

**Percepción de Empleadores sobre el Desempeño de los
Graduados del Programa de Enfermería de la
Universidad del Magdalena (Colombia)**

**Norma Vanessa
López Mora**

**Loreine Cristina
Naranjo Rios**

**Universidad Magdalena
Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Enfermería
Santa Marta, Colombia
2020**

**Percepción de Empleadores sobre el Desempeño de los
Graduados del Programa de Enfermería de la
Universidad del Magdalena (Colombia)**

**Norma Vanessa
López Mora**

**Loreine Cristina
Naranjo Rios**

**Trabajo de investigación para optar al título de
Enfermera**

Asesora

PhD. Carolina Cortina Navarro

**Universidad Magdalena
Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Enfermería
Santa Marta, Colombia**

2020

Nota de Aceptación

Presidente:

Jurado 1:

Jurado 2:

Jurado 3:

Tabla de contenido

1. Introducción	6
2. Planteamiento del problema	7
2.1.	7
3. Justificación	11
4. Objetivo General	14
5. Marco Teórico-Conceptual	15
5.1.	15
5.2.	15
5.3.	16
5.4. El Desempeño laboral y la Competencias Laborales	17
5.5.	20
6. Estado del Arte	20
6.1.	21
6.2. Desarrollo de la profesión de enfermería en ámbito educativo y laboral	23
7. Metodología	26
7.1.	27
7.2.	28
7.3.	29
7.4.	30
7.4.1. La entrevista estructurada	29
7.5.	31
7.6.	32
8. Aspectos éticos	32
9. Resultados	33
10. Discusión	36

11. Conclusiones y recomendaciones	38
Referencias bibliografías	41

Lista de tablas

Tabla 1. Dimensiones y preguntas examinadas.	31
Tabla 2. Codificación y análisis de entrevista Apreciación de la formación profesional del egresado.	34
Tabla 3. Codificación y análisis de entrevista Apreciación del desempeño del egresado del programa de enfermería.	35

1. Introducción

La enfermería es una profesión que hace parte de las ciencias de la salud, se considera como una disciplina científica y su objeto es la intervención y el cuidado humano (constitución, vivencia, desarrollo, protección y recuperación de la salud).

La enfermería aporta a la comunidad, a la familia, a los grupos, a las comunidades y a la sociedad como unidades de cuidado; por ello la universidad, como ente de desarrollo profesional, tiene como propósito principal cubrir las necesidades de la población de forma pertinente.

En este sentido surge el interés de indagar sobre el tema de evaluar la percepción de los empleadores con respecto a la labor que desempeñan los graduados de la Universidad del Magdalena, puesto que permite comprender el desempeño de los graduados en los distintos escenarios donde laboran, demostrando las competencias y la pertinencia de su labor frente al cuidado del paciente. Desde que se ofertó el programa de Enfermería en el año 2002 a 2019 – 2 se han graduado 695 estudiantes del alma mater, desempeñándose en distintos sectores de la sociedad.

Por ello se planteó el objetivo de explorar la percepción de los empleadores de distintas clínicas y hospitales de la región caribe, sobre el desempeño laboral de los graduados del programa de enfermería de la Universidad del Magdalena.

2. Planteamiento del problema

2.1. Descripción del problema

La enfermería es una profesión que hace parte de las ciencias de la salud es una disciplina científica y su objeto de estudio e intervención es sobre el cuidado del ser humano (constitución, vivencia, desarrollo, protección y recuperación de la salud). Este cuidado traspasa las barreras cultural, familiar, comunitaria y sobre todo la de la sociedad como unidad de cuidado (1).

En este sentido la universidad como ente de desarrollo profesional, tiene como reto ofrecer un programa que cubra con las necesidades de la población de forma pertinente, por tanto, surge la obligación de indagar sobre el tema, puesto que desde que se ofertó el programa de enfermería, un número representativo de estudiantes graduados del alma mater, desempeñándose en distintos sectores de la sociedad.

Esta apreciación permite formular preguntas como ¿De qué forma ha impactado el graduado en la sociedad y en el mundo laboral?, indagar sobre esto permitirá entender el éxito y la pertinencia de formar profesionales de enfermería.

La OPS (Organización Panamericana de Salud), ha revelado que existe un déficit de 800.000 trabajadores de salud en la región, incluido el personal de enfermería, cifra que obliga a los países a formar personas en esta profesión y así suplir las necesidades del medio.

Ahora, en cuanto al impacto social algunas instituciones hospitalarias, con tal de disminuir costos en el sistema de salud, han optado por contratar menos personal, lo que sobrecarga el trabajo de los

empleados y algunas veces ellos se ven obligados a delegar funciones a los técnicos en enfermería para cubrir, aunque sea de manera parcial las necesidades del servicio, por lo que baja la calidad de la atención.

Además, a este problema se le suma que alrededor de 400 millones de personas en todo el mundo carecen de acceso a uno o más de los servicios de salud, en gran parte debido a la escasez de la mano de obra, también existe un desbalance en las habilidades y distribuciones geográficas de los trabajadores de la salud, como médicos, enfermeras y parteras (2), por lo que la demanda no es suplida por la cantidad de profesionales que se forman en enfermería.

Así mismo, manifiesta Domingo, Galván, Ramírez y Frenk (3), que la escasez masiva y la mala distribución de los profesionales de la salud y un desajuste persistente entre la educación y las realidades de la salud y las necesidades de la fuerza laboral, permiten que en las instituciones los profesionales que capacitan se vuelvan socios esenciales para hacer realidad la Cobertura Universal de Salud (3). Razón suficiente para creer que mientras el número de graduados sea inferior al esperado por la demanda, el impacto sea poco significativo.

Esto lleva a entender que todas las acciones van estar encaminadas en pro del cuidado de los pacientes, familias y comunidad en general, lo que se vería reflejado en una sociedad a la cual se le está brindando una cobertura parcial en salud, pero no es suficiente. Esta necesidad refleja el afán de la universidad graduar profesionales en enfermería cada año para satisfacer las escaseces de enfermeros (as) en los centros de salud, y la importancia de esto se centra en la atención preventiva y promoción que el mismo profesional de la salud ejecuta sobre la población, como resultado para mantener y restaurar la salud en la misma.

Por otro lado en la historia, la enfermería se ha identificado como una profesión humanista, centrada en el cuidado individual, colectivo y de entornos, a partir del desarrollo de sus acciones (3), en Colombia se estipula que la profesión de enfermería se rige bajo la Ley 266 de 1996 (3) y la Ley 911 de 2004 (4), las cuales exponen los parámetros de las funciones de la profesión; algunas funciones estarán encaminadas a atención específica de los individuos, la familia y la comunidad, para que estos puedan adquirir habilidades, hábitos y conductas que fomenten su autocuidado, en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, estas acciones brindarán a la comunidad la oportunidad de conocer más de su salud y que mejorar su autocuidado.

Sin embargo, el impacto no depende en gran manera de la institución educativa, sino de las instituciones prestadoras de salud, es entonces como el impacto podría ser representativo y efectivo, si las entidades encargadas de la contratación de los profesionales incluyeran más personal a sus servicios, pues así, los principales beneficios los obtiene la sociedad porque suple la necesidad de la cobertura en salud que se le brinda y a los profesionales se les fundamenta una mayor fuerza laboral en aras de llegar a una cobertura que permita acceso en salud a muchas más personas (3).

Hoy en día se observa que los graduados del alma mater desempeñan labores en la misma universidad, esto indica un relevo generacional que muestra la calidad de sus egresados, sin embargo, en el país existe un problema que no ha sido cubierto, y es el número enfermeros que se requiere para trabajar en los distintos escenarios de salud.

También depende de la demanda de profesionales de enfermería que las instituciones prestadoras de salud requieran. Así mismo el campo de la investigación hace sus aportes abriendo las puertas cada vez más a un

mundo poco explorado por el profesional de enfermería y cada vez más atractivo, brindando la posibilidad de indagar sobre los problemas sociales que aquejan a la población.

Continuando tal como lo expresa De arco y Suarez, la investigación en enfermería sirve para evaluar y propagar el conocimiento de la profesión (5). En síntesis, aunque los estudios que se han hecho acerca del tema han sido pocos, el impacto del rol ejecutado por los profesionales de enfermería en el ámbito social y laboral es poco notorio en el sistema de salud.

2.2. Formulación pregunta problema

Ante todo lo expuesto es preciso decir que el desempeño del profesional en enfermería va a estar sujeto a las contrataciones que hagan las empresas privadas o públicas, a su vez el profesional docente e investigador tiene la difícil tarea de convertir en fortalezas las debilidades que actualmente se presentan, por medio de la formación a través de las experiencias adquiridas: Se resalta que la Universidad del Magdalena brinda a los futuros profesionales en enfermería la posibilidad de destacarse en las diferentes áreas antes mencionadas, formando personas integrales y humanistas con capacidad de brindar cuidados de calidad que impacten en el entorno social y laboral y en la medida que las contrataciones aumente el impacto será mayormente notorio en cada una de las esferas antes mencionadas. Por ello se plantea el siguiente interrogante:

¿Cuál es la percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados del programa de enfermería de la Universidad del Magdalena?

3. Justificación

Dentro los procesos de autoevaluación institucional con fines de la primera renovación de su acreditación nacional y dentro del tercer proceso de autoevaluación del Programa de Enfermería, con fines de renovar la acreditación nacional y obtener la acreditación internacional es imprescindible valorar (2):

- La identificación del impacto de los graduados que es de vital importancia, no solo porque sea uno de los factores que se evalúa, sino porque ayuda a evidenciar el avance en el cumplimiento de la misión del programa.

Este impacto social y laboral de los graduados se define desde su formación, ya que las instituciones de educación superior deben garantizar que los estudiantes adquieran conocimientos y desarrollen competencias según requerimientos del contexto en que se van a desenvolver. En el caso de los profesionales de la salud, su desempeño evidencia el impacto de su formación al transformar la salud de la población, lo que influye en los indicadores de salud en el individuo, la familia y la comunidad en el contexto donde trabaje (1).

La Universidad del Magdalena, en aras del sostenimiento de la calidad y en busca de realizar un aporte significativo a la sociedad y forma estudiantes capaces de ser entes de cambio en su localidad, busca evaluar el impacto que tienen sus estudiantes graduados en la ciudad, por ello, se crea el centro de egresados.

Este Programa de Egresados de la Universidad del Magdalena fue creado mediante el Acuerdo Superior 008 de 1999, con el objetivo de fomentar

las relaciones de integración entre los egresados y la Universidad; desarrollando y fortaleciendo el sentido de pertenencia del graduado con la universidad, con el fin de hacerlo partícipe de la gestión y realización de iniciativas dentro y fuera de la institución, estableciendo vínculos permanente con ellos, apoyando los procesos de asociación, entre otros.

Acorde a esto el Plan Decenal de Desarrollo 2000-2009 de la Universidad del Magdalena, incorpora los primeros lineamientos de planeación estratégica sobre graduados en la institución, articulando la estrategia "Construcción de la Comunidad Universitaria mediante el Programa de Promoción de los Egresados", sustentado que los graduados constituyen el principal producto que la Universidad.

Hoy en día la Universidad del Magdalena orientada por el Plan Decenal, un modelo de gestión institucional que plantea un Plan de Gobierno 2016-2019, "Una Universidad más Incluyente e Innovadora", basándose en planes sectoriales de desarrollo docente, investigación, ciencia, tecnología e innovación, extensión, internacionalización, autoevaluación y acreditación; además de los planes de acción anuales, que han sido un factor fundamental en los lineamientos, orientación y toma de decisiones de los programas académicos en sus procesos y misionales.

Este Plan Decenal de Desarrollo plantea la "Formación Avanzada y Desarrollo Humano" una serie de objetivos e iniciativas que buscan el mejoramiento de la calidad de vida de los miembros de la institución que permita cumplir los lineamientos y políticas del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

La percepción de los empleadores para efectos de este estudio se hace importante analizar, porque se propone hacer un análisis coherente que

propone analizar la percepción de ellos, es por eso que debe comprender la sensibilidad social y su relación con la salud y el cuidado del paciente, algunos estudiosos explican que la percepción debe analizarse con mucha precaución, ya que algunas personas pueden estar mediadas por procesos fisiológicos y nerviosos, en este estudio por ello se analizó la percepción de los empleadores, teniendo en cuenta aquellos argumentos derivados de un asunto de aprendizaje (11). Acorde a lo anterior los empleadores por lo general cuando miden el desempeño de un empleado como "muy bueno", es porque perciben sus competencias en niveles altos, esto podría indicar que la formación del enfermero (a), es coherente al responder a las necesidades del contexto (12).

Ese contexto del ejercicio profesional, puede estar delimitado dentro de los ámbitos internacionales, nacionales y locales, los cuales, a su vez, permiten determinar la forma como el trabajo de los egresados ayuda el desarrollo de las comunidades en diversas escalas, donde pueden diseñar modelos que mejoren la salud de las poblaciones en diversos países, así como su trabajo constante que logra que algunas comunidades aisladas mejoren su bienestar y vida en territorios pequeños.

De acuerdo con esto muchas instituciones ven necesario identificar el impacto de esa educación en sus egresados, y hacer los ajustes necesarios que generen mejoras continuas. Por ello es importante explorar la percepción de los empleadores que permite comprender el trabajo que hacen y lo necesarios que son para la comunidad.

Adherido a esto el programa de seguimiento a graduados, el cual fue establecido por Ley 1188 en el 2008, donde se estipulaba que las

Instituciones de Educación Superior (IES) deben implementar un seguimiento a los graduados, por ende, estas tienen que crear estrategias que son indispensables y que deben ser incluidas en el Plan de Desarrollo Académico (PDA), en el programa de Enfermería son incluidas en el plan de mejoramiento articulado con los acuerdos de gestión para cada año lectivo, esto con el fin de detectar necesidades del egresado, considerando el papel primordial que juega su formación académica (13).

Esto se ejecuta con el fin de acoplarse a las transformaciones sociales que son movidas por la globalización de la educación superior y que cada vez relevan la relevancia de iniciar una movilidad académica y profesional entre las regiones del país y entre los países; en este escenario, las instituciones de educación superior se preocupan por una formación universitaria que requiere un cierto nivel de unanimidad y además que sean reconocidos como tal, dentro de las áreas y disciplinas específicas (12).

Por ello muchas instituciones se dedican a evaluar la importancia del uso de las competencias como un referente de comparación, que permite apreciar tanto el posicionamiento de los profesionales, así como el impacto social de las Instituciones de educación superior.

Con esta investigación se pretende beneficiar a la comunidad académica, a las instituciones del área de la salud, a los estudiantes de enfermería y a los egresados con respecto al desempeño laboral de los mismos, además permite la oportunidad de detectar algunos cambios significativos que mejoren el quehacer profesional.

4. Objetivo General

Analizar la percepción de los empleadores sobre el desempeño laboral de los graduados del Programa de Enfermería de la Universidad del Magdalena de la ciudad de Santa Marta (Colombia).

Objetivos Específicos

- Establecer la percepción de los empleadores sobre el desempeño laboral de los graduados del programa de enfermería, en la apreciación de la formación profesional del egresado y en la apreciación del desempeño del egresado del programa de enfermería.
- Identificar el desempeño laboral de los egresados del programa de enfermería.

5. Marco Teórico-Conceptual

5.1. Qué es un graduado

Persona natural que curso y aprobó el plan de estudios reglamentado por la Institución para un programa de educación superior, cumplió los requisitos de grado que establece la ley y la Institución respectiva, y obtuvo el título que otorga la Institución para el programa realizado, conforme lo aprobado en el registro calificado expedido por el Ministerio de Educación Nacional (MEN). (14, 15).

5.2. Concepto de enfermería

Según la institución International Council of Nurses Consejo Internacional de Enfermeras Conseil International des Infirmières (16), la enfermería abarca los cuidados autónomos y en colaboración presta a

las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermas o sanas, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y los cuidados de los enfermos, discapacitados y personas moribundas.

Según esta institución las funciones esenciales de la enfermería son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en las políticas de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación (16).

5.3. Concepto de Percepción

Según la Universidad de Murcia (España), la percepción se entiende como la imagen mental que se forma a partir de la experiencia y las necesidades, como producto de un proceso de selección, organización e interpretación de sensaciones (17).

También explican que la percepción es subjetiva, selectiva y temporal, y se compone de dos tipos de inputs, la primera son las sensaciones que son la respuesta de los órganos sensoriales a los estímulos externos y la sensibilidad de los individuos a los estímulos que depende de su capacidad receptiva y de la naturaleza del estímulo.

Además, existen unos umbrales de recepción mínimos y máximos que permiten delimitar el campo de percepción, y que son útiles de conocer al momento de analizar la percepción de las personas, estos son (17): Los inputs internos, que caracterizan a cada persona y que cargan de distinto significado a los estímulos; algunos de ellos son la necesidad, motivación y experiencia. La universidad de Murcia agrega además que en el proceso de percepción se distinguen tres fases:

- Fase de Selección: donde el individuo percibe parte de los estímulos que recibe de acuerdo con sus características personales, seleccionando los mensajes que le llegan captando sólo los aspectos agradables o los que responden a sus necesidades e intereses.
- Fase de Organización: acá los estímulos seleccionados se organizan y clasifican en la mente del individuo configurando un mensaje. Se establecen unos principios de organización de los estímulos según el agrupamiento, contraste, ambigüedad.
- Fase de Interpretación: en esta fase se proporciona significado a los estímulos organizados. La interpretación depende de los factores internos de su experiencia e interacción con el entorno.

La Percepción, según Carterette y Friedman (11), es una parte esencial de la conciencia, es la parte que consta de hechos intratables y, por tanto, constituye la realidad como es experimentada. Esta función de la percepción depende de la actividad de receptores que son afectados por procesos provenientes del mundo físico. La percepción puede entonces definirse como el resultado del procesamiento de información que consta de estimulaciones a receptores en condiciones que en cada caso se deben parcialmente a la propia actividad del sujeto.

La percepción según Barthey (11) no se usa solo en la psicología, sino que también es una palabra cuyos diversos significados son moneda corriente en el lenguaje común. Dice Barthey: *La percepción es cualquier acto o proceso de conocimiento de objetos, hechos o verdades, ya sea mediante la experiencia sensorial o por el pensamiento; es una conciencia de los objetos, un conocimiento "La referencia que una sensación hace a un objeto externo. Un conocimiento inmediato o intuitivo, o juicio; un discernimiento análogo a la percepción*

sensorial con respecto a su inmediatez y al sentimiento de certidumbre que lo acompaña, frecuentemente implica una observación agradable o una discriminación sutil.

5.4. El Desempeño laboral y la Competencias Laborales

La empresa BISNEO HS, financiada por la Unión Europea (Fondo Europeo de Desarrollo Regional), se dedican a realizar evaluaciones para el desempeño, y lo definen como los niveles que debe alcanzar una persona para demostrar su competencia, el desempeño laboral se refiere a la calidad del servicio o del trabajo que ejecuta un empleado dentro de una institución (18).

Acá según esta organización entra en juego las competencias profesionales y las habilidades interpersonales de una persona y que incide directamente en los resultados de la organización.

Por otro lado, el Ministerio de Educación define tres tipos de competencias que las instituciones deben desarrollar en los estudiantes, que son (19):

- Las competencias básicas que son las que le permiten al estudiante comunicarse, pensar en forma lógica, utilizar las ciencias para conocer e interpretar el mundo.
- Las competencias ciudadanas: habilitan a los jóvenes para la convivencia, la participación democrática y la solidaridad.
- Las competencias laborales comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia como seres productivos.

El MEN también expone que las competencias laborales son generales y específicas. En las primeras se pueden formar desde la educación básica hasta la media y en las segundas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior.

Además, el MEN clasifica las competencias generales en (18): Intelectuales, Personales, Interpersonales, Organizacionales, Tecnológicas y Empresariales y para el Emprendimiento.

Las intelectuales son entendidos como aquellos procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con un fin determinado, como toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración.

Las personales: son los comportamientos y actitudes esperadas en los ambientes productivos, como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio.

Las interpersonales: Son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y pro actividad.

Las organizacionales: Se refieren a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como la gestión de la información, orientación al servicio, referenciación competitiva, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental.

Las tecnológicas: Permiten a los jóvenes identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance.

Las empresariales y para el emprendimiento: Son las habilidades necesarias para que los jóvenes puedan crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia. Por ejemplo, la identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio, elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio, consecución de recursos, capacidad para asumir el riesgo y mercadeo y ventas.

Por lo anterior las competencias se articulan con el currículo, y son claves en la alianza con el sector productivo.

5.5. La Institución de Educación Superior (IES)

Según el Ministerio de Educación Nacional (MEN), es una Institución de Educación Superior (IES). Según su carácter académico, el MEN las clasifica en cuatro tipos:

- (1) Institución Técnica Profesional;
- (2) Institución Tecnológica;
- (3) Institución Universitaria / Escuela Tecnológica, y
- (4) Universidad.

6. Estado del Arte

Entendiendo el recorrido conceptual expuesto se inicia recorriendo los antecedentes investigativos que exponen como se encuentra la situación de estudio en esta investigación.

6.1. Competencias laborales, Educación y Trabajo

El Ministerio de Educación Nacional (MEN), revela que los estudios sobre la relación entre la educación superior y el mundo del trabajo, siguen tomando cada vez más importancia para dar cuenta sobre el desempeño de los egresados y, sobre todo, aquellas dimensiones del trabajo que son más relevantes para las tareas con un diseño curricular de las instituciones educativas, tales como: el empleo (especialmente las trayectorias profesionales), las tareas desarrolladas, los requerimientos que se derivan del quehacer profesional y la calidad del trabajo (19).

Según la OMS: *Enfermería abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal* (20). De aquí la importancia del enfermero egresado, en cualquier ámbito social y como desde la Universidad del Magdalena se evalúa el impacto social y laboral que el mismo ejerce a nivel internacional, nacional y local.

Desde un punto de partida general, las Instituciones de educación superior deben considerar al egresado como una parte fundamental desde varios puntos de vistas, bien sea como producto de una demanda en la sociedad o como un sujeto que proyectara la imagen de la calidad educativa en la comunidad, actuando como un activador del desarrollo y crecimiento social.

Por ello las políticas educativas de educación superior apuntan a articular las competencias laborales con el currículo, para fortalecer

alianzas con el sector productivo y asegurar las herramientas necesarias que permitan los desempeños óptimos cuando el egresado ingrese a la vida laboral.

Para la institución de educación superior, el egresado de enfermería es una muestra representativa de la misma y es indispensable analizar el impacto social y laboral que este ejerce, a través de los estudios de seguimiento que logran tener una visión holística de los efectos laborales y sociales, de los egresados en la sociedad y así poder elaborar indicadores de calidad a partir de los resultados obtenidos.

Así mismo Tiana, afirma que, uno de los elementos fundamentales de la relación de un programa académico con el medio externo son los egresados, pues ellos conocen en su medio social y laboral las necesidades de actualización, porque conocen las necesidades del mercado (21). Por tal razón es el egresado quien una vez inmerso en el ámbito laboral retribuye a la institución educativa nuevos objetivos por los cuales trabajan en pro de fortalecer la calidad educativa de acuerdo a la demanda social.

A su vez Moreno, Martínez, Fernández y Quishpe, menciona que, quienes creen que una gran universidad la constituye su campus, sus edificios, laboratorios y aun la biblioteca, están equivocados. Ni siquiera son sólo los profesores o los alumnos, lo que acredita una buena universidad es el producto: *los ex alumnos*. Si un ex alumno es excelente o bueno, indica que hay una universidad excelente o buena. Si ellos se desempeñan mal, la universidad es mediocre y por ende no vale la pena hacer tan tremendo esfuerzo para sostenerla. Si no se es capaz de mejorarla, se debe cerrar con honradez y hacer cosas más útiles (22). Visto de esta manera cada uno de los autores se encarga de referenciar el papel de los egresados como pilar fundamental, no solo

para el campus educativo sino también para el entorno donde se va desempeñar, pues este es la carta de presentación de una institución y por la cual la sociedad será la encargada de calificarle.

Para la Política Nacional de Prestación de Servicios de Salud, es interesante analizar como el profesional de enfermería (graduado), participa de la construcción social y apoyo a la misma, interviniendo en actividades de promoción y prevención, educación para la salud y rehabilitación entre otras. Sin embargo, aunque constituyen el grupo más numeroso de trabajadores de la salud, la cantidad de profesionales de enfermería disponibles en el sistema de salud, no son suficientes para responder a las necesidades de la población (23).

Finalmente, cabe destacar que pocos son los estudios que se hacen para verificar o seguir al egresado en el ámbito laboral y social. El mercado laboral evoluciona cada día; por ello esta investigación buscó analizar cómo ha sido el impacto social y laboral abordando la trayectoria de los egresados de enfermería.

6.2. Desarrollo de la profesión de enfermería en ámbito educativo y laboral

La enfermería está en un proceso evolutivo, donde lo que busca principalmente es cambiar la percepción que ha venido sufriendo durante mucho tiempo, lo que no se evidencia a pesar de ser una disciplina propia en conocimientos y prácticas, ante esto la profesión busca fortalecerse en investigación y formación integral, mostrando una dirección hacia el cuidado o asistencia, lo que conlleva a un significado

aún más profundo y extenso, englobando además con la parte asistencial, la administrativa, educativa e investigativa (24).

En este sentido, es indispensable el desarrollo de estudios del desempeño social y laboral de los egresados profesionales en enfermería, estableciendo los niveles de satisfacción, que tanto se despliega a nivel multidisciplinar.

Juárez indagó sobre la opinión de los egresados en enfermería y la congruencia de los contenidos curriculares con los requerimientos laborales, encontrando que el sentir de los egresados de enfermería de la Universidad Autónoma Tlaxcala encuentra cohesión en los contenidos curriculares y exigencias laborales al ofrecer el cuidado profesional (6). En este aspecto el autor expone que el perfil de enfermería reúne ciertas exigencias, entre las cuales está el ajustarse a la complejidad de las necesidades sociales y requisitos del mercado laboral, encaminando la incorporación y desarrollo de los egresados en los diferentes ámbitos. Siguiendo con el autor la coherencia curricular se da por la relación de los contenidos y con las actividades que realizan los profesionales del cuidado y que manifiestan satisfacción de los conocimientos que obtienen, siendo aceptados laboralmente, también los egresados manifestaron estar de acuerdo con los planes de estudios y metodología del programa de Enfermería de la Universidad Autónoma Tlaxcala.

A propósito, Cruz y Belino (7), indagaron sobre la trayectoria laboral y satisfacción de los egresados de Licenciatura En Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, en el cual identificaron y describieron la posible relación entre la ubicación, trayectoria laboral y satisfacción de los egresado de la Licenciatura de Enfermería en la Facultad de Estudios Superiores de Zaragoza de la Universidad Autónoma de México, ellos creen que actualmente, el mercado laboral

de enfermería se centra principalmente a nivel de la salud, relacionándolo con la parte asistencial, y a nivel educativo, con la docencia y cierto porcentaje en la investigación, haciendo indispensable el seguimiento y la trayectoria de los egresados recaudando información esencial a las instituciones educativas. En este sentido los autores mostraron que la mayoría de los egresados que tienen empleo en el sector de la salud con instituciones privadas, se sienten satisfechos con su actividad laboral.

Por otra parte, la tesis realizada por Jaramillo et, al. Sobre la opinión de los empleadores y las competencias de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Sucre frente a los retos cotidianos que enfrentan en el desempeño de sus funciones, reveló la importancia de incorporar alternativas que permitan a las universidades conocer y realizar seguimiento en la formación académica y competencias, garantizando así mayor cumplimiento de las exigencias en el mercado actual (9).

En Colombia, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y el SNIES (Sistema Nacional de Educación Superior), en el 2005, iniciaron el desarrollo del Observatorio Laboral para la Educación (OLE), el cual es un sistema de información que proporciona herramientas para analizar la pertinencia de la educación a partir del seguimiento de los graduados y de su empleabilidad en el mercado laboral. Como valores añadidos, la OLE les aporta información a las instituciones para ayudar en la orientación y elección de carreras, así como los datos útiles que permiten evaluar y reestructurar los programas que ofrecen las universidades frente a las necesidades del mercado laboral (25).

Este sistema cuenta con dos componentes de información, uno sobre la oferta y otro sobre la demanda. En este sentido los datos del Sistema

Nacional de Información de Educación Superior (SNIES), proporcionado por las universidades, y con los estudios sobre las demandas del mercado de trabajo a través de la opinión de los empleadores de los distintos sectores productivos. Asimismo, cuenta con un cuestionario on-line para el seguimiento de los graduados de las universidades públicas (25).

Otro estudio con empleadores que estuvieran en instituciones donde habían sido egresados se les aplicó un cuestionario que consto de 3 parte, tipo auto reporte, la primera centrada en los datos de organización, la segunda en aspectos de sus competencias y habilidades, valorados por la escala de Likert, y la tercera con preguntas abiertas, valoradas de forma cuantitativa. En este estudio los investigadores hallaron que los egresados de Enfermería de la Universidad de Sucre cuentan con un excelente plan de formación, evidenciándose un programa bien estructurado, pero que debe trabajar en el ajuste a las necesidades del mercado para brindar un servicio integral y de calidad. Los autores sugieren incentivar en los estudiantes la empatía y el continuar con las capacitaciones luego de culminar su pregrado (26).

Por su parte Anaya (10), exploró sobre el impacto de los egresados en el medio del programa de Enfermería de la Universidad de Santander 2011-2015, como resultado se de las 16 instituciones de salud estudiadas, el autor considera que se hace esencial el evaluar de manera constante la formación y desempeño del profesional, y así tener una visión y contexto en lo que se ofrece como programa y cómo mejorarlo. Como conclusión, cabe resaltar el posicionamiento de la Universidad de Santander mediante las opiniones de los empleadores los cuales aconsejan el contratar a los egresados del programa de

Enfermería, además de reconocer su excelente desempeño y buena adaptación en diferentes ámbitos.

7. Metodología

7.1. Tipo de Investigación

El método de investigación que se propuso en este proyecto es de corte cualitativo que consiste en recoger información basada en la observación de comportamientos naturales, discursos o respuestas abiertas para la posterior interpretación de los significados. Con ello se busca estudiar la realidad en su contexto natural. Este enfoque cualitativo permite comprender la complejidad de las situaciones que se presentan en el contexto de estudio, indagando sobre la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (27).

Investigar con esta metodología permitió contemplar el propósito que supone este proyecto, de explicar a través del análisis de entrevista las categorías y conceptos que derivan de una práctica investigativa. En este punto lo que se buscó con esta investigación comprender la percepción de los actores (empleadores) del área de la salud, con el fin de describir los fenómenos observados (28).

Esta comprensión metodológica propia de la investigación cualitativa, permitió registrar las observaciones de una forma adecuada, y que dejan al descubierto los significados que los sujetos ofrecen de sus propias experiencias (29).

Este método confía en las expresiones subjetivas, escritas y verbales, de los significados dados por los propios sujetos estudiados, lo que permite alcanzar los logros objetivos en esta investigación, así, el investigador dispone de una ventana a través de la cual puede adentrarse en el interior de cada situación o sujeto.

7.2. Diseño fenomenológico

El diseño de esta investigación es fenomenológico hermenéutico o interpretativo, que tiene por finalidad determinar la forma en que el problema habrá de ser verificado, estableciendo el criterio general de comprobación, el sistema de aproximación a la realidad específica considerada y la estrategia general a utilizar (28).

Zichi y Omery, definen este diseño de la siguiente manera (30):

La fenomenología hermenéutica, es la que más se utiliza en enfermería, su objetivo es comprender una vivencia. Esta fenomenología entiende que la vivencia es en sí misma un proceso interpretativo y que la interpretación ocurre en el contexto donde el investigador es partícipe esta presencia del investigador es una de las diferencias más destacadas que tiene con la fenomenología descriptiva.

Oiler, también describe que (31):

La fenomenología se estudia el mundo percibido y no un fenómeno en sí mismo de tal suerte que el sujeto y el objeto de estudio se unen por medio de la idea de "estar en el mundo"; el investigador se dirige al mundo percibido, entiende que la percepción permite el acceso a la vivencia... Los datos se obtienen principalmente a través de entrevistas fenomenológicas con la particularidad que se debe de realizar más de

una entrevista a cada informante. En el análisis se indaga sobre un fenómeno en particular, luego sobre sus esencias generales para, por último, aprehender las relaciones entre las esencias.

7.3. Población y Muestra

La población la conformaron jefes inmediatos de los graduados del programa de enfermería de la Universidad del Magdalena, que laboran en varias clínicas y hospitales de la ciudad de Santa Marta y Cartagena.

Técnica de Muestreo

La técnica que se empleó para seleccionar la muestra fue muestreo por **conveniencia**, esta técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio se utiliza para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso y la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o por un elemento particular (32).

Se entrevistaron a 10 (diez) jefes inmediatos que laboran en distintas clínicas y hospitales de la ciudad de Santa Marta y Cartagena, ciudades pertenecientes a la región caribe, y que tenían a su cargo 15 (quince) graduados del programa de enfermería de la Universidad del Magdalena, los jefes corresponden a 6 (seis) enfermeras y a 4 (cuatro) médicos (jefes de piso), las 6 (seis) enfermeras tenían a cargo 8 graduados (7 mujeres y 1 hombre) y los médicos tenían a cargo 7 enfermeros (5 mujeres y 2 hombres), en total, fueron 4 clínicas y dos hospitales que se visitaron para esta investigación.

7.4. Instrumentos de recolección de información

La técnica que se implementó en esta investigación fue la entrevista, permitiendo alcanzar los logros trazados en esta investigación.

7.4.1. La entrevista estructurada

Es el método que más comúnmente se utiliza para la recolección de datos. La entrevista es un método diseñado para obtener respuestas verbales de situaciones directas o por medio telefónico, entre el entrevistador y el entrevistado (32).

Una entrevista estructurada es la que se emplea a través de un cuestionario (o guion de entrevista) con el objeto de asegurar que a todos los encuestados que se les hagan las preguntas respondan conforme a lo que se les interroga. Por ello el contenido exacto de cada pregunta se debe especificar de antemano y estas deben ser presentadas en la misma forma a cada entrevistado (33).

Entre las ventajas de la entrevista estructurada encontramos que facilita la comunicación directa, lo que lo hace apropiado para recolectar información, también es útil para obtener información emocional, permite aclarar dudas y obtener información más completa y facilita complementar información, cuando se aplican otros instrumentos como el cuestionario o la observación (34).

Por tanto, se diseñaron preguntas derivadas de dos áreas de análisis y con sus respectivos interrogantes (ver tabla 1):

Tabla 1. Dimensiones y preguntas examinadas.

Dimensiones	Preguntas
Apreciación de la formación profesional del graduado	De acuerdo con su formación académica ¿Cuál considera usted que ha sido la mayor fortaleza del graduado de Enfermería?
	Mencione según su experiencia ¿Cuál es la mayor debilidad que encuentra en la formación recibida del egresado del programa de Enfermería?
	¿Qué le gustaría que se implementara en el programa de Enfermería para mejorar la formación profesional del graduado (a)?
Apreciación del desempeño del graduado del programa de enfermería	Mencione algún logro o aspecto que considere de gran impacto en el ejercicio laboral que realiza el empleado(a).
	¿Cree que se siente satisfecho el graduado con respecto al número de horas que labora y el salario que recibe?
	A nivel social ¿Qué aporte considera usted que ha realizado el graduado (a)?
	A nivel de desempeño ¿El graduado demuestra las habilidades y competencias a la hora de ejecutar o planear una tarea?

Fuente: elaboración propia.

7.5. Procedimiento

Se realizó un estudio exploratorio con enfoque cualitativo a través del método de entrevista, donde participaron empleadores del sector salud de distintas instituciones donde laboran los graduados del programa de Enfermería de la Universidad del Magdalena entre los periodos 2017 - 2019, los cuales de manera voluntaria participaron de la actividad.

De la misma manera se llevaron a cabo unas preguntas enfocadas en la apreciación del programa y factores internos a nivel de apreciación de formación profesional y de su desempeño, relacionándolo a su vez, con el impacto social y laboral de los graduados del Programa de Enfermería de la Universidad del Magdalena.

7.6. Procesamiento de la información

Se analizó la información por medio de ATLAS.ti, el cual es un programa de análisis de datos cualitativos asistidos por computadora, y muy utilizado para la investigación académica, en especial en las Ciencias Sociales, La fundamentación teórica del programa se basa en la Teoría Fundamentada (Grounded Theory) de Glaser y Strauss (1967). ATLAS.ti es un programa de análisis cualitativo asistido por computadora (QDA) que permite al investigador: (a) asociar códigos o etiquetas con fragmentos de texto, sonidos, imágenes, dibujos, videos y otros formatos digitales que no pueden ser analizados significativamente con enfoques formales y estadísticos; (b) buscar códigos de patrones; y (c) clasificarlos (35).

Resumiendo, para establecer los objetivos de la investigación se utilizó el software Atlas Ti, que es una herramienta que permite analizar datos cualitativos, como documentos, videos, fotografías y demás, categorizándolos y clasificándolos en códigos para su posterior interpretación y análisis.

Este análisis permitió analizar la apreciación de los empleadores entrevistados con respecto al trabajo que realizan los graduados del programa de enfermería de la Universidad del Magdalena.

8. Aspectos éticos

Para el presente estudio se contó con el apoyo del programa de Enfermería de la Facultad de Salud de la Universidad del Magdalena.

En la investigación se tuvo como referencia la Resolución 8430 de 1993 establecida por el Ministerio de Salud en Colombia. En el título II capítulo 1 trata de los aspectos éticos de la investigación de los seres humanos. Puntualmente en el artículo 11 se establece que un riesgo mínimo el participar de esta investigación y por esta razón se realizó el consentimiento informado de manera verbal. Además, al aceptar su participación en el mismo, se guardó el anonimato respecto a la información de las encuestas que decidieron participar.

9. Resultados

Como principal instrumento se aplicó una entrevista en donde se evidenció información de tipo laboral en cuanto a condiciones y necesidades que manifestaron los empleadores de las distintas clínicas y hospitales de la ciudad de Santa Marta y Cartagena.

A continuación, se presentarán los resultados de las entrevistas (ver tabla 2), que integra todas las categorías con los respectivos códigos que arrojaron en el análisis de las mismas.

Tabla 2. Codificación y análisis de entrevista *Apreciación de la formación profesional del graduado*

Categorías	códigos	citas	total, de códigos
Fortaleza del graduado de	Responsable, atento, servicial, amigable,	P1: Se sabe comportar frente a los compañeros,	8

Enfermería	acata ordenes, discreto, manejo del área administrativa, manejo en el cuidado del paciente.	P2: Es servicial y ayuda a sus compañeros, P3: se desenvuelve bien en el área administrativa y de auditoria.	
Mayor debilidad en la formación recibida del graduado del programa de Enfermería	Mayor orientación sobre los protocolos de atención y cuidado del paciente	P4: se les olvida usar guantes, tapabocas, no reportan u omiten algún procedimiento que realizan con el paciente. P6: solicitan orientación en algunos casos sobre manejo de protocolos del cuidado del paciente.	2
Que se debe implementar en el programa de Enfermería para mejorar la formación profesional del graduado (a)	Ofertar diplomados, especialización para que el egresado continúe su educación pos gradual y no tenga que estar desplazándose a otras ciudades.	P5: deben doblar turnos o pagarlos para poder desplazarse a otras ciudades para poder realizar una especialización o maestría.	2
Total			12

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3. *Codificación y análisis de entrevista Apreciación del desempeño del graduado del programa de enfermería.*

Categorías	códigos	citas	total, de códigos
Logro o aspecto de gran impacto en el ejercicio laboral que realiza el graduado (a).	Calidad humana, atención y cuidado del paciente, auditoria, manejo área administrativa	P7: el egresado demuestra mucha experiencia en el cuidado del paciente, el manejo de sus cuidados, cuando se debe examinar las glosas tiene cuidado con los implementos que utiliza, maneja muy bien el área administrativa. P8: gestiona muy bien los procesos administrativos. P9: Conoce sobre el diligenciamiento de formatos y protocolos administrativos.	4

Cree que el graduado se siente satisfecho respecto al número de horas que labora y el salario que recibe	Salarios adecuados, horas de trabajo acorde al salario, mejores condiciones del área de trabajo, mejor infraestructura	P10: se deben mejorar las condiciones del área de trabajo, aunque la clínica realiza esfuerzos porque el empleado se sienta mejor, todos sabemos que las condiciones laborales de un empleado del área de la salud son insuficientes.	5
Qué aporte considera usted que ha realizado el graduado (a)	Servicio de calidad, calidad humana, auditoria, desempeño área administrativa, manejo del cuidado del paciente.	P2: Los pacientes me dicen que el enfermero... les hizo y lo otro y que se sintieron muy cómodos y queridos. P4: Un día una paciente me dijo que la enfermera... la había tratado muy bien y orientó sobre su autocuidado. P5: Conocen sobre los aspectos administrativos lo que agiliza el proceso de atención.	5
habilidades y competencias a la hora de ejecutar o planear una tarea	Es empático, comunicativo, tolerante, resuelve problemas, cuida muy bien del paciente, cumple con los criterios administrativos	P1: El egresado de la Universidad del Magdalena se caracteriza por hacer muy bien su trabajo, aunque en el momento no sepa pide orientación y es prudente, y en cuanto al manejo con el paciente conocen los protocolos y lo hacen muy bien.	6
Totales			20

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 1, se describe que en la *Apreciación de la formación profesional del graduado* surgieron 12 códigos que equivalen a tres categorías que indican las fortalezas, debilidades y mejoramiento del trabajo del egresado que muestran lo *Responsable, atento, servicial, amigable, acata ordenes, discreto, manejo del área administrativa, manejo en el cuidado del paciente, mayor orientación sobre los protocolos de atención y cuidado del paciente* y para los empleadores la facultad debe *Ofertar diplomados, especialización para que el egresado continúe su educación pos gradual y no tenga que estar desplazándose a otras ciudades.*

De la tabla 2, se analizó la *Apreciación del desempeño del graduado del programa de enfermería*, donde surgieron 20 códigos de las 4 categorías que se sacaron como el *Logro o aspecto de gran impacto en el ejercicio laboral que realiza el graduado(a), cree que el graduado se siente satisfecho respecto al número de horas que labora y el salario que recibe, Qué aporte considera usted que ha realizado el graduado (a), habilidades y competencias a la hora de ejecutar o planear una tarea.* De estas categorías surgieron los siguientes códigos: *Calidad humana, atención y cuidado del paciente, auditoria, manejo área administrativa, Salarios adecuados, horas de trabajo acorde al salario, mejores condiciones del área de trabajo, mejor infraestructura, Servicio de calidad, calidad humana, auditoria, desempeño área administrativa, manejo del cuidado del paciente, Es empático, comunicativo, tolerante, resuelve problemas, cuida muy bien del paciente y cumple con los criterios administrativos.*

Además, con referencia a la necesidad del mercado, se preguntó. ¿Qué programa de posgrado les gustaría se ofertara en la Universidad del Magdalena? Respondieron que:

P5: *"Gerencia y auditoría de la calidad en salud" "Especialidad en salud pública" "Cuidado paliativo" "Salud familiar"*

P6: *"Gerencia auditoría, creo que es importante. Es que ahora le exigen al enfermero que sea tanto administrativo como la que cuida, entonces cuando se llega al área de salud, te sobrecargan en esa parte, que tú tienes que ser administrativa y tiene que responder por la parte Asistencial"*

Seguidamente, se les preguntó a los jefes inmediatos ¿Qué les gustaría que se implementara o mejorara en el programa de enfermería? Algunos respondieron:

P10: Mejorar en el segundo idioma inglés, ya que eso denota una gran falencia en el egresado.

10. Discusión

El primer objetivo trazado en esta investigación fue analizar la percepción de los empleadores sobre el desempeño laboral de los graduados del programa de enfermería, se analizó que la percepción de los empleados sobre los graduados del programa de Enfermería de la Universidad del Magdalena está determinada por múltiples aspectos que van desde su formación académica hasta su nivel de satisfacción personal y profesional. En este estudio se observó factores como desempeño, y proyección.

Por lo anterior se analizó que algunos empleados perciben a los graduados del programa de enfermería con una *gran Calidad humana, atención y cuidado del paciente*, esto de acuerdo con la OMS es coherente con el papel que debe desempeñar un enfermero (a) en el ámbito laboral, el cual está definido especialmente sobre el cuidado del paciente.

Asimismo, los empleadores identificaron el cuidado humanizado, la actualización del profesional en la auditoria y área administrativa, destacando el compromiso de los graduados en su área de trabajo, cabe mencionar también los aspectos a mejorar o debilidades, en donde algunos empelados manifestaron que en algunos casos los graduados

necesitan *mayor orientación sobre los protocolos de atención y cuidado del paciente*, en contraste con lo que se analizó en esta investigación es necesario que se incorporen alternativas que faciliten a las universidades conocer y realizar seguimiento en la formación académica y competencias de los graduados en su área laboral con el fin de garantizar un mayor cumplimiento de las exigencias en el mercado laboral.

En el segundo objetivo estableció el desempeño laboral de los graduados del programa de enfermería, encontrándose que los empelados perciben que los graduados *reciben salarios adecuados, horas de trabajo acorde al salario, mejores condiciones del área de trabajo, mejor infraestructura*, lo que denota para ellos que el grado de satisfacción personal en su rol profesional como enfermero (a) les permite proyectarse en conocimientos y prácticas, motivo por el cual le apuestan al fortalecimiento en investigación, así lo evidencian los graduados, los cuales afirman desarrollar proyectos en sus lugares de trabajo, revelando ser profesionales integrales.

Así también se analizó en una investigación realizada por la Universidad de Zaragoza que concluyó que la mayoría de los graduados que tienen empleos en el sector de la salud con instituciones privadas, se sienten satisfechos con su actividad laboral, por ello se consideraría que los empleadores perciben que los graduados se sienten así, respecto al número de horas que labora y el salario que recibe. Sin embargo, ellos destacan que, aunque las instituciones realizan grandes esfuerzos por mejorar las condiciones laborales de sus empleados la situación de crisis económica del país siempre alcanza las condiciones de trabajo en el área de salud.

De otro lado en cuanto las *habilidades y competencias a la hora de ejecutar o planear una tarea*, se estableció que el graduado es una persona *empática, comunicativa, tolerante, resuelve problemas, cuida muy bien del paciente, cumple con los criterios administrativos*, esto de acuerdo con lo investigado por la Universidad de Sucre, un programa bien estructurado, que trabaje por el ajuste de las necesidades del mercado para brindar un servicio integral y de calidad permite incentivar la empatía y el continuar capacitando luego de culminar el pregrado.

Para finalizar estos planteamientos permitieron identificar la percepción de los empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados del Programa de Enfermería que fueron resolución de problemas, empatía, conocimientos administrativos, auditoria, calidad humana, atención humanizada y que cumple y acata los principios, valores, visión y misión de la institución donde labora.

11. Conclusiones y recomendaciones

Se reconoce como mayor fortaleza del programa que forma profesionales de Enfermería el énfasis que hacen ellos, sobre el cuidado humanizado yendo de la mano con la información actualizada en las diferentes asignaturas en conjunto con el excelente grupo de docentes además de su persuasión hacia el liderazgo.

Aunque algunos empleadores consideraron mayor orientación sobre los protocolos de atención y cuidado del paciente, se destaca la apreciación personal de los empleados sobre los graduados, donde manifestaron que son reconocidos por sus pacientes por su buen trabajo y capacidad de resolución de problemas ante las situaciones que se presentan, sin embargo, también manifestaron en la importancia de que el graduado no tenga el manejo de la segunda lengua (inglés), siendo según ellos la

mayor debilidad del profesional, cabe resaltar que dentro de las sugerencias que realizaron los empleadores es el de reforzar con cursos de inglés y abrir programas de posgrado en gerencia en auditoria.

Del desempeño de los graduados, los empleadores destacaron:

1. Apreciación de la formación profesional del graduado
 - Responsable
 - Atento
 - Servicial
 - Amigable
 - Acata ordenes
 - Discreto
 - Manejo del área administrativa
 - Manejo en el cuidado del paciente

2. Apreciación del desempeño del graduado del programa de enfermería
 - Calidad humana
 - Atención y cuidado del paciente
 - Conocimientos sobre Auditoria,
 - Manejo del área administrativa
 - Empático
 - Comunicativo,
 - Tolerante,
 - Resuelve problemas
 - Cuida muy bien del paciente
 - Cumple con los criterios administrativos

Se sugiere que el programa de Enfermería de la Facultad de Salud de la Universidad del Magdalena, refuerce el aprendizaje en el segundo

idioma ya que algunos empleadores lo ven como una oportunidad de mejorar en el proceso de formación como profesional.

También se recomienda que este proyecto se siga implementando para evaluar no solo la percepción del graduado, sino del estudiante de práctica, del empleado del estudiante de práctica y el graduado.

También fomentar la participación de los empleados en este tipo de investigaciones con el fin de evaluar el impacto del desempeño del graduado, así como la aplicación de instrumentos como escalas y cuestionarios.

Finalizando este proyecto permitió comprender la percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados del programa de enfermería, lo que permitirá ajustar y estudiar los currículos académicos sobre las necesidades de las áreas de trabajo.

Referencias bibliográficas

1. Arriagada, I. (2005). Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales. CEPAL. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6807/S05683_es.pdf
2. OPS. (2015). La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe. Recuperado: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=1926&lang=es
3. Domingo, M., Galván, O., Ramírez, C. y Frenk, J. (1992). La oferta de médicos en México: exceso y escasez, Salud Pública de México. Vol. 34, No. 5, p. 540- 545.
4. Congreso de Colombia. Ley 911 de 2004, por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia; se establece

el régimen disciplinario correspondiente y se dictan otras disposiciones. Bogotá: Congreso de Colombia; 2004.

5. De Arco, C. y Suarez, ZK. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ. Salud, 20(2):171-182. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>
6. Juárez, C., Báez, M., Hernández, I., Hernández, M., Hernández, O., Y Rodríguez, M. (2015). Opinión de egresados en Enfermería sobre la congruencia de los contenidos curriculares con los requerimientos laborales. ScienceDirect.. Vol. 12, No. 1. P. 197-203.
7. Cruz, F. y Belino, M. Trayectoria laboral y satisfacción de los egresados de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. Vol. 27. No. 1. P. 44-51.
8. El Congreso de Colombia. Ley 266 de 1996: Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones. Bogotá: MinEducación.
9. Jaramillo, N., et al. (2017). Opinión de los empleadores sobre las competencias de los egresados del programa de Enfermería de la Universidad de Sucre frente a los retos cotidianos que enfrentan en el desempeño de sus funciones (Tesis de grado). Universidad de Sucre.

10. Anaya, L. (2016). Impacto de los egresados en el medio del programa de Enfermería de la Universidad de Santander 2011-2015. (Tesis de grado). Universidad de Santander.
11. Arias, C. (2006). Enfoques teóricos sobre la, percepción que tienen las personas, Horiz. Pedegóg. Vol. 8, No. 1. P. 9 – 22.
12. Muñoz, M., Rodríguez, P., Hincapié, J., Agudelo, A. y Ramírez, R. (2018). Percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia). Revista Cultura del Cuidado. Vol. 9 N° 2. P. 21-38. ISSN: 1794-5232.
13. Fontalvo, G., Garnica, Y. y Roperó, J. (2014). Percepción de la satisfacción que tienen las instituciones prestadoras de salud de la ciudad de santa marta acerca de los graduados del programa de enfermería de una universidad del departamento. Repositorio Universidad del Magdalena.
14. Gobierno Nacional de Colombia. (2000). Glosario de Ministerio de educación Nacional. [www. Mineduccion.gov.co](http://www.Mineduccion.gov.co)
15. Observatorio laboral para la Educacion. (2020). Ministerio de Educacion Nacional.www.ole.mineduccion.gov.co

16. International Council of Nurses Consejo Internacional de Enfermeras Conseil International des Infirmières. (2020). Definiciones. Recuperado de: <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>
17. Universidad de Murcia. (s.f.). La percepción. Recuperado de: <https://www.um.es/docencia/pguardio/documentos/percepcion.pdf>
18. BIZNEO HS. (2020). Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo. Recuperado de: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
19. Ministerio de Educación Nacional. (2007). SERIE GUÍAS Nº 21. Aportes para la Construcción de Currículos Pertinentes. Articulación de la educación con el mucho productivo. Competencias laborales generales. Recuperado de: https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-106706_archivo_pdf.pdf
20. OMS. Organización Mundial de la Salud. (2020). Enfermería. Recuperado de: <http://www9.who.int/topics/nursing/es/>
21. Meza, R. (2012). estudio de impacto social y laboral de los egresados del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad Libre Seccional Bogotá 2008 –2/2010 -2. Repositorio Universidad Libre de Colombia.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9287/Documento%20Final.pdf?sequence=1>

22. Moreno, G., Martínez, D., Fernández, M. y Quishpe, G. (2017). Seguimiento a graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica de Ambato. /Enfermería Investiga, Investigación, Vinculación, Docencia y Gestión-Vol. 2 No. 1. 23-27.
23. Política Nacional de Prestación de Servicios de Salud. (2005). Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Documents/Politica%20Nacional%20de%20Prestaci%C3%B3n%20de%20Servicios%20de%20Salud.pdf>
24. Sánchez, J., Aguayo, C. y Galdames, L. (2017). Desarrollo del conocimiento de enfermería, en busca del cuidado profesional. Relación con la teoría crítica. Revista Cubana de Enfermería. Volumen 33, Número 3.
25. SNIES (Sistema Nacional de Información de la Educación Superior). Observatorio Laboral para la Educación. Recuperado de: <https://www.mineducacion.gov.co/sistemasinfo/Sistemas-de-Informacion-en-Ed-Superior-especializados/212301:Observatorio-Laboral-para-la-Educacion>
26. Martínez, J., Pereira, M., Miranda, C. y Jaramillo, N. (2018). Opinión de los empleadores sobre el desempeño de egresados del

Programa de Enfermería de la Universidad de Sucre. Colombia. Espacios, volumen 39, numero 29, página 7-19.

27. Metodología cualitativa (s.f.). Recuperado: http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/enfo_cuali.html
28. Monje, A. (2017). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa guía didáctica. Repositorio Universidad Surcolombiana. Recuperado de: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
29. Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso. Estrategia metodológica de la investigación científica. Pensamiento & gestión, 20. Universidad del Norte, pagina 165-193.
30. Zichi, M. y Omery, A. (2003) Escuelas de Fenomenología: implicaciones para la investigación. En: Janice Morse (Editora). Asuntos Críticos en los métodos de investigación cualitativa (pág. 160-182). Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
31. Oiler, C. (1986) Phenomenology: The method. En: Patricia L. Munhall y Carolyn J. Oiler (Editoras). Nursign Rsearch: a qualitative perspective (pág. 69-84). Norwalk, Connecticut: Appleton-Centry-Crofts.
32. Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. 4ª ed. Ciudad de México,

McGraw-Hill, Disponible en:
https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf

33. Purtois, J. y Desnet, H. (1992). Epistemología e instrumentación en ciencias humanas. Barcelona, Herder.
34. Rodríguez, J. y García, E. (1996). Metodología de la investigación cualitativa. España, Ediciones Aljibe.
35. Atlas ti. (2014). Utilización del programa de análisis cualitativo ATLAS.ti para gestionar y analizar datos. Recuperado de: <https://atlasti.com/2014/06/12/utilizacion-del-programa-de-analisis-cualitativo-atlas-ti-para-gestionar-y-analizar-datos/>