

**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**

AUTORAS

GRACE FONTALVO BELTRAN

YULEIDY GARNICA TARAZONA

JENNIFER ROPERO SOLANO

Estudiantes de enfermería IX

ASESORA CIENTÍFICA

CAROLINA CORTINA

ASESORA METODOLÓGICA

MARGARITA MONTOYA

**UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERÍA
SANTA MARTA- COLOMBIA**

2014

AGRADECIMIENTOS

“Primeramente a Dios por guiarnos en cada paso de este proceso y permitir su culminación,

A las docentes Carolina Cortina y Margarita Montoya por su orientación y valiosa ayuda que contribuyeron al logro de esta investigación.

A la docente Aneth Rivas por su acompañamiento

A cada una de nuestras familias por su apoyo incondicional

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	6
2. Justificación.....	7
3. Planteamiento del problema.....	9
4. Objetivos.....	11
4.1.Generales	
4.1.1.Específicos	
5. Marco teórico.....	12
- Marco Legal.....	22
-Decreto 1295 de 2010	
-Decreto 1001 del 2006	
-Decreto 2566 de septiembre 10 de 2003	
6. Antecedentes.....	23
7. Metodología.....	31
7.1 Tipo de estudio	
7.2. Población y muestra	
7.3 Variables	
7.4Criterios de inclusión y exclusión	
7.5Instrumento de recolección de datos	
7.6 Recolección de la información	
7.7Análisis y presentación de la información	
7.8Aspectos éticos	
8. Resultados.....	34
9. Discusión.....	45
10. Conclusión.....	47
11. Recomendaciones.....	49
12. Referencias Bibliográficas.....	50
13. Anexos.....	56

LISTA DE TABLAS

TABLA. 1 Tipo de empresa según la propiedad de capital.....	31
TABLA. 2 Tipo de empresa según su naturaleza jurídica.....	31
TABLA.3 Tamaño de la empresa.....	32
TABLA. 4 Vinculación de la empresa y la universidad.....	32
TABLA. 5 El área o departamento de la empresa dónde labora el graduado.....	33
TABLA .6 La formación del graduado corresponde con las necesidades de la empresa.....	33
TABLA. 7 Desempeño laboral del graduado, ¿cómo califica la formación profesional que recibió?.....	34
TABLA.8 Formación de los graduados de la Universidad del Magdalena frente a los de otras instituciones de educación superior.....	34
TABLA. 9 Nivel de satisfacción con el desempeño del graduado.....	35
TABLA. 10 ¿Cuál es la principal razón por la que está satisfecho con el desempeño del graduado?.....	36
TABLA. 11 evaluación integral por competencias.....	37

LISTA DE GRAFICAS

GRAFICA. 1 Tipo de empresa según la propiedad de capital.....	31
GRAFICA. 2 Tipo de empresa según su naturaleza jurídica.....	31
GRAFICA.3 Tamaño de la empresa.....	32
GRAFICA. 4 Vinculación de la empresa y la universidad se da través de.....	32
GRAFICA. 5 El área o departamento de la empresa dónde labora el graduado.....	33
GRAFICA 6: La formación del graduado corresponde con las necesidades de la empresa	33
GRAFICA. 7 Desempeño laboral del graduado, ¿cómo califica la formación profesional que recibió?.....	34
GRAFICA.8 Formación de los graduados de la Universidad del Magdalena frente a los de otras instituciones de educación superior.....:	34
GRAFICA. 9 Nivel de satisfacción con el desempeño del graduado.....	35
GRAFICA. 10 ¿Cuál es la principal razón por la que está satisfecho con el desempeño del graduado?.....	36
GRAFICA. 11 percepción de la importancia que le asigna la empresa a la competencia.....	40
GRAFICA. 12 percepción sobre el nivel de logro del graduado.....	44

1. INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior deben proyectar a sus profesionales a las necesidades requeridas por el mundo laboral. Profesionales que además de competentes satisfagan las expectativas de su labor sean un dinamizador para el desarrollo y crecimiento social. El seguimiento permanente del vínculo creado entre el egresado y las instituciones donde labora suministra a las instituciones de educación superior información puntual de los requerimientos del sector productivo, desempeño de sus graduados, satisfacción del empleador con referencia a la labor del profesional, adecuación de las necesidades del sector con respecto a la formación del graduado.

Una de las estrategias del gobierno nacional para el desarrollo del país consiste en complementar los intereses de la formación académica con las necesidades del sector productivo. En este sentido, la ley 1188 del 2008 exige a las instituciones de educación superior el programa de seguimiento a graduado para que a través de esto se pueda identificar la situación actual de los graduados y adecuar la formación del profesional a las necesidades del sector productivo. La Universidad del Magdalena propende por la participación activa de sus graduados como entes dinamizadores de la sociedad. Motivo por el cual, se implementó el plan Sectorial de Extensión en el cual se busca formalizar la política de fortalecimiento del egresado a través de proyectos enfocados al relevo generacional, al establecimiento de mecanismos organizativos y de seguimiento a egresados, a la participación en tareas de docencia, investigación, extensión y formas de promoción del empleo.

Teniendo en cuenta esto, la presente investigación pretende describir la 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, a través de este estudio el programa de Enfermería propende por el mejoramiento continuo de la educación ofrecida a sus estudiantes por lo tanto de la calidad de sus graduados, su desarrollo y funcionamiento adecuado en el campo laboral.

2. JUSTIFICACION

La Universidad como ente formador de profesionales, requiere conocer a nivel de sus programas académicos como es el desempeño de sus graduados, como ha sido su impacto en la sociedad, en el área laboral, como se han desempeñado de acuerdo a los conocimientos adquiridos en su formación y también según sus capacidades.

Hay que tener en cuenta que el programa de seguimiento a graduados, es establecido por la Ley 1188 de 2008 que exige a las instituciones de educación superior la implementación de este programa. A demás de ser exigido por la ley este programa de seguimiento de graduados es indispensable en las instituciones educativas como un proyecto en el Plan de Desarrollo Académico, con el objetivo de detectar las necesidades del egresado, considerando el papel que juega su formación académica¹.

Los Graduados de las Instituciones Universitarias se constituyen en su carta de Presentación, porque a través de ellos se puede identificar y evaluar la calidad Académica de los programas. Ellos, son reconocidos en el medio por la calidad de formación que reciben, y se destacan por su desempeño en la disciplina, profesión u oficio. Es por este motivo, que en el ámbito Nacional e Internacional, se han constituido redes de cooperación y ayuda mutua entre las diferentes Instituciones Educativas².

Harald Schomburg, miembro del Centro de Investigación de la Universidad de Kassel de Alemania afirmó que los datos que producen los sistemas de información permiten evaluar el desempeño de los egresados en el mercado laboral, un factor fundamental para la valoración de los programas y las instituciones, por lo tanto, un insumo determinante de los procesos de acreditación y re acreditación.³

Aunque teóricamente los académicos refieren que los egresados son miembros activos de las IES, la realidad colombiana muestra que estos poco importan al sistema. La mayoría de universidades sólo tienen acciones artificiales de contacto con ellos.⁴

Es por esto que es muy importante realizar este tipo de proyectos ya que la información que se obtiene a través de esta investigación es de suma importancia tanto para mantener

ese contacto con los graduados como para obtener información que resulta valiosa para el programa de enfermería, considerando que: ⁵

1. Debe formar profesionales comprometidos con el desarrollo de la sociedad, acompañados en el cumplimiento de esta misión y promover su continuidad académica.
2. Los egresados constituyen un aporte para el claustro en la medida en que, desde su experiencia, pueden realizar propuestas conducentes a cambios curriculares cada vez más pertinentes para la Universidad del Magdalena.
3. Los egresados, como estamento universitario, deben participar activamente en todos los planes, programas y proyectos de interés para la sociedad, la Universidad y la agremiación.
4. Se hace necesario organizar un ente administrativo, al interior de la Universidad, para crear, mantener, mejorar y proporcionar las relaciones Universidad - Egresados, en búsqueda de fines académicos, laborales y culturales.
5. El egresado constituya una presencia permanente de la Universidad en la sociedad, y se comprometa, con su desempeño profesional y con su comportamiento personal, a dar testimonio de la misión social y del buen nombre de la institución.

Es por esto que por medio de este estudio se pretende dar respuesta a esa necesidad que tiene el programa de conocer cuál es la 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, que cambios están generando en la sociedad, a la vez busca integrarlos más en sus actividades, curriculares así como en las extracurriculares.

Ya que La Universidad del Magdalena debe formar profesionales comprometidos con el desarrollo de la sociedad, acompañados en el cumplimiento de esta misión y promover su continuidad académica, que los egresados brinden un aporte a partir de su experiencia y puedan realizar de esta manera propuestas conducentes a cambios curriculares cada vez más pertinentes, que estos puedan participar activamente en todos los planes, programas y proyectos a través de la relación permanente entre universidad- graduados y que constituyan una presencia permanente de la universidad en la sociedad. El mundo laboral es exigente y dinámico, por lo tanto la experiencia de los graduados del programa de enfermería de la Universidad del Magdalena, resulta un punto clave para la preparación de los futuros graduados para que de esta manera se puedan disminuir los desafíos de adaptación que hoy día enfrentan las universidades.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial continuamente se realizan estudios de seguimientos a graduados y satisfacción del empleador, para conocer el impacto de la formación de los profesionales en la sociedad. En centro América varios países como Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica y Panamá El estudio responden a la iniciativa generada por el Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA) y el Sistema de Carreras y Posgrados Regionales (SICAR). Aseguran que la apreciación de los empleadores acerca del grado de desarrollo observado por ellos en el desempeño de las personas graduadas de las maestrías en estudio según las diferentes competencias planteadas, se encontró que el 95% opinó que las personas que trabajan en sus instituciones o empresas se desarrollan en forma muy adecuada en aspectos relacionados con los conocimientos actualizados y el 91% valoró también muy alto la Especialización en un área técnico científica de acuerdo con el perfil de la carrera.⁶

En Colombia las instituciones educativas en pro de conocer el impacto de sus graduados en la sociedad, han desarrollado estrategias de seguimiento continuo a estos; Para contar con información cualitativa y que complemente la obtenida del proceso de integración, se diseñó la Encuesta de Seguimiento a Graduados del OLE como un mecanismo que permitiera captar la percepción de los graduados sobre sus condiciones de ingreso al mercado laboral, y su aceptabilidad, así como conocer qué tan relacionado se encuentra el trabajo que desempeña el graduado con su profesión, las fortalezas que destaca del programa en el cuál se graduó y aquellos aspectos que deberían fortalecerse.⁷

La Universidad del Magdalena en su quehacer misional de la extensión y la proyección social, concibe el seguimiento, la evaluación del impacto y el acompañamiento a los graduados; Desde esta perspectiva, investigar las necesidades sociales y laborales que enfrentan los graduados, esto se ha convertido en una prioridad para la evaluación de la oferta educativa. Dentro de los estudios adelantados por el centro de egresados de la Universidad del Magdalena al sector laboral se evidencia que el 78% de los consultados afirman que los profesionales logran niveles de satisfacción muy alto y alto. Este resultado confirma que la Universidad está entregando talento humano competitivo que satisface con su actividad laboral a las empresas.⁸

El programa de enfermería de la Universidad del Magdalena a pesar de ser un programa joven, con solo 12 años y en miras de una re acreditación, ha surgido la necesidad de conocer la percepción de la satisfacción de las instituciones prestadoras de salud en el distrito de Santa Marta con referencia a la labor de sus graduados por medio del presente

trabajo siguiendo el cumplimiento de los objetivos del programa de enfermería basado en su Visión y Misión. Con base a lo anterior surge la siguiente pregunta.

¿Cuál es la percepción de la satisfacción de las instituciones prestadoras de salud de la ciudad de Santa Marta acerca de los graduados del programa de enfermería durante el periodo 2007- 2013?

4. OBJETIVOS

4.1 General:

Describir la percepción de la satisfacción que tienen las instituciones prestadoras de servicios de salud con respecto al desempeño, competencias de los graduados del programa de enfermería de la Universidad del Magdalena en el campo laboral de la ciudad de Santa Marta.

4.1.1. Específicos:

- Describir la información básica de cada empresa relacionada con: tipo de empresa, tamaño de la empresa, y vinculación de la empresa con la universidad.
- Describir el desempeño del graduado mediante; la formación recibida y nivel de satisfacción.
- Identificar la importancia que la institución le da a las competencias generales de un profesional y el nivel de logro alcanzado para cada una de las competencias.

5. MARCO TEORICO

Definición Desempeño laboral del graduado

Grado en el cual los graduados logran cumplir sus actividades laborales, teniendo los conocimientos, la experiencia, entre otros, que contribuyen a la buena realización a las funciones propias de un cargo.⁹

Como se evalúa el desempeño laboral de los graduados

En estadísticas de interés, las Instituciones de Educación Superior consultan información básica de sus graduados y de su situación en el mercado laboral. Esta información proviene de los registros de graduados, de la integración de bases de datos con los Ministerios de Hacienda y Protección Social y de la encuesta de seguimiento a graduados. Los datos encontrados permiten establecer comparaciones con promedios regionales y nacionales. El análisis de esta información constituye un insumo importante para estudiar la pertinencia de los programas académicos que se ofrecen en la actualidad.

La necesidad generalizada de las IES y el entorno global de los agentes que intervienen en estos procesos, hoy en día tienen un apoyo importante por parte del Observatorio Laboral para la Educación ya que se ha convertido en el principal sistema de información que articula la oferta educativa con la demanda de profesionales por parte del sector productivo, en aras de evaluar hasta qué punto la academia responde a las necesidades del mercado, el Observatorio se ha consolidado como la herramienta nacional en el tema y que los Comités Regionales de Competitividad y las Redes de Seguimiento a Graduados lo utilicen para señalar las oportunidades de expansión del sistema hacia ofertas académicas pertinentes, obteniendo una visibilidad a la estrecha relación que se viene configurando entre empresariado y academia.¹⁰

Definición De Satisfacción

De acuerdo a la definición de satisfacción Zas (2002) establece que: La satisfacción es el resultado de un proceso que se inicia en el sujeto, y termina en él mismo, por lo que se hace referencia a un fenómeno esencialmente subjetivo desde su naturaleza hasta la propia medición e interpretación”. La satisfacción es un concepto que se refiere a algo o alguien, que tiene que ver, a su vez con lo que se quiere, se espera, o se desea y está en relación a un cierto resultado. Para lograr la satisfacción, como algo sentido en un sujeto, debe haber al menos una intención en otro sujeto de realizar una acción determinada que provoque resultado, el cual será valorado como positivo o no.¹¹

Definición de percepción

(Allport 1974) apunta que la percepción es algo que comprende tanto la captación de las complejas circunstancias ambientales como la de cada uno de los objetos. Si bien, algunos psicólogos se inclinan por asignar esta última consideración a la cognición más que a la percepción, ambos procesos se hallan tan íntimamente relacionados que casi no es factible, sobre todo desde el punto de vista de la teoría, considerarlos aisladamente uno del otro.¹²

Definición De Competencias

El proyecto Tuning Educational Structures in Europe, define la Competencia como “Una combinación dinámica de atributos, en relación a procedimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los encargados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo”¹³

Otros autores (Sternberg, 2000; Wagner, 1997) entienden las *competencias* en términos de *conocimiento tácito*.

Este constructo es independiente de la inteligencia académica o general y está relacionado con la habilidad requerida para resolver problemas específicos y concretos de la vida diaria. En suma, el éxito en la vida (inteligencia exitosa) es el resultado de la aplicación de habilidades analíticas (inteligencia general), la resolución de situaciones concretas (inteligencia práctica) y una dosis de creatividad (inteligencia creativa).¹⁴

(Spencer y Spencer, 1993) definen:

“Competencia son características fundamentales del hombre e indican “formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo periodo de tiempo”¹⁵

(Daniel Bogoya 1999) ha incursionado en el tema desde la universidad nacional de Colombia y el ICFES y dice que

“La competencia es vista como una potencialidad o una capacidad para poner en escena una situación problemática y resolverla, para explicar, dar solución y para controlar y posicionarse en ésta. Cada competencia tiene que ver con la capacidad de construir y comparar textos, de efectuar operaciones, de medir y de integrar datos y cantidades numéricas en un contexto”.¹⁶

(Álvaro Lozada 2003) dice que la competencia se define como un saber hacer en el contexto, es decir, el conjunto de procesos cognitivos y conceptuales que un individuo pone a prueba en una aplicación o resolución en una aplicación determinada.¹⁷

Clases de competencias

Hay dos clases generales de competencias: competencias específicas y competencias genéricas. Las competencias genéricas se refieren a las competencias que son comunes a una rama profesional (por ejemplo, salud, ingeniería, educación) o a todas las profesiones. Finalmente, las competencias específicas, a diferencia de las competencias genéricas, son propias de cada profesión y le dan identidad a una ocupación (en este sentido, hablamos de las competencias específicas del profesional en educación física, del profesional en ingeniería de sistemas o del profesional en psicología).¹⁸

Las competencias genéricas o transversales hacen referencia a aquellos conocimientos, capacidades, aptitudes y valores con que debe contar un graduado independientemente de su titulación, al momento de ingresar al mercado laboral. Estas competencias generales se complementan con aquellas relacionadas con cada área o disciplina de estudio específicamente, denominadas como competencias específicas.¹⁹

El Informe SCANS identificó cinco categorías generales de competencias:

- gestión de recursos
- relaciones interpersonales
- gestión de información,
- comprensión sistémica
- dominio tecnológico.

El informe incluyó la desagregación para las competencias de cada categoría. Competencias transversales Gestión de recursos: tiempo, dinero, materiales y distribución, personal.

Relaciones interpersonales: trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.

Gestión de información: buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadores.

Comprensión sistémica: comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeños, mejorar o diseñar sistemas.

Dominio tecnológico: seleccionar tecnologías, aplicarlas en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos.²⁰

Tuning define tres tipos de competencias genéricas.

Competencias instrumentales: competencias que tienen una función instrumental entre ellas se incluyen:

- Habilidades cognoscitivas, la capacidad de comprender y manipular ideas y pensamientos.
- Capacidades metodológicas para manipular el ambiente: ser capaz de organizar el tiempo y las estrategias para el aprendizaje, tomar decisiones o resolver problemas.
- Destrezas tecnológicas relacionadas con el uso de maquinaria, destreza de computación y gerencia de la información.
- Destrezas lingüísticas tales como la comunicación oral y escrita o conocimiento de una segunda lengua.

Competencias interpersonales: capacidades individuales relativas a la capacidad de expresar los propios sentimientos, habilidades críticas y autocrítica. Destrezas sociales relacionadas con las habilidades interpersonales, la capacidad de trabajar en equipo o la expresión de compromiso social o ético. Estas competencias tienden a facilitar los procesos de interacción social y cooperación.

Competencias sistémicas: son las destrezas y habilidades que conciernen a los sistemas como totalidad. Suponen una combinación de la comprensión, la sensibilidad y el conocimiento que permiten al individuo ver como las partes de un todo se relacionan y se agrupan. Estas capacidades incluyen la habilidad de planificar los cambios de manera que pueda hacerse mejoras en los sistemas como un todo y diseñar nuevos sistemas. Las competencias sistémicas o integradoras requieren como base la adquisición previa de competencias instrumentales e interpersonales.²¹

El cuestionario definitivo contenía las siguientes 30 competencias:

Competencias instrumentales:

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organizar y planificar
- Conocimientos generales básicos

- Conocimientos básicos de la profesión
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua
- Comunicación en una segunda lengua
- Habilidades básicas de manejo del ordenador
- Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas)
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones

Competencias interpersonales

- Capacidad crítica y autocrítica
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de trabajar en equipo interpersonal
- Capacidad de comunicarse con expertos de otras áreas
- Apreciación de la diversidad y de la multiculturalidad
- Habilidad de trabajar en contexto internacional
- Compromiso ético.

Competencias sistémicas

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la practica
- Habilidades de investigación
- Capacidad de aprender
- Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- Liderazgo
- Conocimiento de cultura y de otros países
- Capacidad para trabajar de forma autónoma
- Diseño y gestión de proyectos
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Preocupación por la calidad
- Motivación de logro. ²¹

En marzo del 2005 durante la reunión desarrollada en buenos aires el proyecto Tuning para América latina, los grupos de trabajo en consenso elaboraron la lista de competencias genéricas.²²

- 1 Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
- 2 Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- 3 Capacidad para organizar y planificar el tiempo
- 4 Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
- 5 Responsabilidad social y compromiso ciudadano
- 6 Capacidad de comunicación oral y escrita
- 7 Capacidad de comunicación en un segundo idioma
- 9 Capacidad de investigación
- 10 Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
- 11 Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
- Capacidad crítica y autocrítica
- 13 Capacidad para actuar en nuevas situaciones
- 14 Capacidad creativa
- 15 Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- 16 Capacidad para tomar decisiones
- 17 Capacidad de trabajo en equipo
- 18 Habilidades interpersonales
- 19 Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
- 20 Compromiso con la preservación del medio ambiente

- 21 Compromiso con su medio socio-cultural
- 22 Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
- 23 Habilidad para trabajar en contextos internacionales
- 24 Habilidad para trabajar en forma autónoma
- 25 Capacidad para formular y gestionar proyectos
- 26 Compromiso ético
- 27 Compromiso con la calidad.²²

Tipos de competencias según en Mertens

Las competencias genéricas se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc.

Las competencias específicas se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales (ejemplo, la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc.).

Las competencias básicas son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.²³

Definición De Competencias Laborales.

El concepto de competencia empezó a ser utilizado como resultado de las investigaciones de David McClelland en los años 70, las cuales se enfocaron a identificar las variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo. De hecho un primer hallazgo lo constituyó la demostración de la insuficiencia de los tradicionales test y pruebas para predecir el éxito en el desempeño laboral.²⁴

Según la OIT la competencia laboral es

“la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”

ANFOR la define como

“La operacionalización (mise en oeuvre), en situación profesional, de capacidades que permiten ejercer convenientemente una función o una actividad”.

MOORE la define como

“La capacidad real del individuo para abordar todas las tareas que componen un lugar de trabajo (workplace). Los cambios... nos obligan a focalizar más en las potencialidades del individuo para movilizar sus capacidades y desarrollar su potencial en concreto y desarrollar situaciones laborales”.

IHCD considera que

“La competencia laboral es «la habilidad para desempeñarse conforme a los estándares requeridos en el empleo, a través de un rango amplio de circunstancias y para responder a demandas cambiantes”.

LeBoterf define la competencia laboral como

«Una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño»

Gallart y Jacinto piensan que las competencias laborales son

“un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica”. “... no provienen de la aplicación de un currículum... sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas”. “...la definición de las competencias, y más aún de los niveles de competencias para ocupaciones dadas se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores”

Marelli (2000) define: “La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos”. Y agrega que son: “capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo”.²⁵

Las diferentes perspectivas conceptuales sobre la competencia laboral

Gonzci (1996)⁷ quien plantea tres grandes tendencias en la tipificación de las competencias: La primera, las concibe como una lista de tareas desempeñadas; la segunda, como conjunto de atributos personales y la tercera es un enfoque integrado u “holístico”.²⁶

Dentro de las competencias específicas de enfermería el proyecto Tuning establece las siguientes:²⁷

1. Capacidad para aplicar los conocimientos en el cuidado holístico de la persona, familia y comunidad considerando las diversas fases del ciclo de vida en los procesos de salud - enfermedad.
2. Habilidad para aplicar la metodología del proceso de enfermería y teorías de la disciplina que organiza la intervención, garantizando la relación de ayuda.
3. Capacidad para documentar y comunicar de forma amplia y completa la información a la persona, familia y comunidad para proveer continuidad y seguridad en el cuidado.
4. Capacidad para utilizar las tecnologías de la información y la comunicación para la toma de decisiones asertivas y la gestión de los recursos para el cuidado de la salud.
5. Demuestra respeto por la cultura y los derechos humanos en las intervenciones de enfermería en el campo de la salud.
6. Habilidad para interactuar en equipos interdisciplinarios y multisectoriales, con capacidad resolutoria para satisfacer las necesidades de salud prioritaria, emergente y especial.
7. Capacidad para diseñar y gestionar proyectos de investigación relacionados con el cuidado de enfermería y la salud.
8. Habilidad para resolver los problemas de salud utilizando la investigación en la práctica de enfermería.
9. Capacidad de participar activamente en el desarrollo de las políticas de salud, respetando la diversidad cultural.
10. Capacidad para planificar, organizar, ejecutar y evaluar actividades de promoción, prevención y recuperación de la enfermedad, con criterios de calidad.

11. Capacidad de trabajar dentro del contexto de los códigos éticos, normativos y legales de la profesión.
12. Capacidad para diseñar, ejecutar, y evaluar programas de educación en salud formales y no formales que responden a las necesidades del contexto.
13. Capacidad para participar en equipos multidisciplinarios y transdisciplinarios en la formulación de proyectos educativos.
14. Habilidad y capacidad para promover el proceso de aprendizaje permanente con personas, grupos y comunidad en la promoción del autocuidado y estilos de vida saludable en relación con su medio ambiente.
15. Conocimiento y capacidad para aplicar la tecnología y la informática en investigaciones de enfermería y salud.
16. Conocimiento de las distintas funciones, responsabilidades y papeles que debe desempeñar el profesional de enfermería.
17. Capacidad para aplicar en la práctica los principios de seguridad e higiene en el cuidado de enfermería.
18. Conocimiento y habilidad para utilizar los instrumentos inherentes a los procedimientos del cuidado humano.
19. Capacidad para participar activamente en los comités de ética de la práctica de la enfermería y bioética.
20. Capacidad para defender la dignidad de la persona y el derecho a la vida en el cuidado interdisciplinario de la salud.
21. Capacidad para administrar en forma segura fármacos y otras terapias con el fin de proporcionar cuidado de enfermería de calidad.
22. Capacidad para reconocer, respetar y apoyar las necesidades espirituales de las personas.
23. Capacidad para participar y concertar en organismos colegiados de nivel local, regional, nacional e internacionales que promueven el desarrollo de la profesión.
24. Capacidad para establecer y mantener la relación de ayuda con las personas familia, comunidad, frente a diferentes cuidados requeridos con mayor énfasis en situaciones críticas y en la fase terminal de la vida.
25. Capacidad de promover y realizar acciones tendientes a estimular la participación social y desarrollo comunitario en el área de su competencia en salud.
26. Demuestra solidaridad ante las situaciones de desastres, catástrofes, y epidemias.
27. Capaz de gestionar de forma autónoma nuevos servicios de enfermería.²⁷

5. 1 Marco Legal:

Decreto 1295 De 2010: Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior. En su artículo 6, numeral 6.4, enuncia las condiciones mínimas para la oferta y el desarrollo de los programas académicos y propone “el desarrollo de la estrategia para el seguimiento de los graduados, en el corto y el largo plazo, con el objetivo de conocer, tanto el desempeño profesional como el impacto social del graduado”.²⁸

Decreto 1001 del 2006.

Capítulo VI del registro calificado y las condiciones de calidad de programas de especialización, maestría y doctorado ARTÍCULO 13.- Para obtener el registro calificado, las instituciones de educación superior deben demostrar el cumplimiento de las condiciones mínimas de calidad, en su ítem 12 habla de; Políticas y estrategias de seguimiento a egresados. La existencia de políticas y estrategias de seguimiento a sus egresados que:

- a) permitan valorar el impacto social del programa.
- b) faciliten el aprovechamiento de los desarrollos académicos en el área del conocimiento por parte de los egresados.
- c) estimulen el intercambio de experiencias profesionales e investigativas.²⁹

Decreto 2566 De Septiembre 10 De 2003

Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones. ARTICULO 14. Políticas y estrategias de seguimiento a egresados.- La institución deberá demostrar la existencia de políticas y estrategias de seguimiento a sus egresados que:

1. Permitan valorar el impacto social del programa y el desempeño laboral de sus egresados, para su revisión y reestructuración, cuando sea necesario.
2. Faciliten el aprovechamiento de los desarrollos académicos en el área del conocimiento por parte de los egresados.
3. Estimulen el Intercambio de experiencias profesionales e investigativas.³⁰

6. ANTECEDENTES

(Santos Del Cerro Jesús, 2002) La opinión que empleadores y egresados tienen de la formación facultad de derecho y ciencias sociales universidad de castilla-la mancha, como resultado se encontró que los empleadores otorgan más importancia a la honestidad, capacidad de asumir responsabilidades, a la capacidad de aprendizaje, motivación, iniciativa y a la capacidad de trabajo en equipo y dentro de las competencias demostradas por los titulados que los empleadores valoran más están honestidad, capacidad de aprendizaje, capacidad de trabajo en equipo, motivación, y conocimientos teóricos de su campo.³¹

(Andrés Barbetti, Pablo) en su artículo Criterios valorados en la selección de profesionales universitarios y posición de los empresarios frente a la formación superior: Un análisis de las opiniones de los empleadores en la ciudad de Corrientes, cuyo objetivo fue analizar los criterios valorados por los empleadores en el momento de la selección de profesionales universitarios y evaluar las opiniones del sector empresarial sobre la formación universitaria. En los resultados obtenidos se encontró que Con respecto a los requisitos más valorados en el momento de la selección los empleadores señalaron en todo los casos aspectos que se vinculan especialmente con competencias referidas a habilidades - “saber hacer” - (“capacidad para trabajar en equipo”, “capacidad para organizar y planificar” “capacidad para tomar decisiones”) y actitudes -“saber ser”- (honestidad , responsabilidad , pro actividad / dinamismo, creatividad/ innovación , flexibilidad / capacidad para adaptarse a los cambios) Por otra parte en la comparación por rama de actividad encontramos que es en el sector terciario (en especial las actividades “servicios”) donde se registra un mayor grado de subcalificación en el empleo de los profesionales y una tendencia mayor hacia a la incorporación de universitarios por el título o credencial educativa que poseen independientemente del cargo que van a desarrollar. (69.7%) opinan positivamente sobre la enseñanza teórica que imparte universidad”³²

(Díaz Barriga Ángel, 1995) Empleadores de universitarios: un estudio de sus opiniones. Porrúa México Objetivo: Detectar los criterios y valoraciones que utilizan las empresas en la asignación de empleo a egresados universitarios, Conclusiones: en general aparte de la formación profesional existen criterios de carácter actitudinal.³³

(Chapa Alarcón Patricia, 2003) en su investigación da a conocer acerca de las necesidades de los empleadores de los egresados de la carrera de relaciones internacionales en el campo aduanal de la facultad de ciencias políticas y administración pública de la UANL. Con el objetivo de Conocer las necesidades de los empleadores y los perfiles requeridos (habilidades y conocimientos) de los puestos donde se insertan los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la carrera de Relaciones Internacionales

en el campo aduanal. Los resultados arrojan que en un 66% se debe mejorar la capacidad de liderazgo, en un 59% de debe mejorar la capacidad de resolver problemas en forma creativa entre otras y se reconoce que debe existir la necesidad de establecer instancias de comunicación que actúen como vías de información que permitan ver con precisión las necesidades que presentan los empleadores.³⁴

(Estrella Gabriel y Ponce María , 2006) en su investigación impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores cuyo objetivo fue conocer la opinión que los empleadores de egresados de licenciatura y posgrados de la universidad tienen al respecto al desempeño profesional y laboral de los mismos , así como el impacto laboral de los programas y contenidos curriculares, tales como las demandas de servicios de vinculación , actualización profesional y educación continua desde la óptica de los empleadores de los egresados de la UABC. Según la información recogida se puede decir que lo empleadores están satisfechos por el nivel de iniciativa, la capacidad de relacionarse en forma armónica con los compañeros de trabajo y los hábitos positivos en el trabajo que muestran los egresados de la UABC .³⁵

(Peña Arline y Lunar Rafael, 2006). Establecen en su investigación conocer la opinión de los representantes del sector empleador público sobre el desempeño laboral del licenciado en turismo egresado de la escuela de Hotelería y Turismo de la Universidad de Oriente, Nueva Esparta. El cual tiene como objetivo analizar la opinión de los representantes del sector empleador público sobre el desempeño laboral del licenciado en turismo egresado de la escuela de hotelería y turismo de la universidad de oriente, Nueva Esparta. El análisis de los resultados muestra que el Licenciado en Turismo cumple las funciones planteadas por el perfil en cuanto a formación técnica y habilidades, sin embargo presenta fallas en algunas tareas de las funciones: investigación, planificación y control.³⁶

(Bárbara Ileana Plantea ,2009) en su investigación que a partir de la fase de monitoreo y seguimiento de la implementación del Plan de acción o Plan de Mejoras, la Facultad de medicina ha realizado un trabajo dirigido a lograr una mayor calidad de los procesos y resultados de la educación estomatológica. La carrera de Estomatología de La Habana ha pasado por dos procesos de evaluación externa. Estos procesos han permitido evaluar la pertinencia y el impacto social de la carrera, lo cual es el objetivo fundamental de este trabajo.. Refieren estar satisfechos con las competencias adquiridas en idioma Inglés no sólo por la vía de la propia asignatura, sino por las actividades docentes orientadas y ejecutadas por profesores de otras asignaturas que le permitieron aplicar conocimientos y habilidades en idioma Inglés. La encuesta también evidenció que 55% de los profesionales se encuentra totalmente capacitado para desempeñar sus tareas y 45% parcialmente.³⁷

(Rodríguez Gonzales Francisco, 2009) Este artículo La evaluación del desempeño del trabajador: una mirada desde la consultoría. El objetivo es tratar la evaluación del desempeño del trabajador como un proceso integrado se utilizó Norma Cubana de la familia 3000 (Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano). Para concluir tenemos que la evaluación del desempeño debe convertirse en nuestras organizaciones en un instrumento de vital importancia en manos de los directivos organizacionales en función de la mejora continua del desempeño del trabajador y de la organización en general.³⁸

(Argote Luz Ángela, et al, 2001) Colombia. Los egresados y su desempeño en el medio: un desafío de las instituciones formadoras del recurso humano en salud, estudio que se realizó con el fin de identificar las condiciones actuales de los egresados de 6 programas académicos, de la facultad de salud casi todos los egresados calificaron como excelente y de buena calidad su programa académico, los resultados mostraron la importancia de fortalecer las asociaciones de egresados en la universidad y la vinculación de egresados a los procesos académicos y formativos de cada uno de los programas.³⁹

(Sánchez B y Pabón C, 1997) en su trabajo “Seguimiento a egresados del programa de psicología y pedagogía de la universidad pedagógica nacional de Colombia”, el objetivo fue conocer las condiciones actuales de los egresados y conocer los resultados del programa de psicología y pedagogía. Se concluye, en cuanto a la realidad del egresado, que carece de reconocimiento de la propia profesión, y participa mínimamente en la producción de conocimiento; en cuanto a la realidad académica del programa de psicología y pedagogía, se destaca el fortalecimiento en los siguientes rubros: trabajo de campo, realización de proyectos pedagógicos, plenarias de finalización de semestres, formación humana, evaluación participativa y fomento del pensamiento crítico. Se recomienda, dado los vacíos académicos de los egresados, reestructurar el plan de estudios mediante la anexión de áreas como: administración, gestión educativa, orientación educativa y vocacional, entre otras.⁴⁰

(Parra Eucarlo y Londoño Eliana, 2007) Resultados de investigación - Impacto del egresado del programa de Ingeniería Informática y su desempeño con respecto a la industria del software. tiene por objeto hacer un seguimiento al desempeño de los egresados de la Facultad de Ingeniería de la FUCN (Fundación Universitaria Católica del Norte), explorar su desempeño en el medio laboral, el tipo de actividades que realiza y el impacto que ha tenido en su vida el haberse graduado como ingeniero informático. En general, de los datos obtenidos, por encima del 85% los egresados dicen que el título de Ingeniero aumentó sus ingresos laborales, ha influido positivamente en el clima familiar cercano, ha contribuido al nivel de reconocimiento en su familia y ha demostrado conceptos de favorabilidad y aceptación hacia la Fundación Universitaria Católica del Norte.⁴¹

La Universidad del Magdalena comprometida con el seguimiento y acompañamiento de sus egresados y sometiendo a los lineamientos para la acreditación institucional crea en el 2011 el centro de egresados que mantiene de forma actualizada el destino de sus egresados en el ejercicio profesional, determina las áreas de su desempeño, y los logros obtenidos. El seguimiento de los egresados es desde el momento del grado y después de uno, tres y cinco años de haber obtenido el título. El centro de egresados ha realizado tres investigaciones de seguimiento a egresados:

- Informe de seguimiento a recién graduados de la Universidad del Magdalena 2011- 2012 de programas académicos de pregrado presencial: Este trabajo se apoyó metodológicamente en un instrumento de encuestas establecido por el observatorio laboral para la educación-OLE-. Este estudio se realizó a recién graduados al momento del grado de los programas académicos de pregrado presencial de la Universidad del Magdalena en el periodo mencionado. Se encuentra que en cuanto al contexto laboral solo el 44% se encuentra laborando y con un alto grado de satisfacción por la educación recibida.⁴²
- Informe de seguimiento a recién graduados de la Universidad del Magdalena 2011- 2012 de programas académicos de pregrado de metodología a distancia. En cuanto a lo laboral se encontró que el 81% están trabajando, cifra que duplica la de los graduados de la metodología presencial (43,9%). A demás se evidencia en la metodología a distancia una mayor participación laboral en empresas gubernamentales y menores tasas de vinculación en actividades independientes.⁴³
- Informe de seguimiento a los graduados de la Universidad del Magdalena 2001-2011 un análisis a partir de los indicadores del Observatorio laboral para la educación: Menciona que es importante indagar sobre la realidad de los graduados y en especial promover el reconocimiento de su impacto en el entorno. Para lo cual es necesario convocar también la participación activa de los empleadores. A nivel institucional, el desempeño de la Universidad del Magdalena es muy significativo, aportó el 53% de los graduados del marco legal departamento en el período de estudio, el 4,7% regional y el 0,56% nacional. El comportamiento del crecimiento de los títulos otorgados en los niveles, técnico, tecnológico y universitario es altamente sobresaliente, aunque en una menor tasa los graduados de posgrados también muestran un favorable ritmo de crecimiento.⁴⁴

Las instituciones de educación superior requieren evaluar de manera permanente la pertinencia de su oferta educativa en función de las demandas del mercado de trabajo; esto según (C. L. Balseiro-Almario, 2013) en su artículo “Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO México” En donde su objetivo fue identificar la opinión de los empleadores sobre el desempeño de sus egresados. los empleadores consideran que los egresados tienen un nivel muy aceptable de conocimiento, propios de la especialidad, de los cuidados especializados, del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) y del lenguaje especializado, los datos de las dimensiones de atributos, actitudes y valores muestran que los egresados destacan por su responsabilidad y dedicación, por su orientación hacia el paciente y el aprendizaje, por ser respetuosos y, con compromiso ético; en cambio habría que reforzar sus habilidades en el manejo de conflictos, en la disposición al cambio y en ser críticos y autocríticos. .⁴⁵

Por otra parte tenemos al siguiente artículo de (Cruz Núñez Fabiola, Barrios Melchor Alma Rosa, 2010) “opinión de empleadores sobre desempeño de egresados de la facultad de enfermería poza rica, México 2010” En este lo que se pretende es conocer la opinión de los empleadores con respecto al desempeño de los egresados en el área laboral, el resultado fue que el 70% de los empleadores estimaban que el desempeño laboral de los licenciados de enfermería era bueno.⁴⁶

(Del Carmen Flor, Daberkow Hernández, et al, 2013)Opinión de empleadores en las instituciones de salud sobre el desempeño laboral de egresados de la licenciatura en Enfermería de una Universidad pública en la ciudad de Veracruz, México, marzo 2013. El objetivo general que se planteó fue, conocer la opinión de los empleadores respecto al desempeño laboral de los egresados de la licenciatura en Enfermería en las instituciones de salud.. El presente estudio estableció que 87% de los empleadores manifiestan estar de acuerdo con la formación y los conocimientos proporcionados por la facultad a sus egresados, para satisfacer los requerimientos de los empleadores, según lo anterior podemos decir que los egresados de la licenciatura tienen una formación profesional acorde a las necesidades de las instituciones de salud.⁴⁷

(Cruz Rosa María y Robles María Luisa, agosto 2006).impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores, Plantean que el propósito de su investigación es evaluar de manera sistemática, la pertinencia de sus procesos formativos así como el papel que juegan sus egresados dentro de su entorno, como resultado se encontró que el 81.2% de los empleadores corresponde a empresas privadas , además los graduados del área de la salud laboran en microempresas, de acuerdo a su formación profesional los empleadores consideran que en un 25% los egresados cuentan con una formación excelente y al menos un 65% considera que la formación es buena., el 53. 7% reconoce mucho el manejo de herramientas informaticas.⁴⁸

(Urbina Laza Omaid, Soler Silvio, Otero Ceballos Marta, 2006) Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología, Educ Med Sup 2006; la finalidad de este estudio es evaluar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de neonatología en el cual se realizaron varios talleres de trabajo con un grupo de expertos, integrado por enfermeros licenciados y/o especializados en neonatología. Los resultados obtenidos infieren que los profesionales de enfermería que laboran en los servicios de neonatología estudiados no han alcanzado todavía un adecuado desarrollo de las habilidades necesarias para un desempeño óptimo en el servicio, por lo tanto se hace necesario desarrollar estrategias de capacitación en los servicios para lograr este objetivo ⁴⁹

Las instituciones de educación superior realizan un seguimiento a sus graduados para conocer cuál ha sido su desempeño en el campo laboral, por lo mismo programas de enfermería de diversas universidades tanto nacional como internacional llevan a cabo proyectos de investigación en donde se puede determinar el nivel que ha alcanzado el graduado en su medio y así realizar un análisis interno de su propuesta académica.

(Balseiro Almario Carmen, 2011) Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años tiene como objetivo analizar las características que adopta la Inserción y desempeño laboral así como el Desarrollo profesional de las egresadas(os) del Plan Único de Especialización en Enfermería (PUEE) de la ENEO-UNA como resultado se encontró que La mayoría de los egresados del PUEE trabajan en el D.F (84.4%); el 65.5% se encuentran laborando en los Servicios de Salud para población abierta, el 25.1% en la seguridad social (ISSSTE, IMSS, ISEM, D.D.F, etc.), el 6.5% en instituciones académicas y el 2.2% en servicios privados de salud En relación con la actividad principal que desarrollan los egresados dos de cada tres realizan atención directa, en segundo lugar funciones administrativas y sólo cerca del 10% realiza funciones docentes y de investigación. Lo que refleja por un lado la consistencia entre la formación y la función y por otro, las habilidades de los egresados para realizar funciones de liderazgo o de coordinación de equipos de trabajo. ⁵⁰

A nivel nacional (Muñoz María Nelcy. et al, 2012) Percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia) tuvo como objetivo identificar la percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del programa de enfermería en la fundación universitaria del área andina de Pereira (Colombia), empleados entre los años 2006-2010. En cuanto a los resultados encontraron que El 96,7% de los empleadores se dedicaba al sector servicios y el restante al comercio. El 9,8% de las empresas tenían entre

11 y 50 empleados, el 45,9% entre 51 y 200 empleados y el 44,3% más de 200 empleados. El 83,6% de los graduados de enfermería se vincularon por recomendaciones de amigos, de los cuales el 72,1% era de trabajadores de la institución; el resto llegó a través de avisos clasificados, los niveles de competencia siguieron la misma curva de la importancia de la competencia con diferencias inferiores al 25.0% los empleadores percibieron altos niveles de desempeño en todas las competencias analizadas.⁵¹

En la ciudad de Cúcuta(Bautista R,2012) en su trabajo junto a su equipo “Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la universidad Francisco de Paula Santander 2012” este artículo busca determinar el desempeño laboral de los egresados de enfermería de la universidad Francisco de Paula Santander de la ciudad de Cúcuta que trabajaran en instituciones hospitalarias, cuyos resultados fueron que el 85% realizan acciones gerenciales, administrativas y del cuidado de manera satisfactoria, y el 50% realiza actividades de investigación. Los egresados del programa de enfermería de la Universidad Francisco de Paula Santander consideran que los contenidos aprendidos durante su carrera son excelentes y buenos, y les ha permitido en la práctica profesional desempeñar diversidad de cargos y acciones⁵²

(Torres C. 2012) “la evaluación del desempeño de los egresados del programa de enfermería de la universidad de Santander 2004-2010”, busca evaluar el impacto laboral de sus egresados basado en la calidad y posicionamiento en el medio de estos; 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.⁵³

En un ámbito regional (Restrepo C y Benavides S, 2013) “evaluación del impacto del egresado de enfermería en su entorno laboral. Universidad popular del cesar, Valledupar 2007-2012-1. 2013” Este estudio tuvo como objetivo evaluar el impacto de los egresados del programa de enfermería de la universidad popular del cesar en su entorno laboral. El estudio concluye que aunque la formación recibida por el programa de enfermería de la Universidad Popular del Cesar, ha sido de alta calidad y pertinente con las exigencias del sector salud, el impacto del egresado en su entorno laboral, en ciertas ocasiones no ha sido positivo, lo cual estaría condicionado por la falta de factores motivacionales, tales como el reconocimiento del buen desempeño por parte de los empleadores, la remuneración

oportuna y acorde con el cargo y funciones desempeñadas, al desinterés o falta de recursos económicos para que el egresado cualifique su perfil profesional, entre otros factores.⁵⁴

7. METODOLOGIA

7.1. TIPO DE ESTUDIO:

El presente estudio es de tipo observacional, descriptivo transversal con un enfoque cuantitativo. Hernández S. señala que el estudio observacional descriptivo “...Desde el punto de vista científico, describir es medir”. Esta última definición es importante, por cuanto implica por parte del investigador la capacidad y disposición de evaluar y exponer, en forma detallada, las características del objeto de estudio.⁵⁵ Este tipo de estudio permite por sus características la utilización de números e interpretación de gráficas y tablas guiado por un programa de análisis estadístico los cuales facilitan el procesamiento de la de los datos obtenidos y es de característica transversal ya que se realiza una medida en una sola línea del tiempo.

7.2 POBLACION Y MUESTRA

Se contó con un marco muestral compuestos por la lista de instituciones prestadoras de servicios de salud de Santa Marta que según la superintendencia nacional de salud contempla 150 Siendo esta ultima la población.

Se realizó una técnica de muestreo probabilístico de muestreo probabilístico aleatorio. Siguiendo las pautas mencionadas por Hernández S.⁵⁵ Con una confianza de 95% y error de 5%, el cual arrojó una muestra de 25 instituciones, según criterios de inclusión solo 14 cumplieron los criterios para la participación del estudio. Las anteriores fueron la muestra. Dentro de las cuales hay laborando 30 egresados. (Ver anexo 1)

7.3 VARIABLES

Dependientes:

- ✓ Satisfacción

Independientes:

- ✓ I identificación básica de la empresa: Tipo de empresa, tamaño de la empresa, tipo de empresa según naturaleza jurídica, actividad económica de la empresa, sector económico,
- ✓ Desempeño del graduado: área donde labora el egresado, formación del graduado, preparación del graduado en comparación a otras instituciones

- ✓ Competencias generales de profesionales: Utilizar el tiempo, exponer ideas, comunicare oralmente, manejo de idioma Ingles, asumir responsabilidades, trabajo en equipo, resolver problemas, adaptarse a los cambios, entre otras.

7.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSION

Para la selección de la muestra se estableció el criterio de inclusión siguiente: presencia de egresados de enfermería de la universidad del magdalena laborando dentro de la institución. El criterio de exclusión para esta investigación fue lo contrario a lo anterior, ausencia de enfermeros egresados de la universidad del magdalena laborando dentro de la institución.

7.5 INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

En la presente investigación se utilizó el instrumento de evaluación de la satisfacción de la labor del graduado y estudiante de práctica profesional, esta encuesta fue creada por el sistema de gestión integral de la calidad “COGUI” de la Universidad del Magdalena bajo los lineamientos establecidos por el Observatorio Laborar para la Educación. (Ver anexo 2)

Esta encuesta consta de tres partes; la primera de ellas es la identificación básica de la empresa, evaluación del desempeño del graduado y por último la evaluación por competencias. Tiene preguntas de selección de única respuestas, múltiples respuestas, y preguntas tipo Likert presentando rangos de 1-5 que va desde muy alta, alta, aceptable, bajo y muy bajo.

7.6 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

En la primera fase se estableció la comunicación con las 25 instituciones para la ubicación de los egresados que se encontraban laborando. En esta primera fase se tuvo el primer contacto con las instituciones prestadoras de servicios de salud de Santa Marta.

En la segunda fase de acción, se llevó acabo la aplicación del instrumento a las 14 instituciones que cumplieron con el criterio de inclusión. Se realiza ese primer contacto con los respectivos profesionales que fueron la unidad de análisis en esta investigación; jefes de recursos humanos y enfermeras coordinadoras. Los instrumentos que se aplicaban en cada institución correspondían a la cantidad de egresados que se encontraban laborando actualmente, es decir que por cada egresado se diligenciaba una encuesta.

7.7 ANALISIS Y PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Los resultados obtenidos por medio del instrumento, fueron tabulados y procesados por el programa estadístico EXCEL del cual se obtuvieron porcentajes, frecuencias y gráficos.

7.8 ASPECTO ÉTICOS

Para el presente ítem se contó con el apoyo de la facultad de enfermería de la Universidad del Magdalena, principalmente con la coordinadora del programa, la cual diligencio oficios para cada una de las instituciones que cumplieron con el criterio de inclusión, las cuales se entregaron exitosamente, haciendo énfasis en la presentación del trabajo que se adelantaba y presentado a la institución la opción voluntaria de la participación de ella en la investigación, además se realizó un consentimiento informado verbal al momento de la aplicación de la encuesta.

8. RESULTADOS - OBJETIVO 1.

TABLA. 1 Tipo de empresa según la propiedad de capital.

	F. A.	F.R
Pública	2	0,14
Privada	12	0,86
Mixta	0	0
Total:	14	1.00

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 durante el periodo 2007- 2013 de una universidad del departamento.

Como se observa en la tabla 1 y en la gráfica 1, el mayor número de empresas en donde se desempeñan los graduados del programa de enfermería según la naturaleza de su capital, se da mayoritariamente en el ámbito privado con un 86%, posterior el sector público con un 14%.

TABLA. 2 Tipo de empresa según su naturaleza jurídica

	F.A.	F.R.
Unipersonal	0	0
Colectiva	16	0,53
Cooperativa	0	0
Otra	14	0,47
Total:	30	1.00

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 durante el periodo 2007- 2013 de una universidad del departamento.

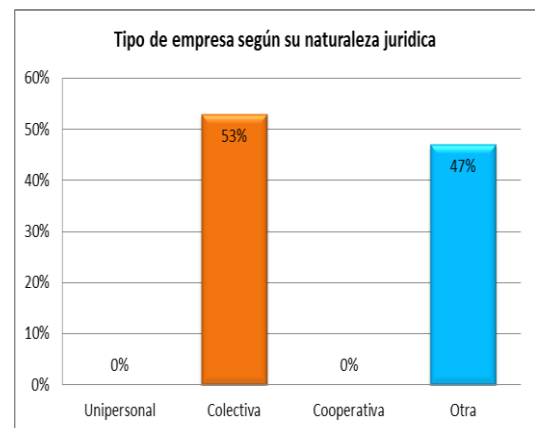
Como se observa en la tabla 2 y grafico 2, Según la naturaleza jurídica de las instituciones de salud, en donde se encuentran laborando los graduados del programa de enfermería, encontramos que estas son en un mayor número colectivas con un 53% y un 47% con la opción de respuesta otra, no pertenece a los ítems establecidos en el instrumento evaluador.

Gráfico. 1



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 durante el periodo 2007- 2013 de una universidad del departamento.

Gráfico. 2



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 durante el periodo 2007- 2013 de una universidad del departamento.

TABLA.3 Tamaño de la empresa.

	F.A	F.R.
Micro (1-10)	0	0
Pequeña (11-50)	1	0,03
Mediana (51- 200)	6	0,2
Grande (> 200)	23	0,77
TOTAL	30	1.00

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 durante el periodo 2007- 2013 de una universidad del departamento.

De acuerdo a la tabla 3 y grafico 3 el tamaño de la empresa según el número de empleados .Se encontró que el 77% de las instituciones seleccionadas son grandes, lo que indica que estas cuentan con un personal vinculado mayor a 200, así como también nos refleja que los graduados laboran en importantes instituciones de la ciudad de Santa Marta.

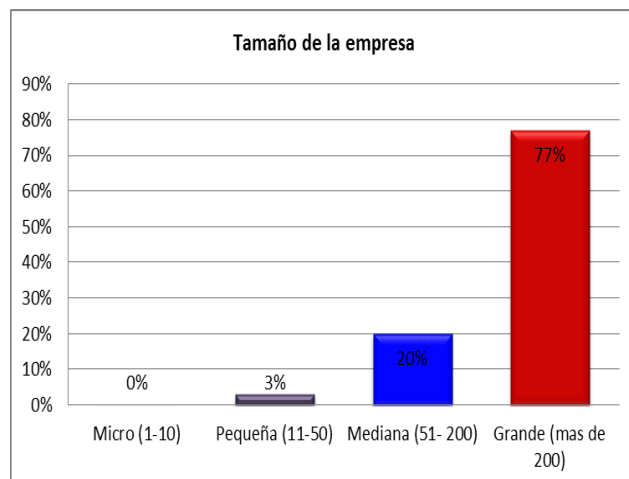
TABLA. 4 Vinculación de la empresa y la universidad se da través de:

	F.A	F.R
Empleo directo de graduados	25	0,48
Práctica profesional	14	0,26
Convenio	14	0,26
Formación	0	0
Otra	0	0
TOTAL	53R/tas	1.00

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 durante el periodo 2007- 2013 de una universidad del departamento.

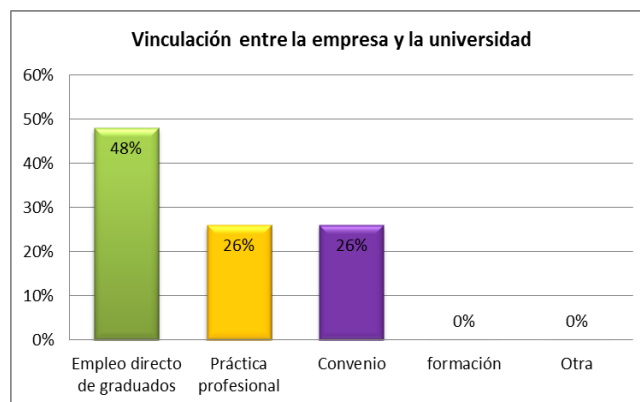
Según la tabla 4 y grafico 4 las instituciones prestadoras de salud consultadas, existen diversos vínculos con la universidad del magdalena destacándose el empleo directo de graduados en un 48%, y práctica profesional en un 26% al igual que el vínculo atreves de convenio en 26%.

Gráfica.3



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 durante el periodo 2007- 2013 de una universidad del departamento.

Gráfica. 4



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 durante el periodo 2007- 2013 de una universidad del departamento.

OBJETIVO 2

TABLA. 5 El área o departamento de la empresa dónde labora el graduado.

	F.A	F.R
Salud	29	0.97
Administración	1	0.03
Otros	0	0
Total:	30	1.00

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 durante el periodo 2007-2013 de una universidad del departamento

De acuerdo a la tabla 5 y grafica 5, el nivel interno de las instituciones de salud, se evidenció que la mayor parte de los graduados del programa de enfermería con un 97% se ubican en el área de Salud (asistencial) y solo el 3% en el área administrativa.

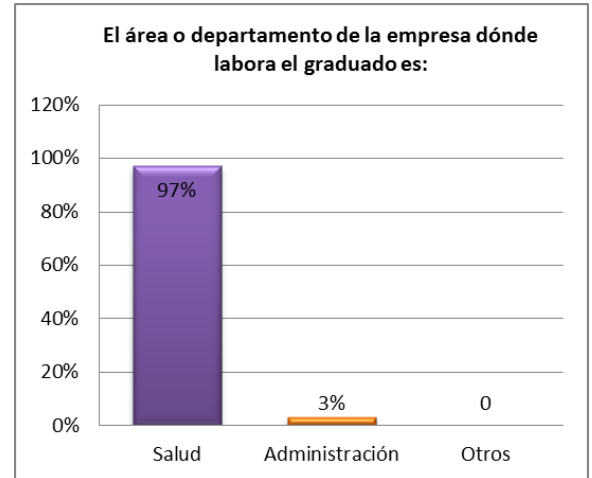
TABLA 6: Considera que la formación del graduado corresponde con las necesidades de la empresa en un nivel:

Universitario		
Escala	F.A	F.R
1 Muy bajo	0	0
2 Bajo	1	0.03
3 Aceptable	8	0.27
4 Alto	11	0.37
5 Muy alto	10	0.33
Total:	30	1.00

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 durante el periodo 2007-2013 de una universidad del departamento

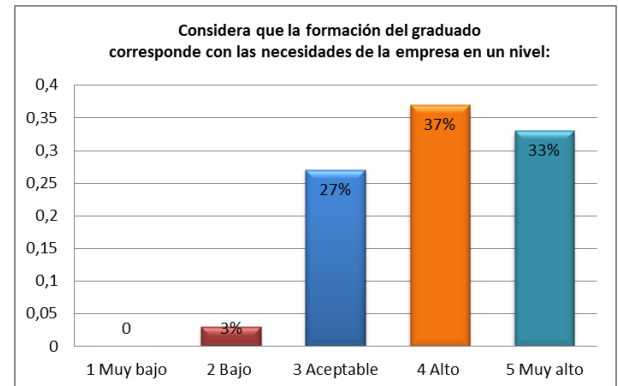
De acuerdo a la tabla 6 y grafica 6, según la percepción de los empleadores la formación del graduado del programa de enfermería corresponde con las necesidades de la empresa en un nivel de alto con un 37%, muy alto en un 33% y con un 27% aceptable. Este resultado confirma que el programa está entregando al mercado talento humano competitivo que satisface las necesidades laborales de las empresas.

Gráfica. 5



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 durante el periodo 2007-2013 de una universidad del departamento.

Gráfica. 6



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 durante el periodo 2007-2013 de una universidad del departamento.

TABLA. 7 De acuerdo al desempeño laboral del graduado, ¿cómo califica la formación profesional que recibió?

Universitario		
Nivel	F.A	F.R
Muy bueno	6	0.2
Bueno	20	0.67
Alto	4	0.13
Deficiente	0	0
Muy deficiente	0	0
Total:	30	1.00

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 durante el periodo 2007-2013 de una universidad del departamento.

De acuerdo a la tabla 7 y grafica 7, los resultados obtenidos acerca del desempeño laboral del graduado, la calificación de su formación según las instituciones es: con un 67% el nivel de bueno, Muy bueno con un 20% y Alto solo con un 13%. Por lo anterior se puede deducir que se obtuvo un rango de calificación positiva por parte de las empresas.

TABLA.8 Considera que los graduados de la Universidad del Magdalena frente a los de otras instituciones están:

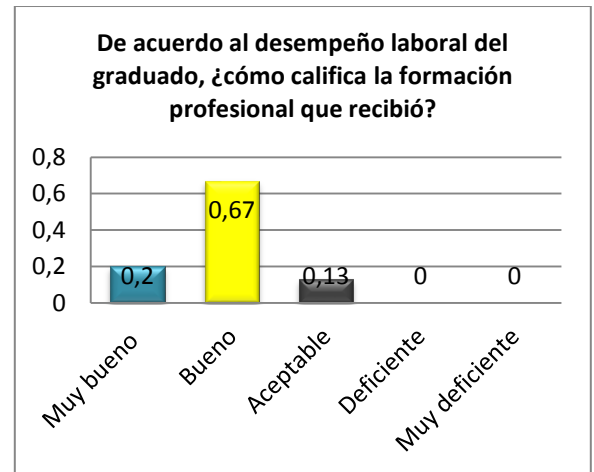
Universitario		
Nivel	F.A	F.R
Mejor preparado	1	0.03
Igual preparación	29	0.97
Menos preparado	0	0
Total	30	1.00

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 durante el periodo 2007-2013 de una universidad del departamento.

De acuerdo a la tabla 8 y grafica 8, Como parte importante de la encuesta las instituciones concluyeron que el nivel de preparación de los enfermeros (as) graduados de la universidad del magdalena con respecto a los graduados de otras I.E.S están en un nivel de Igual preparación con un (97%) y

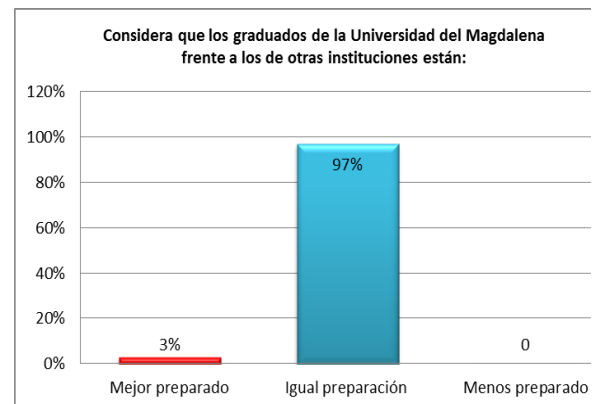
solo un (3%) considera que están mejor preparados.

Gráfica. 7



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 durante el periodo 2007-2013 de una universidad del departamento.

Gráfica. 8



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 durante el periodo 2007-2013 de una universidad del departamento.

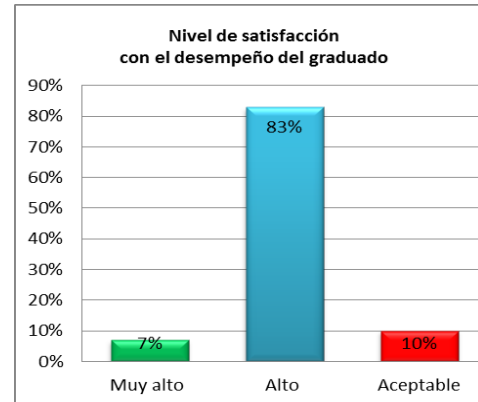
TABLA. 9 Nivel de satisfacción con el desempeño del graduado

Nivel	F.A	F.R
Muy alto	2	0.07
Alto	25	0.83
Aceptable	3	0.1
Bajo	0	0
Muy bajo	0	0
Total	30	1.00

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 durante el periodo 2007-2013 de una universidad del departamento.

Los datos obtenidos en la tabla 9 y grafica 9 nos muestran el nivel de satisfacción de las instituciones prestadoras de salud acerca del desempeño de los egresados del programa de enfermería, se observa entonces un nivel de alto grado con un (83%), muy alto con un (7%) y aceptable con un (10%). De acuerdo a lo anterior se concluye que sobresale el alto grado de satisfacción según la percepción de las empresas.

Gráfica. 9



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 durante el periodo 2007-2013 de una universidad del departamento.

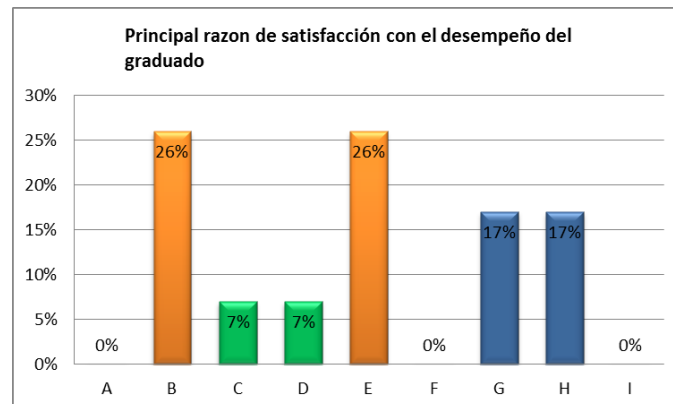
TABLA. 10 ¿Cuál es la principal razón por la que está satisfecho con el desempeño del graduado?

		F.A	F.R
A	Por el dominio de su especialidad	0	0
B	Porque tiene un perfil ocupacional amplio y completo	8	0.26
C	Porque demuestra actitudes de autoformación y disciplina	2	0.07
D	Capacidad de creatividad e innovación para el desarrollo de oportunidades de mejora de la empresa	2	0.07
E	Capacidad de identificar, plantear y resolver problemas	8	0.26
F	Capacidad de formular y ejecutar proyectos	0	0
G	Capacidad de trabajar en equipo	5	0.17
H	Por su compromiso ético profesional	5	0.17
I	Dominio de segundo lengua	0	0
Total		30	1.00

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 durante el periodo 2007-2013 de una universidad del departamento.

Según la tabla 10 y grafico 10, Analizando la percepción que tienen las diferentes empresas del sector salud en las que se encuentran laborando los graduados, fue necesario identificar cada una de las posibles razones por las cuales se encuentran satisfechas, ya que esto nos permite conocer a profundidad las capacidades en las que se destacan los graduados, entre ellas sobresalen un perfil ocupacional amplio y completo con un (26%), Capacidad de identificar, plantear y resolver problemas (26%), Capacidad de trabajar en equipo (17%) y Por su compromiso ético profesional (17%).

Gráfica. 10



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 durante el periodo 2007-2013 de una universidad del departamento.

TABLA. 11 EVALUACION INTENGRAL POR COMPETENCIAS

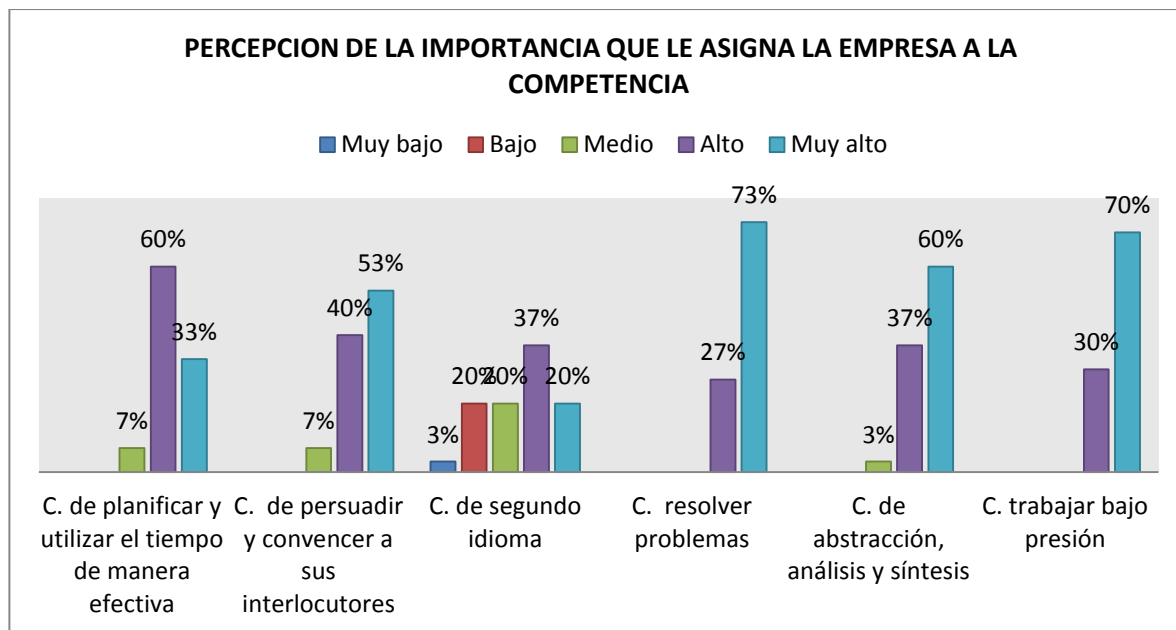
EVALUACION INTENGRAL POR COMPETENCIAS					
COMPETENCIAS	ESCALA	PERCEPCION DE LA IMPORTANCIA QUE LE ASIGNA LA EMPRESA A LA COMPETENCIA		PERCEPCION SOBRE EL NIVEL DE LOGRO DEL GRADUADO	
		Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Capacidad de planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	2	0,07
	3 Medio	2	0,07	7	0,23
	4 Alto	18	0,6	20	0,67
	5 Muy alto	10	0,33	1	0,03
Capacidad para exponer las ideas por medios escritos	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	1	0,03	1	0,03
	3 Medio	1	0,03	7	0,22
	4 Alto	6	0,2	16	0,53
	5 Muy alto	22	0,74	6	0,2
Capacidad para comunicarse oralmente con claridad.	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	2	0,07
	3 Medio	2	0,07	6	0,2
	4 Alto	6	0,2	16	0,53
	5 Muy alto	22	0,73	6	0,2
Capacidad de persuadir y convencer a sus interlocutores	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	3	0,1
	3 Medio	2	0,07	3	0,1
	4 Alto	12	0,4	18	0,6
	5 Muy alto	16	0,53	6	0,2
Capacidad para hablar, leer y escribir en un segundo idioma	1 Muy bajo	1	0,03	2	0,06
	2 Bajo	6	0,2	15	0,5
	3 Medio	6	0,2	5	0,17
	4 Alto	11	0,37	6	0,2
	5 Muy alto	6	0,2	2	0,07
Capacidad de utilizar herramientas informáticas básicas	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	2	0,07
	3 Medio	5	0,17	10	0,33
	4 Alto	11	0,36	16	0,53
	5 Muy alto	14	0,47	2	0,07

Capacidad de utilizar herramientas informáticas especializadas	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	4	0,13
	3 Medio	5	0,17	10	0,33
	4 Alto	13	0,43	11	0,37
	5 Muy alto	12	0,4	5	0,17
Capacidad de asumir responsabilidades y tomar decisiones	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	2	0,06
	3 Medio	1	0,03	8	0,27
	4 Alto	15	0,5	18	0,6
	5 Muy alto	14	0,47	2	0,07
Capacidad de formular y ejecutar proyectos	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	3	0,1
	3 Medio	3	0,1	10	0,33
	4 Alto	11	0,37	15	0,5
	5 Muy alto	16	0,53	2	0,07
Capacidad de trabajar en equipo para alcanzar metas comunes	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	2	0,07
	3 Medio	1	0,03	9	0,3
	4 Alto	12	0,4	14	0,46
	5 Muy alto	17	0,57	5	0,17
Capacidad para trabajar de manera independiente	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	1	0,03
	3 Medio	3	0,1	7	0,23
	4 Alto	7	0,23	14	0,47
	5 Muy alto	20	0,67	8	0,27
Capacidad de aplicar valores y ética profesional	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	0	0
	3 Medio	2	0,07	10	0,33
	4 Alto	13	0,43	15	0,5
	5 Muy alto	15	0,5	5	0,17
Capacidad de identificar, plantear y resolver problemas	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	3	0,1
	3 Medio	0	0	6	0,2
	4 Alto	8	0,27	16	0,53
	5 Muy alto	22	0,73	5	0,17
Capacidad para buscar y compartir información relevante para la empresa	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	1	0,03
	3 Medio	3	0,1	8	0,27
	4 Alto	14	0,47	17	0,57
	5 Muy alto	13	0,43	4	0,13

Capacidad de generar y desarrollar ideas creativas	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	2	0,7
	3 Medio	4	0,13	5	0,17
	4 Alto	9	0,3	17	0,56
	5 Muy alto	17	0,57	6	0,2
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	2	0,07
	3 Medio	1	0,03	6	0,2
	4 Alto	11	0,37	18	0,6
	5 Muy alto	18	0,6	4	0,13
Capacidad para adaptarse a los cambios	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	0	0
	3 Medio	3	0,1	12	0,4
	4 Alto	8	0,27	17	0,57
	5 Muy alto	19	0,63	1	0,03
Capacidad para trabajar bajo presión	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	0	0
	3 Medio	0	0	10	0,33
	4 Alto	9	0,3	15	0,5
	5 Muy alto	21	0,7	5	0,17
Capacidad de aceptar las diferencias.	1 Muy bajo	0	0	0	0
	2 Bajo	0	0	0	0
	3 Medio	0	0	9	0,3
	4 Alto	11	0,37	16	0,53
	5 Muy alto	19	0,63	5	0,17

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 durante el periodo 2007- 2013 de una universidad del departamento.

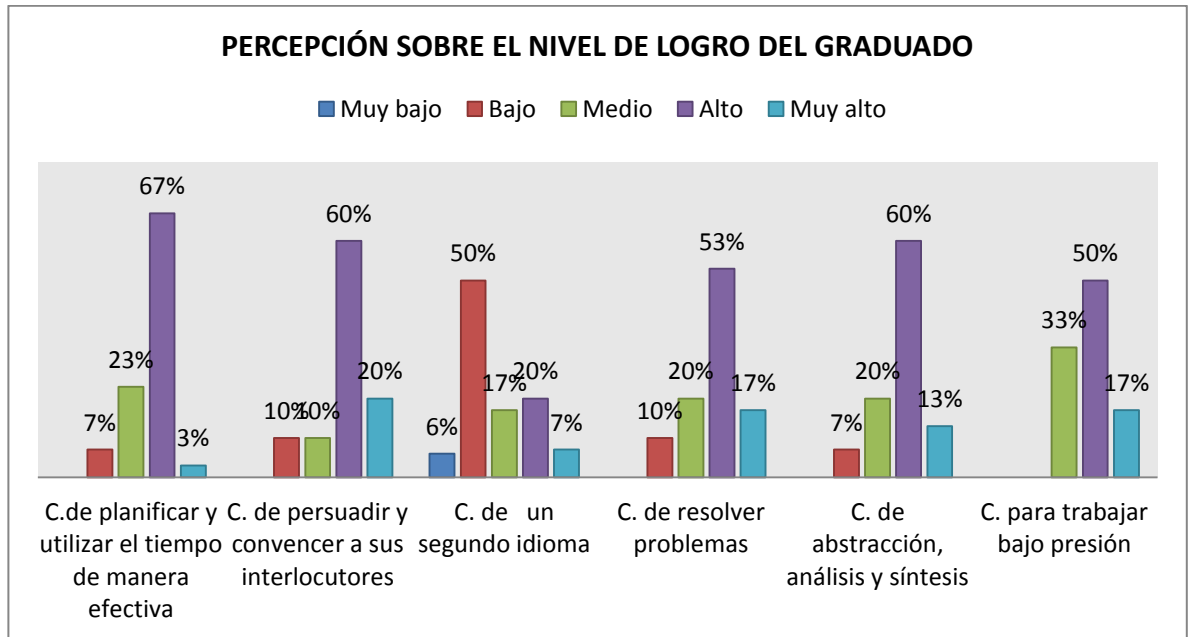
GRAFICA. 11. PERCEPCION DE LA IMPORTANCIA QUE LE ASIGNA LA EMPRESA A LA COMPETENCIA.



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 durante el periodo 2007- 2013 de una universidad del departamento.

De acuerdo al análisis de la percepción de la importancia que le asigna la empresa a la competencia se observa que las instituciones prestadoras de salud, de las 19 competencias a escoger destacaron 6 en donde su mayor característica fue la diferencia de porcentajes de los niveles alto y muy alto respecto a las demás, tales capacidades fueron: utilizar el tiempo de manera efectiva, persuadir y convencer a sus interlocutores, identificar, plantear y resolver problemas en donde le dan un porcentaje significativo de un 73% muy alta y un 27 % considera que es alta, otra de las capacidades destacadas es la de abstracción análisis y síntesis de la información, también tenemos que las empresas a trabajar bajo situaciones de presión le dan un nivel de importancia de muy alto con el 70%, por último la importancia de manejar un segundo idioma para el 37% fue alta y para el 20% muy alta sin embargo llama la atención que el 43% restante de las empresas no le dé un nivel significativo a esta capacidad, lo que indica que no lo tienen como requisito básico a la hora de realizar algún tipo de vínculo laboral.

GRAFICA. 12. PERCEPCIÓN SOBRE EL NIVEL DE LOGRO DEL GRADUADO



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 durante el periodo 2007- 2013 de una universidad del departamento.

Como punto de comparación entre lo que esperan las instituciones y el nivel de desempeño de los graduados, se optó por elegir las capacidades que se destacaron en la percepción de la importancia que le dan las empresas a la competencia, las cuales fueron mencionadas en la gráfica 11.1.

En lo que respecta a la evaluación del nivel de logro de los graduados en las diferentes competencias, se obtuvo que los mejores desempeños se presentan en: utilizar el tiempo de manera efectiva con un 67% alto, persuadir y convencer a sus interlocutores con un 60% alto, resolver problemas con un 53% alto, abstracción, análisis y síntesis con un 60% alto, capacidad para trabajar bajo presión con un 50% alto; por ultimo tenemos la capacidad de un segundo idioma en donde las instituciones consideran que los graduados que tienen vinculados actualmente poseen esta capacidad en un nivel bajo con un 50% por lo tanto se puede deducir que la mayor parte de los graduados no manejan esta competencia.

9. DISCUSIÓN

Describir la información básica de cada empresa relacionada con: tipo de empresa, tamaño, y vínculo de esta con la universidad, es uno de los objetivos que se planteó en la presente investigación lo cual resulta muy provechoso debido a que es necesario conocer el mercado laboral en donde se está desempeñando el graduado, a la vez verificar las características de las empresas, esto en función de tener conocimiento de cual y como es la principal fuente de empleo que tienen los graduados a la hora de enfrentarse al mundo laboral.

Dentro de los resultados tenemos que el tipo de empresa según la propiedad de capital se da mayoritariamente en el ámbito privado con un 86%, según la naturaleza jurídica encontramos que estas son en un mayor número colectivas con un 53%. De acuerdo al tamaño de la empresa según el número de empleados se encontró que el 77% de las instituciones seleccionadas son grandes, y se analizó que existen diversos vínculos con la universidad del magdalena destacándose el empleo directo de graduados en un 48%, y práctica profesional en un 26% al igual que el vínculo a través de convenio en 26%. Al comparar estos resultados con el artículo Percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia) tenemos que el 96,7% de los empleadores se dedicaba al sector servicios. El 9,8% de las empresas tenían entre 11 y 50 empleados, el 45,9% entre 51 y 200 empleados y el 44,3% más de 200 empleados, lo que difiere con los resultados obtenidos en la presente investigación debido a que son características particulares innatas de cada empresa y por ende de cada ciudad, lo que no interfiere con los objetivos propuesto en la presente investigación.

Describir el desempeño del graduado mediante la formación recibida y el nivel de satisfacción de las instituciones para determinar las fortalezas y debilidades el graduado es otro de los objetivos propuestos y de acuerdo a este tenemos los siguiente resultados: el 97% de los graduados se ubican en el área de Salud (asistencial) y un 3% administrativa al comparar estos resultados con el artículo evaluación del desempeño de los egresados del programa de enfermería de la universidad de Santander 2004 – 2010, se observa que el 60% se encuentra laborando en el área asistencial, administrativo con un 20%. Con respecto a esto puede decir que el área asistencial es donde mayor se desempeña los enfermeros. La formación del graduado del programa de enfermería de la investigación mencionada anteriormente corresponde con las necesidades de la empresa en un nivel de alto con un 37%, muy alto en un 33%, el desempeño de estos obtuvo una calificación de bueno con un 67%, los graduados de la universidad del magdalena con respecto a los graduados de otras I.E.S están en un nivel de Igual preparación con un (97%) según las instituciones donde estos laboran. Por lo anterior se concluye que los graduados del programa de enfermería de la universidad del magdalena satisfacen la mayor parte de los requerimientos de las instituciones prestadoras de salud para las cuales laboran.

La investigación de Muñoz A. Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la universidad francisco de Paula Santander (2012) se encontró que las competencias generales del profesional de enfermería corresponden a los requerimientos exigidos por los empleadores. Mencionan que en una escala de 1 a 4 el nivel de logro del egresado para estas competencias se mantuvo en el rango de 3 a 4 lo que deja claro que estos profesionales cumplen con lo planteado por el empleador, excepto la competencia de hablar y escribir en idioma extranjero que se evidencia por debajo de 3. De lo anterior podemos comparar los resultados obtenidos en el presente trabajo y se evidencia similitud en todas las calificaciones obtenidas donde la mayor puntuación varia de una escala del 1 a 5 obtiene unos resultados que mayormente varían en una escala de 3 a 4 y que los resultados de la competencia del manejo del idioma Ingles mayor puntuación alcanzada es de 2 que corresponde a un 50% de las respuestas. Esto nos deja claro que el profesional de enfermería en Colombia necesita reforzar esta competencia que es necesaria para muchas instituciones.

10. CONCLUSION

En conclusión se pudo determinar que la mayoría de los graduados laboran en empresas grandes, privadas de la ciudad de Santa Marta, y que el vínculo entre la universidad y la institución es el empleo directo de graduados y por medio de las prácticas profesionales. De acuerdo con el estudio de Rosa María Cruz y María Luisa Robles, agosto 2006. impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores, como resultado se encontró que el 81.2% de los empleadores corresponde a empresas privadas, encontrándose esta similitud entre las dos investigaciones, además hay que tener en cuenta que la mayoría de las instituciones de salud de la ciudad de Santa Marta son de carácter privado y por ende había una alta probabilidad de que se dieran estos resultados

En cuanto al desempeño del graduado se encontró que los empleadores consideran que el grado de formación académica y el grado de satisfacción de este con la labor del graduado es alta, de igual manera en un alto porcentaje los graduados laboran en el área asistencial, haciendo la comparación con el siguiente estudio de Flor del Carmen Daberkow Hernández et al, 2013. Opinión de empleadores en las instituciones de salud sobre el desempeño laboral de egresados de la licenciatura en Enfermería de una Universidad pública en la ciudad de Veracruz, México, El presente estudio estableció que el 87% de los empleadores manifiestan estar de acuerdo con la formación y los conocimientos proporcionados por la facultad a sus egresados, para satisfacer los requerimientos de los empleadores, según lo anterior podemos decir que los egresados de la licenciatura tienen una formación profesional acorde a las necesidades de las instituciones de salud, haciendo la comparación se demuestra que la formación que reciben los graduados de enfermería de la Universidad del Magdalena, se encuentra acorde a las necesidades del mercado laboral y que se puede competir a nivel internacional.

De acuerdo a las competencias que el graduado logra cumplir teniendo en cuenta la percepción del empleador se encontraron los siguientes, capacidad de utilizar el tiempo, de resolver problemas y de persuadir a sus interlocutores haciendo la comparación con el siguiente artículo de chapa Alarcón, patricia 2003 da a conocer en su investigación necesidades de los empleadores de los egresados de la carrera de relaciones internacionales en el campo aduanal de la facultad de ciencias políticas y administración pública de la UANL. que Los resultados arrojan que en un 66% se debe mejorar la capacidad de liderazgo, en un 59% de debe mejorar la capacidad de resolver problemas en forma creativa entre otras y se reconoce que debe existir la necesidad de establecer instancias de comunicación que actúen como vías de información que permitan ver con precisión las

necesidades que presentan los empleadores, siendo un punto a favor para los graduados del programa de enfermería si se tiene en cuenta que en este estudio se encontró que unas de las competencias que mayor logro obtuvo fue la capacidad de resolver problemas aunque también se debe insistir en mejorar las otras competencias.

Con base en estos resultados se considera que el seguimiento al graduado es muy importante hoy día ya que estos son la carta de presentación de la universidad donde han realizado sus estudios, le suministra información de cómo se está desempeñando el graduado tanto en su área laboral como es su área social, además le ayuda a generar cambios en su currículo académico y a identificar que tan satisfactoria ha sido la educación que ha recibido al graduado y si esta le ha ayudado a desempeñarse en su área de trabajo de una manera adecuada, a la vez permite integrar más al graduado en todas las actividades tanto académicas, social, cultural y políticas etc.

El egresado en su área laboral debe cumplir con unas competencias tanto generales como aquellas que son propias de su carrera, debe asumir nuevos retos como consecuencia del avance que hay hoy día a escala global, de igual manera cumplir con las expectativas que requiere su empleador, y que además de las competencias que le sean impartidas en la institución donde recibió su formación profesional el graduado sepa reconocer esas competencias que son innatas, ya que muchas veces los empleadores les dan importancia estas a la hora de contratarlos, como por ejemplo su capacidad de liderazgo.

11. RECOMENDACIONES

- ✓ Una vez concluido el presente trabajo, se considera interesante el reforzar aquellos puntos que se encontraron desfavorables para la satisfacción de las instituciones con respecto a la labor del egresado y se propone lo siguiente:
- ✓ Implementar dentro de pensum académico el idioma inglés para que el estudiante maneje el idioma universal, el cual es de mucha importancia para la mayoría de instituciones participantes.
- ✓ Además de lo propuesto anteriormente para el mejoramiento de la satisfacción en el área laboral, se recomienda la continuidad de este tipo de estudio para conocer la percepción de la satisfacción de todos los graduados no solo los de una ciudad en específico, como lo fue en este caso, sino que se logre el seguimiento total de todos los enfermeros de la Universidad del Magdalena graduados hasta la fecha de hoy.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ¹ RABELO FERNANDO. Plan de Desarrollo Académico 1988-1992. [Internet] UJAT, Villahermosa, Tab., 1988.
- ² RED DE OFICINAS Y CENTROS DE GRADUADOS DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO. Políticas de seguimiento a graduados de la red de oficinas centros de graduados del suroccidente colombiano. [Internet] 2007. [Consultado 05 de diciembre de 2014].
- ³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Seguimiento a egresados, información para la pertinencia [internet] Colombia, CVN 2014 [consultado 06 de diciembre de 2014]
- ⁴ EL OBSERVATORIO DE LA UNIVERSIDAD COLOMBIANA. Egresados: hijos desconocidos por la universidad [internet]; 2008 [consulta 06 de diciembre de 2014]
- ⁵ Universidad del magdalena, oficina de egresados [internet]
- ⁶ GREEN A. Estudio de seguimiento de egresados de programas de posgrado regionales centroamericanos. Septiembre 2005
- ⁷ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. 2013. Resultados de las condiciones laborales de los graduados de educación superior 2001-2012 y los certificados de educación para el trabajo y el desarrollo humano 2010-2012
- ⁸ MERCADO S. Evaluación del desempeño por competencias de los graduados y estudiantes de prácticas profesionales de la Universidad del Magdalena en las empresas del sector público y privado Santa Marta, D.T.C.H. 1a ed. de octubre del 2014
- ⁹ pertinencia laboral para el programa de ingeniería 2013 [internet] disponible en
- ¹⁰ HERNÁNDEZ T. Evaluación del desempeño laboral de los egresados de ingeniería agroindustrial de la universidad de san buenaventura seccional Cali [internet] 2012[consulta 07 de diciembre del 2014]

- ¹¹ JIMÉNEZ G, Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit. Rev. Fuente [internet]. 2011[consulta el 05 de diciembre de 2014] ISSN 2007-0713.
- ¹² VARGAS M, Sobre el concepto de percepción. Rev. redalcy. Org [internet] 1994 [consulta 07 de diciembre del 2014]
- ¹³ BRAVO S. Informes de las cuatro reuniones del Proyecto Tuning-Europa América Latina, llevadas a cabo en Buenos Aires, Argentina, Marzo 2005, Belo Horizonte, Brasil, Agosto 2005, San José de Costa Rica, Febrero 2006, Bruselas, Bélgica, Junio 2006y México, Febrero 2007.
- ¹⁴ CASTRO S. Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales, Interdisciplinaria v.21 [internet] 2004 [consultado 05 de diciembre 2014] ISSN 1668-7027.
- ¹⁵ GRANICA. Diccionario de comportamientos gestión por competencias: como descubrir las competencias a través de los comportamientos. [Internet] buenos aires: 2005 [consulta 06 de diciembre del 2014]
- ¹⁶ Hacia una cultura de la evaluación para el siglo XXI. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia [internet] Colombia: universidad nacional [consulta 07 de diciembre del 2014]
- ¹⁷ Competencias básicas aplicadas al aula.[internet] Bogotá: Ediciones SEM.[consulta 07 de diciembre del 2014]
- ¹⁸ TOBÓN SERGIO. Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Talca: Proyecto Mesesup, [internet] 2006[consulta 05 de diciembre 2014]
- ¹⁹ GONZALES, weegnaar, Robert, eds. Tuning educational structures in Europe. Informe final – proyecto fase I . Bilbao, 2003.
- ²⁰ El enfoque de competencia laboral manual de formación [internet]. Montevideo: cinterfort 2001 [consultado 06 de diciembre de 2014]
- ²¹ Tuning Educational structures in europe: la contribución de las universidades al proceso de Bolonia [internet]; [consulta diciembre 06 2014]
- ²² BRAVO NESTOR. Informes de las cuatro reuniones del Proyecto Tuning-Europa América Latina, llevadas a cabo en Buenos Aires, Argentina, Marzo 2005, Belo Horizonte, Brasil, Agosto 2005, San José de Costa Rica, Febrero 2006, Bruselas, Bélgica, Junio 2006y México, Febrero 2007.

- ²³ El enfoque de competencia laboral manual de formación [internet]. Montevideo: cinterfort 2001 [consultado 06 de diciembre de 2014]
- ²⁴ Módulo 1 competencias, fases y aplicación; unidad 2 concepto de competencia laboral. [Internet] [Consultado diciembre 06 de 2014]
- ²⁵ El enfoque de competencia laboral manual de formación [internet]. Montevideo: cinterfort 2001 [consultado 06 de diciembre de 2014]
- ²⁶ El enfoque de competencia laboral manual de formación [internet]. Montevideo: cinterfort 2001 [consultado 06 de diciembre de 2014]
- ²⁷ BRAVO NESTOR. Informes de las cuatro reuniones del Proyecto Tuning-Europa América Latina, llevadas a cabo en Buenos Aires, Argentina, Marzo 2005, Belo Horizonte, Brasil, Agosto 2005, San José de Costa Rica, Febrero 2006, Bruselas, Bélgica, Junio 2006y México, Febrero 2007.
- ²⁸ Tomado de la página web: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-229430_archivo_pdf_decreto1295.pdf
- ²⁹ Tomado de la página web [mineduacion.gov.co/1621/articles-96961_archivo_pdf.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-96961_archivo_pdf.pdf)
- ³⁰ Tomado de la página web bienestarbogota.unal.edu.co/pdf/egresados/Decreto_2566.pdf.
- ³¹ DEL CERRO SANTOS. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de Castilla-La Mancha. La opinión que empleadores y egresados tienen de la formación facultad de derecho y ciencias sociales universidad de castilla-la mancha. Tomado de: <https://cipe.uclm.es/observatorio/informes/?d=3>
- ³² BARBETTI PABLO 2002: Criterios valorados en la selección de profesionales universitarios y posición de los empresarios frente a la formación superior. Un análisis de las opiniones de los empleadores en la ciudad de Corrientes. Tomado de: <http://www.unne.edu.ar/unnevieja/Web/cyt/cyt/2001/1-Sociales/S-014.pdf>
- ³³ DÍAZ BARRIGA. Empleadores de universitarios: un estudio de sus opiniones. Porrúa México. Tomado de: <http://books.google.com.co/books?id=-EwIAQAAIAAJ&q=inauthor:%22%C3%81ngel+D%C3%ADaz+Barriga%22&dq=inauthor:%22%C3%81ngel+D%C3%ADaz+Barriga%22&hl=es&sa=X&ei=Yz-OU6HCB5ShsQTUpIGgCQ&ved=0CCcQ6AEwAA>

- ³⁴ CHAPA ALARCÓN junio del 2003. Estudio acerca de las necesidades de los empleadores de los egresados de la carrera de relaciones internacionales en el campo aduanal de la facultad de ciencias políticas y administración pública de la UANL. Tomado de: <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020150091/1020150091.PDF>.
- ³⁵ ESTRELLA, G, & León, M. T. P. (2006). Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores. Uabc. Mexico
- ³⁶ PEÑA ARLINE. Opinión del empleador del sector público sobre el desempeño laboral del licenciado en turismo egresado de la universidad del oriente, núcleo Nueva Esparta. Pasos. Vol. 4 N° 2 Pág. 235-254. 2006. Venezuela.
- ³⁷ ILEANA BÁRBARA. Pertinencia e impacto social de la carrera de estomatología periodo 2003-2007. Rev. Había cienc méd vol.8 no.4.2009
- ³⁸ RODRÍGUEZ FRANCISCO, La evaluación del desempeño del trabajador: una mirada desde la consultoría, julio 2009 disponible en <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/evaluacion-del-desempeno-del-trabajador.htm>
- ³⁹ ARGOTE LUZ ÁNGELA, Los egresados y su desempeño en el medio: un desafío de las instituciones formadoras del recurso humano en salud. Tomado de <http://www.redalyc.org/pdf/283/28332403.pdf>
- ⁴⁰ SÁNCHEZ BLANCA. Seguimiento de egresados del programa de psicología y pedagogía. Pedagogía y Saberes. 1997 Colombia
- ⁴¹ PARRA EUCARLO. Resultados de investigación - Impacto del egresado del programa de Ingeniería Informática y su desempeño con respecto a la industria del software. 2007. Colombia.
- ⁴² Tomado de: Informe de seguimiento a recién graduados de la universidad del magdalena 2011- 2012 de programas académicos de pregrado presencial
- ⁴³ Tomado de: Informe de seguimiento a recién graduados de la universidad del magdalena 2011- 2012 de programas académicos de pregrado de metodología a distancia
- ⁴⁴ Tomado de: Informe de seguimiento a los graduados de la Universidad del Magdalena 2001-2011 un análisis a partir de los indicadores del Observatorio laboral para la educación.
- ⁴⁵ GARCÍA CARDONA, Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEOL. Tomado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/reu/article/download/42094/38202>.

- ⁴⁶ CRUZ NÚÑEZ FABIOLA, M.D. BARRIOS MELCHOR ALMA ROSA. Opinión de empleadores sobre desempeño de Egresados de la Facultad de Enfermería Poza Rica, México.. ENE, Revista de Enfermería 4(2):40-44, agosto 2010. Disponible en <http://enfermeros.org/revista>
- ⁴⁷ SÁNCHEZ FERNÁNDEZ. Opinión de empleadores en las instituciones de salud sobre el desempeño laboral de egresados de la licenciatura en Enfermería de una Universidad pública en la ciudad de Veracruz, México. Tomado de: <http://www.portalesmedicos.com/revista-medica/empleadores-laboral-licenciatura-enfermeria/>
- ⁴⁸ IBARRA ROSA MARIA .2009 Universidad Veracruzana. Facultad de Enfermería. Programa de seguimiento a egresados y opinión de empleadores.
- ⁴⁹ URBINA LAZA Omayda. Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología. http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol20_1_06/ems04106.htm
- ⁵⁰ L, CARMEN: Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años. Rev enfermería universitaria [Internet] 2012. [Consulta 07 de diciembre de 2014]
- ⁵¹ MUÑOZ A MARÍA NELCY,
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, diciembre de 2012. ISSN: 1794-5232**
- ⁵² BAUTISTA RODRÍGUEZ, LUZ MARINA, revista ciencia y cuidado vol.9 N2, diciembre 2012, Evaluación del desempeño de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander 2004-2010, disponible en http://cuidarte.udes.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=84:vol-3-no-1-2012&catid=16:contenidos.
- ⁵³ TORRES, SIERRA. Evaluación del desempeño de los egresados del programa de enfermería de la universidad de Santander 2004-2010. Tomado de: <http://cuidarte.udes.edu.co/attachments/article/89/Original2%20Claudia%20Consuelo%20UDES.pdf>
- ⁵⁴ RESTREPO CARO ALEJANDRA, evaluación del impacto del egresado de enfermería en su entorno laboral. Universidad popular del cesar, Valledupar 2007-2012-1 disponible en: <http://hemeroteca.unicesar.edu.co/spip.php?article7338>

⁵⁵. FRANCO Y. Tipos de Investigación. Según: Ander - Egg, Hernandez y otros. [Web] 2011[acceso el 8/12/14] <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/>

ANEXO 1

INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD	# DE EGRESADOS LABORANDO
Clínica General del Norte	1
Clínica de la Mujer	2
Clínica Los Nogales	2
Clínica La Milagrosa	2
Clínica Del Prado	5
Baxter RTS- Santa marta	2
Fundación Cardiovascular de Colombia	2
E.S.E Alejandro Prospero Reverend	1
E.S.E Hospital Universitario Fernando Troconis	4
Perfect Body Medical Center	2
Clínica Mar Caribe	3
Centros Hospitalarios del Caribe	2
Sanitas EPS	1
Centro Cardiovascular del Magdalena	1

ANEXO 3



UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
PROGRAMA DE ENFERMERIA

Santa Marta D.T.C.H. Octubre 2014.

SEÑOR (ES)

IPS

Me dirijo a ustedes muy respetuosamente para informarle que el Programa de Enfermería reglamenta según Acuerdo Académico 006 las opciones de grado para sus estudiantes; dentro de estas opciones se encuentra Proyecto de Investigación. Las estudiantes de grado Grace Fontalvo identificada con código estudiantil 2010262018, Yujeddy Gernica identificada con el código estudiantil 2010262021, Jennifer Ropero identificada con el código estudiantil 2010262049 se encuentran desarrollando el proyecto de Grado titulado: 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

I

Por lo anterior, solicito comedidamente que la institución les permita la aplicación del instrumento de valoración al personal de Enfermería.

Cabe señalar que para esta concertación será asignada la Docente Coordinadora de Prácticas Formativas Enf. Ivone Brito Jiménez.

Le agradezco su valiosa colaboración.

Atentamente

EDILTRUDIS RAMOS DE LA CRUZ
Directora
Programa De Enfermería

“La autonomía y excelencia son valores”