación propio de la disciplina, el fortalecimiento del liderazgo, esto demostrado en primera medida con el ejemplo de una práctica profesional bien argumentada en cada uno de los escenarios donde interactuamos y en segundo lugar sembrando día a día en nuestros estudiantes la semilla de la investigación como eje fundamental del conocimiento científico el cual en parte hemos heredado de nuestras antecesoras; por tanto es un deber mantenerlo para que la enfermería en Colombia y en el mundo sea vista más que como una disciplina, como una ciencia.

## CONCLUSIONES

El 50% de los empleadores que evaluaron egresados

del Programa de Enfermería UDES en cuanto a conocimientos y capacidades dieron una calificación buena en los aspectos de conocimientos prácticos, aprendizaje, capacidad de análisis, comunicación oral, comunicación escrita, adaptación a cambios, trabajar bajo presión y asumir responsabilidades.

El 60% de los empleadores que evaluaron a los egresados del Programa de Enfermería UDES en cuanto a conocimientos y capacidades dieron una calificación excelente en los aspectos: ético, integridad y honestidad. El 50% de los empleadores que evaluaron egresados del Programa de Enfermería UDES calificaron como aceptable los conocimientos y capacidades respecto al manejo de un segundo idioma.

Menos del 10% de los empleadores que evaluaron egresados del Programa de Enfermería UDES manifestaron calificaciones deficientes en cada uno de los aspectos evaluados.

El perfil de los egresados evaluados del Programa de Enfermería UDES es asistencial en un 60%.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Duran Parra M. Libro Texto, Programa de Enfermería. Universidad de Santander UDES. Consultado: Abril, 2011.
2. Ley Deontológica para El Ejercicio de la Profesión de Enfermería en Colombia. Ley 911/2004 de 5 de octubre. Diario Oficial, n° 45.693, (6-10-2004). Disponible en: [http://www.trienfer.org.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=46&Itemid=59](http://www.trienfer.org.co/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=59) Consultado: Abril, 2011.
3. Asociación Colombiana de Facultades de Enfermería (ACOFAEN). Informe del estudio multicentrico. Características del ejercicio laboral y las condiciones generales de trabajo de los profesionales de enfermería, egresados entre 1995 y 2004. Colombia: En el contexto actual del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS). 2004: 1-164.
4. Servicio de Evaluación Institucional. Ebaluazio Instituzionalerako Zerbitzua. Universidad del país Vasco. Encuesta a empleadores. Disponible en: [http://www.unizar.es/unidad\\_calidad/pruebas/public/docs/encuestas/externos/pv\\_empleadores.pdf](http://www.unizar.es/unidad_calidad/pruebas/public/docs/encuestas/externos/pv_empleadores.pdf) Consultado: Marzo, 2012.
5. Universidad Nacional Autónoma de México. Encuesta para empleadores de egresados de la facultad de medicina veterinaria y zootecnia de la UNAM. 2006. Disponible en: [http://www.fmvz.unam.mx/fmvz/principal/archivos/Evaluaciones\\_de\\_la\\_FMVZ/ENCUESTA%20PARA%20EMPLEADORES%20DE%20EGRESADOS%20DE%20LA%20FACULTAD%20DE%20MEDICINA%20VETERINARIA%20Y%20ZOOTECNIA%20DE%20LA%20UNAM.pdf](http://www.fmvz.unam.mx/fmvz/principal/archivos/Evaluaciones_de_la_FMVZ/ENCUESTA%20PARA%20EMPLEADORES%20DE%20EGRESADOS%20DE%20LA%20FACULTAD%20DE%20MEDICINA%20VETERINARIA%20Y%20ZOOTECNIA%20DE%20LA%20UNAM.pdf) Consultado: Marzo, 2011.
6. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Encuesta para empleadores. vicerrectoría académica Proceso Autoevaluación Institucional y de programas. Disponible en: [http://virtual.uptc.edu.co/acreditacion/MODELO/ANEXOS/GUIASYFORMATOS/ENCUESTAS/ENCUESTA\\_EMPLEADORES.pdf](http://virtual.uptc.edu.co/acreditacion/MODELO/ANEXOS/GUIASYFORMATOS/ENCUESTAS/ENCUESTA_EMPLEADORES.pdf) Consultado: Marzo, 2011.
7. Villalobos M. El desarrollo del liderazgo y la educación en Enfermería. Educación Médica y Salud. 22(2), p. 191-199, 1988.
8. García C, López, L, Osorio, L, Realpe, C. Desempeño Profesional de los egresados del programa de enfermería de la universidad de caldas y su relación con la ley de seguridad social en salud y con perfil de formación. Revista Científica: Hacia la promoción de la salud. 2007; 12: 91-108.
9. Argote L, Duque A, Gonzáles L., Payan A. Los egresados y su desempeño en el medio un desafío de las instituciones formadoras del recurso humano en salud. Revista Colombia Médica. 2001; 32(4):169-173.
10. Jaramillo A, Giraldo A, Ortiz J. Estudios sobre egresados: La experiencia de la Universidad EAFIT. Revista universidad AEFIT [ Revista Online] 2006 [ Consultado 7 octubre 2012];43(141):111-124.Disponible en: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/818>
11. Guevara EB, Mendias EP. A comparative analysis of the changes in nursing practice related to health sector reform in five countries of the Americas. Revista Panam Salud Publica [Revista on line]. 2002 [Consultado 5 octubre 2012] ; 12(5): 347-353. Disponible en: [http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1020-49892002001100009](http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1020-49892002001100009) Consultado: Octubre, 2012.
12. Romero MN, Mesa L, Galindo S. Calidad de vida de los profesionales de enfermería y sus consecuencias en el cuidado. Avances en enfermería. 2008; 26(2): 57-68.