

**HABILIDADES DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA PARA INCURSIONAR EN
EL MERCADO LABORAL, 2013.**

BLEIDYS OSORIO ZAPPA

MARÍA ELENA QUIROZ GARCÍA

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERÍA
MONTERÍA 2013**

**HABILIDADES DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA PARA INCURSIONAR EN EL
MERCADO LABORAL, 2013.**

ESTUDIANTES

**BLEIDYS OSORIO ZAPPA
MARÍA ELENA QUIROZ GARCÍA**

TRABAJO DE GRADO

ASESOR METODOLÓGICO

ÁLVARO ANTONIO SÁNCHEZ CARABALLO

ASESOR TEMÁTICO

MONICA HANNA LAVALLE

**Esp. Salud Ocupacional, Esp en Gerencia Administrativa de la Salud,
Magister en Administración**

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ENFERMERÍA

MONTERÍA 2013

Nota de aceptación

Firma del presidente

Firma de jurado

Firma de jurado

Montería, diciembre de 2013

DEDICATORIA

A nuestro DIOS todo poderoso por darme la oportunidad de prepararme y conocer el valor de la vida.

A mi madre por apoyarme día a día e impulsarme a seguir adelante superando cada obstáculo que se presentaba.

A mi pareja por su paciencia y apoyo incondicional en mi proceso académico.

A los amigos (as), primos y tíos que en el camino DIOS me colocó para aprovecharlos al máximo, dándome la motivación necesaria para seguir mi carrera.

María Elena Quiroz García

A DIOS por permitirme haber compartido esta experiencia y conocer a quienes me guiaron durante mi formación académica.

A mi madre, quien con entereza y determinación me enseñó que a pesar de las dificultades, las grandes cosas en la vida se logran con dedicación.

A mis hermanas por animarme a continuar y ser el motivo que impulso este sueño.

Bleidys Osorio Zappa

AGRADECIMIENTOS

A DIOS por estar con nosotras en los momentos en los momentos difíciles, por ayudarnos en cada prueba pasada durante ésta carrera y hacer posible la terminación de este proyecto.

A nuestros padres por estar siempre y por su apoyo incondicional desde el inicio de este sueño que ahora es una realidad.

A todos los profesores que aportaron un granito de arena para cultivar en nosotras esos principios básicos que nos llevarán a ser grandes y excelentes personas para la sociedad.

A la docente Mónica Hanna por su paciencia, amor, dedicación y acertada orientación durante la elaboración del presente proyecto.

A los egresados de Enfermería, usuarios que asistían a los servicios de salud y a los empleadores que participaron de una u otra forma en este trabajo de investigación.

A la Universidad de Córdoba por darnos las herramientas necesarias para ser grandes profesionales.

A todas las personas que de una u otra manera nos dieron su mano para levantarnos y obtener este logro.

CONTENIDO

RESUMEN	9
SUMMARY	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN	11
1. OBJETIVOS	13
1.1 GENERAL	13
1.2 ESPECÍFICOS	13
2. MARCO REFERENCIAL	14
2.1 MARCO TEÓRICO	14
2.2 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	16
2.3 MARCO LEGAL.....	20
2.4 MARCO CONCEPTUAL.....	22
3. DISEÑO METODOLÓGICO	25
3.1 TIPO DE ESTUDIO.....	25
3.2 ESCENARIO DEL ESTUDIO.....	25
3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	25
3.4 UNIDAD DE ANÁLISIS.....	26
3.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	26
3.6 CRITERIO DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	26
CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.....	27
3.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	27
3.8 ASPECTOS ÉTICOS Y LEGALES.....	27
4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	29
5. CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES	44
6. BIBLIOGRAFIA.....	46
ANEXO N° 1	50
ANEXO No. 2.....	54

LISTA DE TABLA

Tabla 1.	Habilidades de Enfermería según los egresados	Pág. 27
Tabla 2.	Habilidades de Enfermería según los usuarios	28
Tabla 3.	Habilidades desarrolladas por Enfermería según los empleadores	28
Tabla 4.	Desempeño laboral de Enfermería según usuarios	29
Tabla 5.	Calidad del enfermero egresado de la Universidad de Córdoba	30
Tabla 6.	Enfermería satisface sus necesidades en salud	32
Tabla 7.	Satisfacción del desempeño del profesional de enfermería de la Universidad de Córdoba	33
Tabla 8.	Capacidad para cumplir con los requerimientos de los usuarios	33
Tabla 9.	Capacidad para el desempeño laboral	35
Tabla 10.	En la formación académica adquirió habilidades para el mercado laboral	36
Tabla 11.	Dificultades durante el desarrollo laboral	37
Tabla 12.	Conocimiento de la existencia del proyecto educativo del programa (PEP)	38

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 4. Desempeño laboral de Enfermería según usuarios	30
Gráfica 5. Calidad del enfermero egresado de la Universidad de Córdoba	31
Gráfica 6. Enfermería satisface sus necesidades en salud	32
Gráfica 9. Capacidad para el desempeño laboral	35
Gráfica 10. En la formación académica adquirió habilidades para el mercado laboral	36
Gráfica 11. Dificultades durante el desarrollo laboral	37

RESUMEN

El objetivo es determinar las habilidades del egresado en Enfermería para incursionar en el mercado laboral. Se realizó un estudio Descriptivo de corte transversal, con enfoque cuali-cuantitativo, muestreo no probabilístico mediante encuesta aplicada a 40 egresados de la Universidad de Córdoba, 5 empleadores de las instituciones de salud donde laboran los egresados y 20 usuarios de los servicios de salud escogidos al azar de estas instituciones. Los resultados arrojaron que dentro de las principales habilidades por los egresados del programa de Enfermería de la Universidad de Córdoba encierran principalmente liderazgo en 52.5 %, trabajo en equipo 25%, manejo administrativo 40% y/o gerencial 45%, atención integral y compromiso. Igualmente refleja que sectores como los constituidos por usuarios de servicios de salud y empleadores de las instituciones prestadoras, coinciden con estas habilidades agregando además algunas tales como; conocimiento 40%, humanización 40%, honestidad e iniciativa que permiten al profesional de Enfermería brindar cuidado integral y humanizado logrando satisfacer las necesidades en salud de los usuarios; para concluir se evidenció que un alto porcentaje de los egresados del programa de Enfermería de la Universidad de Córdoba considera que si adquirieron durante la formación académica las habilidades para su desarrollo en el mercado laboral.

PALABRAS CLAVES: Habilidades, egresado de enfermería, mercado laboral.

ABSTRACT

The objective is to determine the skills of graduates in nursing to enter the labor market. A Descriptive cross-sectional study with qualitative and quantitative approach, non-probability sampling was conducted through survey of 40 graduates of the University of Cordoba 5 employers in the health institutions where they work graduates and 20 users of health services chosen randomly from these institutions. The results showed that within the main skills by graduates of the nursing program at the University of Córdoba mainly contain lead in 52.5%, teamwork 25%, administrative management 40% and / or managerial 45%, integrated care and commitment. Also shows that sectors such as those constituted by health service users and employers providing institutions, match these skills plus adding some such as; knowledge 40%, 40% humanization, honesty and initiative allowing professionals to provide comprehensive nursing care and humanized managing to satisfy the health needs of the users, to conclude it was shown that a high percentage of graduates from the Nursing program at the University of Córdoba believes that if acquired during academic training for skills development in the labor market.

KEY WORDS: Skills, graduate nursing, labor market.

INTRODUCCIÓN

Enfrentar los desafíos que ofrece el desarrollo no es fácil, para ello hay que saber exactamente en qué dirección va dirigido. Esto no es diferente en el sector salud, la demanda y oferta de servicios de salud hacen que sea necesario establecer políticas que direccionen la atención con el fin de satisfacer esas necesidades; tal y como lo hace la Ley 100 de 1993¹, por la cual se crea el Sistema General de Seguridad Social en Salud (S.G.S.S.S.), y la Ley 1438 de 2011² mediante la cual se reforma.

Es evidente entonces, que los servicios de salud deben ser satisfactorios basándose en el cumplimiento de políticas definidas por la ley. Dándose la necesidad de la adopción de estas leyes, como herramienta para el fortalecimiento de la educación profesional en las instituciones de educación superior (I.E.S.) ejemplo de ello es la Ley 266 de 1996³, Por la cual se reglamenta la profesión de Enfermería en Colombia.

Según el observatorio laboral⁴, en Colombia la educación pone a su disposición un sistema de información que le permite obtener la caracterización académica (Perfil Graduados) y de mercado laboral (Situación Laboral). De 1.620.689 titulados del país, 29.557 son del programa de Enfermería graduados entre el periodo 2001-2011. La información anterior evidencia la alta demanda de graduados en el país. En el Departamento de Córdoba, se encuentra una

¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 de 1993, reglamenta el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Bogotá. [En línea] [Consultado el 28 de Julio de 2013] Disponible: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

² COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1438 del 2011, por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. Bogotá, Colombia. [En línea][Consultado el 28 de julio de 2013] Disponible: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2011/ley_1438_2011.html

³ COLOMBIA CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 266 de 1996, por lo cual se reglamenta la profesión de Enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones. Bogotá, Colombia.[En línea][consultado el día 28 de Noviembre del 2013] Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1996/ley_0266_1996.html

⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ministerio de Educación Nacional. Graduados Colombia. Observatorio laboral para la educación. [En línea][Consultado el día 25 de junio de 2013]. Disponible en: <http://www.graduadoscolombia.edu.co:8080/o3web/viewdesktop.jsp?cmd=open&source=Perfil+Graduados%2FGraduados+por+Instituci%F3n>

población graduada del mismo programa y periodo de 724, de los cuales 512 egresaron de la Universidad de Córdoba.

La Universidad de Córdoba es una de las 34 universidades que pertenecen a la Asociación Colombiana de Facultades de Enfermería (ACOFAEN)⁵, cuenta con alta acreditación según el Ministerio de Educación⁶, la Resolución 2509 del 30 de Marzo del 2011 confirma la acreditación de alta calidad por 4 años de dicha Universidad, como instituto educativo debe proporcionar competencias, habilidades y destrezas que permitan y faciliten su desarrollo del egresado en el campo laboral, con una fundamentación conceptual, teórico, científico y jurídico.

De acuerdo a las consideraciones anteriores, y teniendo en cuenta que la Ley 266 de 1996⁷ en el artículo VI, define entre otras cosas las competencias dentro de las que se encuentran inmersas las habilidades del profesional de Enfermería en Colombia, nació la idea de desarrollar una investigación que permitiera determinar las habilidades que ofrece la Universidad de Córdoba en el programa de Enfermería para satisfacer los requerimientos exigidos por el mercado laboral.

⁵ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE FACULTADES DE ENFERMERÍA. Facultades afiliadas [En línea] Bogotá, Colombia [Consultado el día 29 de abril 2013] disponible en: <http://acofaen.org.co/miembros/facultades-afiliadas/>.

⁶COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ministerio de Educación Nacional. Consejo Nacional de Acreditación. Resolución 2509 del 30 de Marzo del 2011, renovación de acreditación de enfermería universidad de Córdoba Montería. Vigencia 4 años [en línea] Bogotá, Colombia [consultado el día 08 de septiembre del 2013]. Disponible en: <http://menweb.mineduacion.gov.co/cna/Buscador/BuscadorProgramas.php?>

⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 266 de 1996. Óp. Cit., Pág. 12

1. OBJETIVOS

1.1 GENERAL

Determinar las habilidades del egresado en Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013.

1.2 ESPECÍFICOS

- Identificar las habilidades que el egresado percibe como necesarias para incursionar en el mercado laboral.
- Describir las habilidades del profesional de Enfermería que identifican los usuarios de las instituciones objeto de estudio.
- Enunciar las habilidades del egresado de Enfermería que exigen los empleadores para el desarrollo laboral.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

La competitividad de una empresa ha dejado de medirse con signos externos a la organización para medirse con indicadores basados en el talento humano, tal como lo refiere Arbaiza⁸. Es por ello que basarse en el potencial humano a contratar y la posibilidad de transformarlo puede marcar la diferencia en el logro o no del objetivo de la organización.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que situaciones como la globalización, el desarrollo empresarial, el recurso humano y la posibilidad de desarrollar habilidades necesarias en el mercado laboral, permiten que cada individuo de acuerdo a sus capacidades desarrolle habilidades propias de la profesión.

El desarrollo de habilidades en la formación de competencias profesionales en el área de Enfermería, tiene como asiento característico, la posibilidad de transferencia en el sentido en que una habilidad no se desarrolla para un momento o acción determinada, sino que se convierte en una cualidad, en una forma de respuesta aplicable a múltiples situaciones que comparten esencialmente la misma naturaleza; por lo cual las habilidades desarrolladas por un individuo configuran una forma personal de resolver tareas o resolver problemas en áreas de actividad determinadas⁹.

⁸ ARBAIZA, Lydiá. Desarrollo de competencias gerenciales: un modelo alternativo, 1er edición buenos aires- Cengage Learning Argentina, 2011. ISBN 978-987-1486- 66-3 [en línea][Consultado el día 03 de Septiembre de 2013]. Disponible en http://issuu.com/cengagelatam/docs/desarrollo_de_competencias_gerenciales_arbaiza.

⁹ MORENO. Como se forman las competencias, editorial Díaz de Santos Madrid, España. 1998. [En línea][Consultado el día 01 de Diciembre de 2013]. Disponible en: [file:///F:/habilides/La%20formaci%C3%B3n%20de%20competencias%20profesionales%20en%20el%20C3%A1rea%20de%20enfermer%C3%ADa%20\(p%C3%A1gina%202\)%20-%20Monografias.com.htm](file:///F:/habilides/La%20formaci%C3%B3n%20de%20competencias%20profesionales%20en%20el%20C3%A1rea%20de%20enfermer%C3%ADa%20(p%C3%A1gina%202)%20-%20Monografias.com.htm)

Como se encuentra estipulado en el artículo 16 de la Ley 266 de 1996¹⁰, que contempla habilidades en función de asistencia, gestión, administración, investigación y docencia tanto en áreas generales como especializadas, y aquellas conexas con la naturaleza de su ejercicio tales como asesorías, consultorías y otras relacionadas como competencias del profesional de Enfermería en Colombia.

En el ámbito del ejercicio profesional que regula la Ley 266 de 1996¹¹, el profesional de Enfermería ejerce su práctica dentro de una dinámica interdisciplinaria, multiprofesional y transdisciplinaria, aporta al trabajo sectorial e intersectorial sus conocimientos y habilidades adquiridos durante la formación universitaria y actualizada mediante la experiencia, la investigación y la educación continua.

Algunas instituciones guían la educación profesional bajo las políticas del estado y las propias, viendo la necesidad de establecer lineamientos que permita optimizar los procesos académico-administrativos de un programa, orientando las acciones del futuro profesional. La Universidad de Córdoba por su parte cuenta con un Plan Educativo del Programa (PEP), que contempla entre otras las competencias del saber hacer (gerencia del cuidado, investigación, educación, administración) que el profesional de Enfermería desarrollará durante su formación académica y desempeño laboral.

El modelo pedagógico descrito en el PEP¹², refiere que el programa de Enfermería busca un profesional propositivo y creativo, que utilice habilidades técnicas basadas en la profundización del saber de la Enfermería y de otros conocimientos científicos.

¹⁰ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 266 de 1996. Óp. Cit., Pág. 12

¹¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 266 de 1996. Óp. Cit., Pág. 12

¹² PROGRAMA DE ENFERMERIA, Facultad de ciencias de la salud. Proyecto educativo del programa. Universidad de córdoba. Montería, Córdoba 2005

2.2 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Existen múltiples investigaciones que permiten evidenciar el desempeño de los egresados de diversas instituciones a nivel nacional e internacional las cuales se presentaran a continuación.

En la investigación sobre Opinión de empleadores en las instituciones de salud sobre el desempeño laboral de egresados de la licenciatura en Enfermería de una Universidad pública realizada en la Universidad Veracruzana de México, por Daberkow, Fernández, Ruiz, Gómez y Castro¹³, se concluyó 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.

En relación con el conocimiento teórico práctico en la facultad de Enfermería resultó que 78% de los empleadores opinaron que los egresados de la licenciatura conjuntan el conocimiento teórico con el práctico.

El 65% de los empleadores están de acuerdo en que los egresados de esta licenciatura son valorados en el sentido profesional, y un 76% afirma que el programa de licenciatura es reconocido por formar profesionales de calidad, de estos resultados obtenidos.

En cuanto a si los egresados muestran una actitud de apertura para la investigación y profundización en sus conocimientos solo el 57% de los empleadores refirió estar de acuerdo, este nivel se encuentra un poco deficiente conforme a las normas de la CIE en la enfermera y la profesión en el cual afirma

¹³ DABERKOW, Flor; SÁNCHEZ, Amelia; FERNÁNDEZ, Blanca; RUÍZ, María; TENORIO, Marcela; CASTRO, Miguel. Opinión de empleadores en las instituciones de salud sobre el desempeño laboral de egresados de la licenciatura en Enfermería de una Universidad pública. [En línea][Consultado 04 de Octubre de 2013] Disponible en: <http://www.portalesmedicos.com/revista-medica/empleadores-laboral-licenciatura-enfermeria/>

que la enfermera debe contribuir al desarrollo de un núcleo de conocimientos profesionales basados en la investigación.

Respecto al desempeño profesional un 62% de los empleadores está de acuerdo en que el desempeño profesional de los egresados de esta licenciatura es idóneo.

En la investigación sobre percepción de los usuarios y usuarias sobre el quehacer de enfermería en el primer nivel de atención realiza en Costa Rica en el año 2007, por Matamoros, Obando, Rivera, Romero y Torres¹⁴, de acuerdo al grado de satisfacción de usuarios (as) con respecto a la atención ofrecida por el personal de Enfermería. Se concluyó que del 61.25% de personas que sí recibieron información, el 30.6% se encuentran muy satisfechas, y el 55.78% se siente satisfecho.

La poca utilización del poder por parte de las enfermeras y enfermeros es fundamental para tener una visión global de las implicaciones éticas para la Enfermería como profesión y como sujetos, pues se limita el prestigio profesional y la calidad de los cuidados que la sociedad recibe.

Según los autores Enfermería se ha caracterizado por ejercer labores propias y debe seguir ofreciendo la atención humanitaria que la ha caracterizado, pues el contacto con personas obliga al profesional a ser sensible ante las necesidades de los usuarios(as) sin que ello implique perder su profesionalismo.

En la investigación sobre Reflexionando sobre liderazgo en Enfermería realiza en Rio de Janeiro en el año 2006, por Ribeiro Lopes, Graciet y Martines¹⁵, se concluyó que Inevitablemente, las enfermeras a desarrollar las habilidades de

¹⁴ MATAMOROS, Karla; OBANDO, Natalia; RIVERA, Susana; ROMERO, Dahianna y TORRES. Chistian. Percepción de los usuarios y usuarias sobre el que hacer de Enfermería en el primer nivel de atención. Revista Semestral Number 12 – Abril – Setiembre 2007 ISSN 1409-4568. [En línea][Consultado el día 03 Diciembre de 2013] Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/448/44801201.pdf>

¹⁵ RIBEIRO, Mirtes; LOPES, Sheila; GRACIET, Tatiana; MARTINES María. Reflexionando sobre el liderazgo en Enfermería. Esc. Anna Nery Rev. Enferm; 2006; 10(1):109-115. [en línea][Consultado el día 03 Diciembre de 2013] Disponible en: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452006000100014>

liderazgo, independientemente de sus características personales, porque de enfermería requiere un tribunal competente, capaz de hacer frente a la gran diversidad humana profesional, y ser capaz de resolver problemas y proponer cambios, apuntando a soluciones que no lo hacen satisfacer las necesidades de la población y el personal. La enfermera, como un equipo profesional y coordinador de Enfermería, debe ejercer el liderazgo y, por lo tanto, es esencial para desarrollar esta capacidad.

De acuerdo a lo anterior citado los constantes cambios en la asistencia sanitaria requieren una enfermera profesional capaz, segura, dinámica y creativa, así como requerir la búsqueda incesante de nuevos conocimientos e información sobre el tema. Los cambios que se están produciendo en el proceso de atención, por ejemplo, la búsqueda de menores costos de la atención, requiere líderes son cada vez más poderosa y eficiente para hacer frente a estos cambios constantes en la atención de salud. Estos cambios se reflejan en el cuidado de la calidad y la satisfacción del cliente, aumentando el reconocimiento y la colaboración del grupo de trabajo.

Entendemos que el líder puede ser construido y que está ligada a las tareas administrativas de la dirección de enfermería, las posibilidades de éxito son mucho mayores cuando se trata de satisfacer las necesidades de la organización y la calidad de los servicios prestados. El liderazgo es esencial en la vida profesional de la enfermera como ser capaz de comunicar de manera clara con el grupo, ser capaz de señalar soluciones a los conflictos y tomar la iniciativa en la toma de decisiones son atributos que garantizan un desempeño satisfactorio en el arte de cuidar.

El liderazgo ha sido un reto para las enfermeras en la realización de sus actividades cotidianas. Esto puede explicarse por la dificultad de las enfermeras en el ejercicio de esta función, la complejidad de la cesión o la subestimación de plomo de su potencial. Sin embargo, la nueva propuesta actual requiere habilidades de administración de numerosas enfermeras estrechamente

influenciados por su capacidad para conducir: dar crédito donde es debido, tomar riesgos, determinar un objetivo, el papel, el responsable, el entusiasmo de crianza, cultivar la fe y delegado son características que pueden ser adquiridos por las enfermeras en el trabajo del día a día, a través del compromiso y la confianza en sus habilidades. En un mercado cada vez más competitivo, las enfermeras deben estar preparadas para tomar las muchas funciones que se le asignen. Teniendo en cuenta lo anterior, se concluye que es muy importante para la enfermera para desarrollar habilidades de liderazgo.

En la investigación sobre desempeño profesional de los egresados del programa de Enfermería de la Universidad de Caldas y su relación con la ley de seguridad social en salud y con el perfil de formación realizado en Manizales entre los años 1995-2004, por García, López, Osorio y Realpe¹⁶, se concluyó que el concepto de los empleadores y de los egresados, el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería de la Universidad de Caldas responde a los requerimientos de la Ley 100 de 1993.

El perfil de desempeño presenta mayor tendencia al cumplimiento de funciones administrativas y de gestión, incluidas funciones no propias del profesional de Enfermería, en detrimento del cuidado, esencia del quehacer de la profesión.

La educación en salud, parece ser poco relevante tanto para las instituciones como para los egresados; desarrollan más información y orientación a los pacientes y familias. El desarrollo de la investigación y de las actividades que de esta se derivan es deficiente, dada la carga laboral y la falta de apoyo institucional.

El perfil de formación del programa tiene mayor énfasis para el desempeño en el I y II nivel de atención, lo cual da respuesta al modelo de prestación de servicios del SGSSS. El perfil de formación hace mayor énfasis en el cuidado al paciente y grupos de la comunidad.

¹⁶ GARCÍA, Consuelo; LÓPEZ, Luz Helena; OSORIO, Luz Stella; REALPE, Cecilia. desempeño profesional de los egresados del programa de Enfermería. Revista PDF – universidad de caldas. [online][Consultado el 10 de septiembre de 2013] Disponible en: http://promocionalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%2012_8.pdf

Existe divergencia entre el perfil de formación y el perfil ocupacional: desde éste se prioriza lo administrativo y gerencial, y desde el perfil de formación se da prioridad al cuidado.

El análisis cuantitativo y el cualitativo, muestra como temas prioritarios de capacitación, según los requerimientos institucionales y legislativos, lo relacionado con la administración, la gerencia, la auditoría, el sistema único de garantía de calidad, legislación en salud, vigilancia epidemiológica y salud pública.

2.3 MARCO LEGAL

Ley 100 de 1993¹⁷, por la cual se crea el Sistema General de Seguridad Social en Salud, desarrolla los fundamentos que lo rigen, determina su dirección, organización y funcionamiento, sus normas administrativas, financieras y de control y las obligaciones que se derivan de su aplicación; buscando regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso de toda la población al servicio en todos los niveles de atención.

Ley 266 de 1996¹⁸, La cual reglamenta el ejercicio de la profesión de Enfermería, define la naturaleza y el propósito de la profesión, determina el ámbito del ejercicio profesional, desarrolla los principios que la rigen, determina sus entes rectores de dirección, organización, acreditación y control del ejercicio profesional y las obligaciones y derechos que se derivan de su aplicación. Teniendo en cuenta que son principios generales de la práctica profesional de enfermería, los principios y valores fundamentales que la Constitución Nacional consagra y aquellos que orientan el sistema de salud y seguridad social para los colombianos.

¹⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 de 1993. Óp. Cit., Pág. 12

¹⁸ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 266 de 1996. Óp. Cit., Pág. 12

Ley 1188 de 2008¹⁹, que contempla los requisitos para ofrecer y desarrollar un programa de educación superior, es decir, que para obtener el registro calificado de los programas académicos, las instituciones de educación superior deberán demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas y condiciones de calidad de carácter institucional.

Decreto 1295 de 2010²⁰, Por el cual se reglamenta el registro calificado que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior, Para ofrecer y desarrollar un programa académico de educación superior, en el domicilio de una institución de educación superior, o en otro lugar, se requiere contar previamente con el registro calificado del mismo.

El registro calificado será otorgado por el Ministerio de Educación Nacional a las instituciones de educación superior legalmente reconocidas en Colombia, mediante acto administrativo motivado en el cual se ordenará la inscripción, modificación o renovación del programa en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), cuando proceda.

¹⁹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1188 de 2008, Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones. Colombia[En línea] [Consultado el 28 de Julio de 2013] Disponible: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2008/ley_1188_2008.html

²⁰ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1295 de 1996. 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. Colombia. [En línea] [Consultado el 28 de Julio de 2013] Disponible: http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-229430_archivo_pdf_decreto1295.pdf

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Al profundizar sobre las habilidades que necesita un profesional de Enfermería para su desempeño en el mercado laboral, se hace necesario abordar algunos conceptos básicos, los cuales se describen a continuación

Para McClelland²¹, las competencias es la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que las personas ponen en juego en diversas situaciones reales de trabajo de acuerdo con los estándares de desempeño satisfactorio propios de cada área profesional.

Según Tobón²², Las competencias son una actuación integral para analizar y resolver problemas del contexto en distintos escenarios como los son: el saber ser, el saber conocer, el saber convivir y el saber hacer especialmente, que es el saber que conforma las habilidades.

Las competencias del saber hacer son todos aquellos instrumentos como procedimientos y técnicas que llevan al ser humano cada día a perfeccionar su acción. El saber hacer es el ser de la actuación en la realidad, de forma sistemática y reflexiva, buscando la consecución de metas, de acuerdo con determinados criterios; a la vez consiste en saber actuar con respecto a la realidad de una actividad o la resolución de un problema, comprendido en el contexto y teniendo como base la planeación²³.

La habilidad según Savin²⁴, es la capacidad del hombre para realizar cualquier operación (actividad) sobre la base de la experiencia anteriormente recibida. Sin

²¹ MCCLELLAND, David C. Human Motivation. [en línea][consultado el día 24 de octubre de 2013]. Disponible en: <http://www.slideshare.net/PTFPParaguay/gestion-competencias-resumen>

²²TOBÓN Sergio. El aprendizaje en competencias mediante proyecto formativos. 2005. 5º Coloquio Interuniversitario de Investigación [en línea][Consultado el día 09 de Septiembre de 2013]. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/35379528/Dr-Sergio-Tobon-T>

²³ Ibid. pág. 21

²⁴SAVIN, Daylight. Pedagogía. La Habana: Editorial Pueblo y Educación. (1976). [en línea][Consultado el día 8 de Septiembre de 2013]. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011a/893/Consideraciones%20teoricas%20acerca%20de%20las%20habilidades.htm>

embargo para que estas actividades que realiza cada individuo se lleven a cabo es necesario que se forme a través de las acciones, partiendo de una secuencia de pasos y concientizarlo de que cada paso debe tener un conocimiento.

El conocimiento es un conjunto de información que tiene cada persona por las experiencias ya sea de su entorno o de sí mismo. Según Núñez²⁵, el conocimiento tiene un carácter individual y social; puede ser: personal, grupal y organizacional, ya que cada persona interpreta la información que percibe sobre la base de su experiencia pasada, influida por los grupos a los que perteneció y pertenece. También influyen los patrones de aceptación que forman la cultura de su organización y los valores en los que ha transcurrido su vida.

Los valores son todos aquellos principios que orientan al individuo cada día en el comportamiento y los cuales lo definen como persona. Según LLanes²⁶, al ahondar en la definición de valores, se observa que los valores están unidos a los seres. Por eso, los valores no se crean, sino que se descubren. Igualmente se puede observar que el valor no se percibe sólo en modo racional. Es decir, el valor no surge normalmente como producto de una deducción lógica. Ante todo, el valor es percibido en modo estimativo. Por ello los valores tienen como característica fundamental la de valer para algo y para alguien, más aun que la de existir o estar ahí, en marcado por la actitud de cada individuo.

La actitud es la forma de actuar de una persona, es decir, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas. Para Allport²⁷ “Una actitud es una disposición mental y neurológica, que se organiza a partir de la experiencia y que ejerce una influencia directriz o dinámica sobre las reacciones del individuo respecto de todos los objetos y a todas las situaciones que les corresponden”.

²⁵NÚÑEZ PAULA, Israel Adrián. Conocimientos con todo y para todos. 2004. [En línea][Consultado el día 09 de Septiembre de 2013]. Disponible en: <http://www.ecured.cu/index.php/Conocimiento>

²⁶LLANES, Aleida. Instituto Tecnológico de Sonora. (2001). [En línea][Consultado el día 20 de Septiembre de 2013]. Disponible en: http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa6/valores/v002.htm

²⁷ ALLPORT. Revista EDU-FISICA. Grupo de Investigación Edefísica. Periodicidad trimestral. ISSN 2027- 453X [En línea] [Consultado el 09 DE Septiembre de 2013]. Disponible en: <http://www.edufisica.com/Formato.pdf>

Por otra parte es importante tener en cuenta en esta investigación el concepto de liderazgo gerencial, Stogdill en su resumen de teorías e investigación del liderazgo citado por Gómez²⁸ señala que hay tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas.

Por otro lado, respectó a lo que es una percepción se dice que “consiste en un intento de agrupación de la información circundante dentro de unidades simples que le permitan a la conciencia adquirir noción de objeto y con ello afinar su capacidad abstracta. La percepción es entendida como un permanente acto de conceptualización. Los eventos del mundo externo son organizados a través de juicios categoriales que se encargan de encontrar una cualidad que represente de la mejor manera posible a los objetos”²⁹.

²⁸GÓMEZ Castañeda, O. R. “Liderazgo, Gerencia y Carisma” en Contribuciones a la Economía, marzo 2006. [en línea][consultado 02 de Octubre de 2013] Disponible en <http://www.eumed.net/ce/>

²⁹ OVIEDO, Gilberto. Revista de estudios sociales. Universidad de los Andes. ISSN (versión en línea): 1900-5180. Agosto del 2004. [En línea][Consultado el 03 de Diciembre de 2013] Disponible en: <http://res.uniandes.edu.co/view.php/375/view.php>

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE ESTUDIO

Descriptivo de corte transversal, con enfoque cuali-cuantitativo.

3.2 ESCENARIO DEL ESTUDIO

Constituida por siete instituciones elegidas por conveniencia donde laboran los egresados de Enfermería de la Universidad de Córdoba.

3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Los sujetos de estudio fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia debido a la difícil localización del personal y la limitación al acceso, integrado por 138 egresados del programa de los últimos cinco (5) años.

La población objeto de estudio son los egresados del programa de Enfermería de la Universidad de Córdoba, los empleadores (coordinador de Enfermería) donde laboran y la persona objeto de cuidado.

La muestra estuvo constituida por 40 personas que corresponden al 30% de los egresados, los cuales son pertenecientes al pensum 02 del programa de Enfermería de la Universidad de Córdoba, 5 empleadores que corresponden al 71% de las instituciones de salud donde laboran los egresados en la ciudad de Montería y 20 usuarios de los servicios de salud escogidos al azar de estas instituciones.

3.4 UNIDAD DE ANÁLISIS

Habilidades desarrolladas por los egresados de Enfermería de la Universidad de Córdoba para incursionar en el mercado laboral.

3.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La recolección de la información se realizó a través de encuestas estructuradas por el equipo investigador, donde se indago sobre las habilidades del profesional de enfermería que percibía, los egresados las cuales fueron aplicadas directamente a cada uno de los egresados, empleadores que se desempeñaban en el cargo de Coordinador de Enfermería en las instituciones donde laboran los egresados y usuarios que se encontraban en los servicios de salud donde laboraba el egresado de la Universidad de Córdoba, previa prueba piloto.

La encuesta realizada al profesional de Enfermería, consta de 5 preguntas que evalúan su percepción ante las habilidades adquiridas y/o desarrolladas durante el ejercicio profesional y la su apreciación acerca de cómo creen que los ven los usuarios.

La encuesta realizada a los empleadores de las instituciones busca reconocer las necesidades del contratante mediante 3 ítems que buscan identificar las habilidades que buscan en el profesional y su percepción del egresado de la Universidad de Córdoba.

Mientras que la encuesta hacia usuarios consta de 4 preguntas que están estructuradas en la percepción que tiene de la atención del profesional de Enfermería y la satisfacción en la atención.

3.6 CRITERIO DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

EGRESADOS

- Egresados del programa de Enfermería de la Universidad de Córdoba.
- Estar laborando en la ciudad de Montería.
- Haber pertenecido al pensum 02 del programa de Enfermería.

EMPLEADORES

- Instituciones donde estén laborando egresados del pensum 02 del programa de Enfermería de la Universidad de Córdoba.

USUARIOS

- Personas que se encuentran presente en los servicios donde este laborando el profesional de Enfermería.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Haber pertenecido al pensum 01 del programa de Enfermería
- No estar vinculado actualmente a ninguna institución de salud como trabajador.

3.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El procesamiento de los datos se realizó a través del programa Microsoft Excel 2010, para su análisis se utilizó la estadística descriptiva.

3.8 ASPECTOS ÉTICOS Y LEGALES

Esta investigación que se clasificó sin riesgo, se ampara en la Resolución 8430 de 1993, la cual establece la bases conceptuales y legales de la investigación en salud. Teniendo en cuenta que los sujetos de estudio no se verán afectados en su integridad física, moral, económica ni ética, por lo tanto los fines del presente trabajo son académicos y formativos.

Todos los sujetos aceptaron la participación en el estudio por medio del consentimiento informado.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La población para el estudio estuvo dividida en 3 grupos que permitieran evidenciar la percepción de las habilidades de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, por ello estuvo constituida por un total de 40 egresados; con una proporción en la muestra del 85% mujeres y 15% hombres pertenecientes al plan de estudio pensum 02, egresados del programa de Enfermería en los últimos cinco (5) años de la Universidad de Córdoba.

Además, se contó con la participación de 20 usuarios; con una proporción en la muestra del 60% mujeres y 40% hombres. 5 empleadores que se desempeñan en coordinador de Enfermería como jefe inmediato del profesional.

La consolidación y presentación gráfica de los resultados del presente estudio se evidenciará de acuerdo a la categorización de las preguntas realizadas a los tres grupos (egresado, empleadores y usuarios) encuestados.

HABILIDADES DE ENFERMERÍA

Tabla 1. Habilidades de Enfermería según los egresados

Habilidades	Número de opiniones	Porcentaje
Liderazgo	21	52,5
Servicio asistencial	18	45
Administrativa	16	40
Trabajo en equipo	10	25
Educación	8	20
Investigación	7	17,5
Creatividad	6	15
Buena comunicación	4	10
Coordinación	2	5

Fuente: Encuesta a egresados sobre "habilidades desarrolladas por el profesional de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

Según la información obtenida se observó, el 52,5% de los egresados consideran que el liderazgo es una de la habilidades que debe tener el profesional de Enfermería para desempeñarse en las instituciones de salud, seguida en un 45% por el servicio asistencial y un 40% la administración.

El profesional de Enfermería desarrolla el liderazgo a lo largo de la profesión, durante el actuar diario, así como lo afirman Ribeiro, López, Graciet y Martínez³⁰, quienes además también defienden que, inevitablemente, el enfermero desarrollará la habilidad de liderazgo, independiente de sus características personales, pues la enfermería requiere de un profesional competente, capaz de lidiar con la gran diversidad humana, además de mostrarse apto para resolver problemas y proponer cambios, señalando soluciones para lo que no satisface a las necesidades de la población y del equipo.

³⁰ RIBEIRO, LÓPEZ, GRACIET Y MARTINES. Óp. Cit., pág. 18

Tabla 2. Habilidades de Enfermería según los usuarios

Habilidades	Número opiniones	Porcentaje
Conocimiento	8	40
Humanización	8	40
Tolerancia	3	15
Responsabilidad	3	15
Compromiso	3	15
Buena calidad	2	10
Coordinación	2	10
Servicio asistencial	1	5

Fuente: encuesta a usuario sobre “habilidades desarrolladas por el profesional de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013”

Al preguntarles a los usuarios respecto a las habilidades que debe desarrollar quien les brinde los cuidados y servicios en salud, se encontró que el 40% de las personas coinciden que el conocimiento y la humanización son las habilidades principales, así mismo el 15% refiere que la responsabilidad y compromiso también son importantes.

Lo anterior concuerda a lo citado por Matamoros, Obando, Rivera, Romero y Torres³¹, donde según los autores Enfermería se ha caracterizado por ejercer labores propias y debe seguir ofreciendo la atención humanitaria que la ha caracterizado, pues el contacto con personas obliga al profesional a ser sensible ante las necesidades de los usuarios(as) sin que ello implique perder su profesionalismo.

³¹ MATAMOROS, OBANDO, RIVERA, ROMERO, TORRES. Óp. Cit., pág. 17

Tabla 3. Habilidades que debe desarrollar Enfermería según empleadores

Habilidades	Número de opiniones	Porcentaje
Gestión	6	85,7
Manejo del personal	6	85,7
Buena comunicación	5	71,4
Manejo del sistema de información	4	57,1
Liderazgo	4	57,1
Investigación	3	42,8

Fuente: encuesta a empleadores sobre "habilidades desarrolladas por el profesional de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

Teniendo en cuenta los resultados de la tabla anterior sobre las habilidades que debe desarrollar el profesional de Enfermería. El 85,7% de los empleadores coinciden en que deben poseer manejo del personal y gestión.

Para el sector contratante la gestión es una habilidad primordial, lo que concuerda con la investigación sobre el desempeño profesional de los egresados del programa de Enfermería de la Universidad de caldas en el periodo 1995-2004³², donde demuestra la investigación que el perfil de desempeño presenta mayor tendencia al cumplimiento de función administrativas y de gestión.

³² TORRES, SIERRA, PINZÓN. Óp. Cit., pág. 20

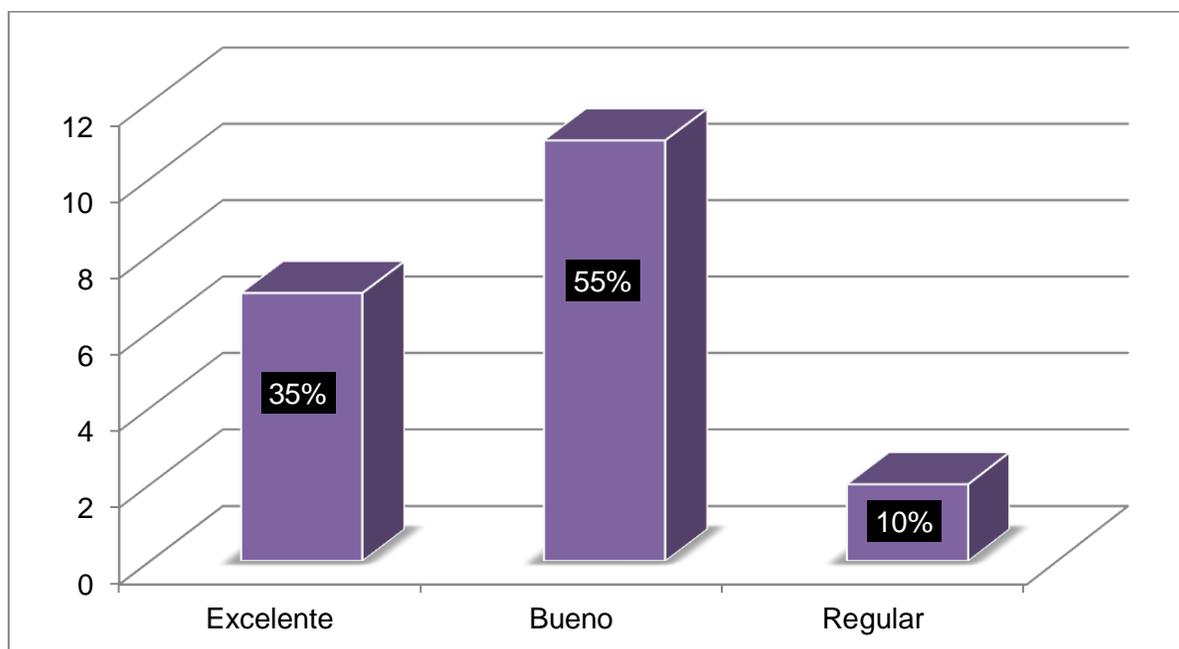
DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL

Tabla 4. Desempeño laboral de Enfermería según usuarios

	Opiniones	Porcentaje
Excelente	7	35
Bueno	11	55
Regular	2	10
Total	20	100

Fuente: encuesta a usuarios sobre "habilidades desarrolladas por los profesionales de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

Gráfica 4. Desempeño laboral de Enfermería según usuarios



Fuente: encuesta a usuarios sobre "habilidades desarrolladas por los profesionales de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

De los anteriores datos pudo concluir que un 55% de los usuarios encuestados dicen que el desempeño del profesional de Enfermería en el servicio es bueno, podría afirmarse que esto se debe a la formación recibida. Los valores y habilidades infundadas dentro de la formación universitaria, también se evidenció

que el 35% aseguran que es excelente, mientras que el 10% aseguran que es regular.

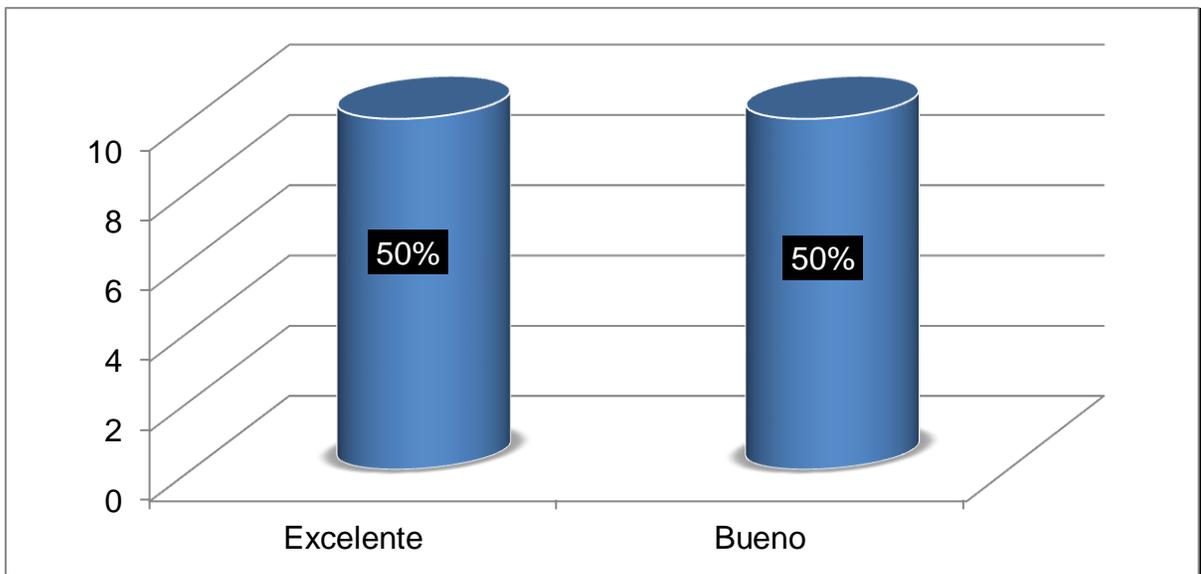
CALIDAD DE ENFERMERIA

Tabla 5. Calidad del Enfermero egresado de la Universidad de Córdoba

	Opiniones	Porcentaje
Excelente	10	50
Bueno	10	50
Total	20	100

Fuente: encuesta a usuarios sobre "habilidades desarrolladas por los profesionales de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

Grafica 5. Calidad del Enfermero egresado de la Universidad de Córdoba



Fuente: encuesta a usuarios sobre "habilidades desarrolladas por los profesionales de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

Los anteriores nos muestran que 100% de las personas encuestadas, el 50% considera que la calidad de enfermero egresado de la Universidad de Córdoba es excelente y el otro 50% nos dice que es bueno.

Con respecto a lo anterior y tomando como referencia al profesional de Enfermería en general, es similar al estudio realizado por Daberkow, Sánchez, Fernández,

Ruíz, Tenorio y Castro³³, acerca del desempeño profesional el 62% está de acuerdo en que el desempeño profesional de los egresados de esta licenciatura es idóneo. Lo que nos da en evidencia que a nivel general podemos ver que el desempeño laboral de enfermeros está en el rango bueno.

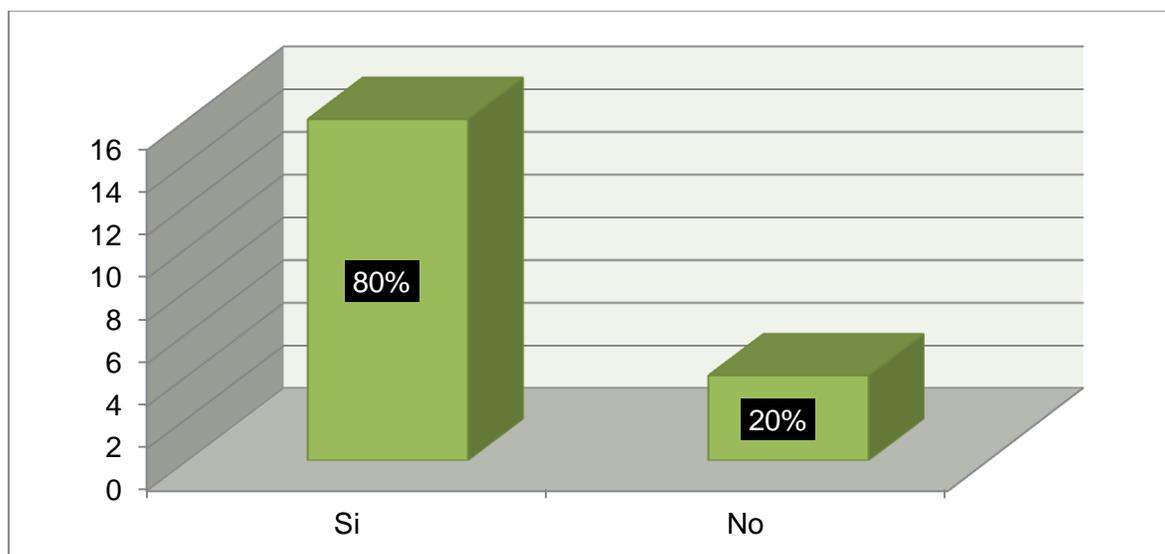
PERCEPCIÓN DE LOS USUARIOS

Tabla 6. Enfermería satisface sus necesidades en salud

	Número de opiniones	Porcentaje
Si	16	80
No	4	20
Total	20	100

Fuente: encuesta a usuarios sobre "habilidades desarrolladas por los profesionales de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

Gráfica 6. Enfermería satisface sus necesidades en salud



Fuente: encuesta a usuarios sobre "habilidades desarrolladas por los profesionales de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

Al encuestar a los usuarios sobre si cree que el profesional de Enfermería satisface las necesidades en salud, como lo reflejó la tabla y gráfica 6 el mayor porcentaje fue del 80% correspondiente al sí, debido a que las personas encuestadas argumentaban diciendo "siempre que asisto al centro de salud me

³³DABERKOW, SÁNCHEZ, FERNÁNDEZ, RUÍZ, TENORIO, CASTRO. Óp. Cit., pág. 16

atienden de la mejor manera y a la necesidad que presento”; seguido del rango de la opinión no, lo que concierne al 20% de la muestra,; que según ellos “no tienen un trato humanizado”.

Con respecto a la información anterior según la investigación realizada por Matamoros, Obando, Rivera, Romero y Torre³⁴, sobre la percepción de los usuarios y usuarias sobre el quehacer de enfermería en el primer nivel de atención, donde dicen el grado de satisfacción de usuarios (as) con respecto a la atención ofrecida por el personal de Enfermería, el 61.25% de personas que sí recibieron información, el 30.6% se encuentran muy satisfechas, y el 55.78% se siente satisfecho.

PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES

Tabla 7. Satisfacción del desempeño del profesional de Enfermería de la Universidad de Córdoba

	Opiniones	Porcentaje
Si	5	100
Total	5	100

Fuente: encuesta a empleadores sobre "habilidades desarrolladas por los profesionales de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

Mediante los resultados expresados anteriormente y las justificaciones entregadas por los empleadores de las instituciones de salud en las que se encuentran laborando los egresados de Enfermería de la Universidad de Córdoba se puede decir que existe satisfacción en la atención, y en palabras textuales como es afirmado por los mismos empleadores se puede agregar que “la Universidad se ha preocupado para formar un mejor talento humano”.

Respecto a lo anterior, se mide como tal al profesional de Enfermería donde el estudio realizados por Daberkow, Sánchez, Fernández, Ruíz, Tenorio y Castro³⁵,

³⁴ MATAMOROS, OBANDO, RIVERA, ROMERO Y TORRES. óp. Cit., pág. 17

³⁵ DABERKOW, SÁNCHEZ, FERNÁNDEZ, RUÍZ, TENORIO, CASTRO. Óp. Cit., pág. 16

respecto al desempeño profesional un 62% de los empleadores está de acuerdo en que el desempeño profesional de los egresados de esta licenciatura es idóneo.

PERCEPCIÓN DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA

Tabla 8. Capacidad para cumplir con los requerimientos de los usuarios

	Número de personas	Porcentaje
Si	40	100
Total	40	100

Fuente: encuesta a egresados sobre "competencias desarrolladas por los egresados para incursionar en el mercado laboral, 2013".

Al observar la información anterior se puede evidenciar que el 100% de los egresados encuestados coinciden con que poseen la capacidad para cumplir con los requerimientos de los usuarios.

Esto hace mención al objetivo principal del Programa de Enfermería de la Universidad de Córdoba que dice: "Formar profesionales de Enfermería con competencias para ofrecer cuidado integral a las personas, familias y colectivos humanos en promoción de la salud, prevención de la enfermedad, intervención en tratamiento y rehabilitación según los niveles de atención de acuerdo con el perfil epidemiológico de la región y las políticas nacionales de salud, utilizando los métodos propios de la investigación en salud con un ejercicio profesional enmarcado en valores y principios éticos, respeto a los derechos humanos, a la diversidad cultural y la dignidad de las personas sin ningún tipo de discriminación"³⁶.

³⁶ UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. Programa Enfermería. Información general. Objetivos. Nit. 891080031-3. [en línea][consultado 04 de Octubre de 2013] Disponible en: <http://web.www3.unicordoba.edu.co/es/enfermeria/objetivos>

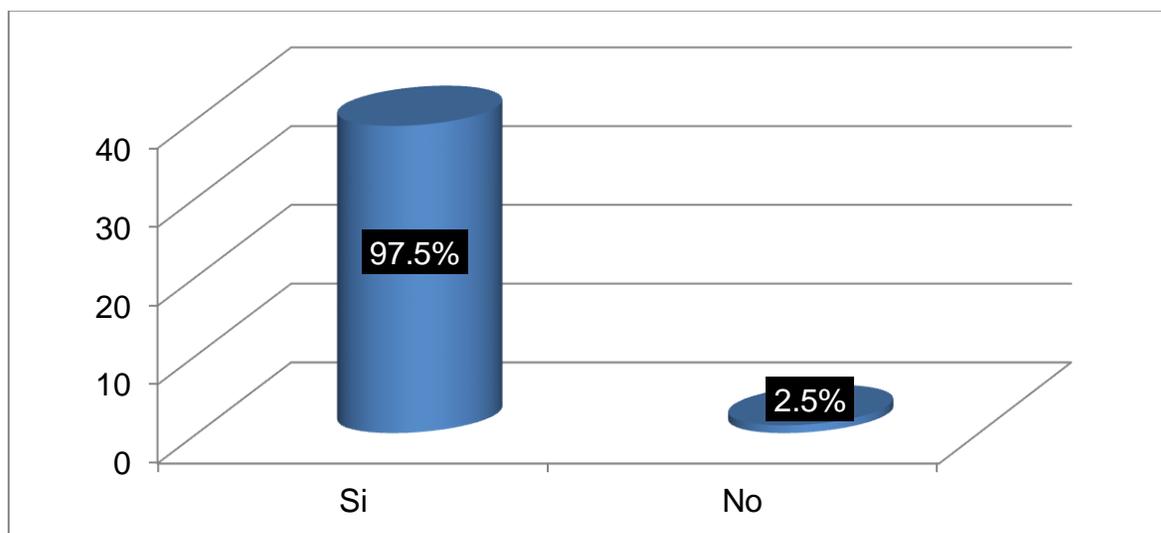
Teniendo la información anterior se puede inferir que todo lo que la universidad ofrece es evidente ya en el desarrollo laboral como tal, haciendo honor a todo lo aprendido de una mejor forma, buscando así brindar una atención integral y con calidad.

Tabla 9. Capacitado para el desempeño laboral

	Numero de Opiniones	Porcentaje
Si	39	97,5
No	1	2,5
Total	40	100

Fuente: encuesta a egresados sobre "habilidades desarrolladas por los profesionales de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

Gráfica 9. Capacitado para el desempeño laboral



Fuente: encuesta a egresados sobre "habilidades desarrolladas por los profesionales de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

De los datos anteriormente expuestos, se puede decir que el 97,5% consideran que con su capacitación profesional se encuentran aptos para el desempeño laboral, mientras que 2,5% no se considera preparado.

Al analizar la información anterior se puede observar que el profesional de Enfermería egresado de la Universidad de Córdoba, realmente sale con las

herramientas necesarias para desenvolverse en el mercado laboral y esto es evidenciado en el perfil profesional que “Está representado por el conjunto de saberes que debe manejar el egresado guardando correspondencia con las esferas de actuación lo que permite clasificarlos como aptos para ejercer las competencias de: Salud preventiva, tratamiento - rehabilitación, salud reproductiva - desarrollo humano, administración - gerencia, investigación y docencia”³⁷.

Cabe agregar que cada quien asume su propio rol y su desenvolvimiento dentro del campo laboral, ya que, la Universidad brinda las herramientas pero cada individuo las utiliza a su propia conveniencia.

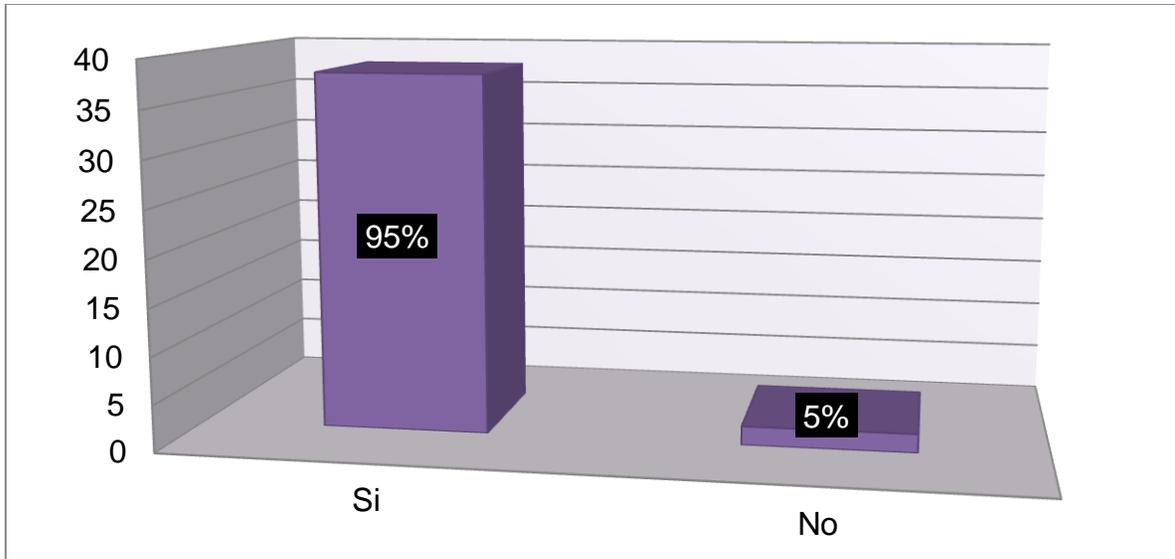
Tabla 10. En la formación académica, adquirió habilidades para el mercado laboral

Opinión	Número	Porcentaje
Si	38	95
No	2	5
Total	40	100

Fuente: encuesta a egresados sobre "habilidades desarrolladas por los profesionales de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

Gráfica 10. Adquirió o no habilidades en la formación académica para el mercado laboral

³⁷ UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. Programa de Enfermería. Nit. 891080031-3. [en línea][consultado 04 de Octubre de 2013] Disponible en: <http://web.www3.unicordoba.edu.co/es/enfermeria/perfiles>



Fuente: encuesta a egresados sobre "habilidades desarrolladas por los profesionales de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

Al analizar la información anterior se concluyó que un 95% de los egresados consideran que durante su formación académica adquirieron habilidades que facilitan su desarrollo en el mercado laboral, mientras que el 5% coinciden en que no adquirieron habilidades durante su formación académica.

Estos hallazgos tienen relación con los componentes teórico práctico y el convenio docencia servicio que realiza la Universidad de Córdoba, junto con unas instituciones de salud, de este mismo modo cada estudiante adquiere algunas habilidades durante las prácticas formativas, ya que, prácticamente en toda la carrera a medida que se avanza en los semestres se van adquiriendo distintas habilidades en diferentes ámbitos (salud colectiva, clínica, educación, investigación y administración); estas a la vez proporcionan al estudiante las teorías, conceptos, metodologías y técnicas referentes a la profesión, además por que le permiten al estudiante adquirir las competencias profesionales de manera que el egresado sea un ciudadano útil.

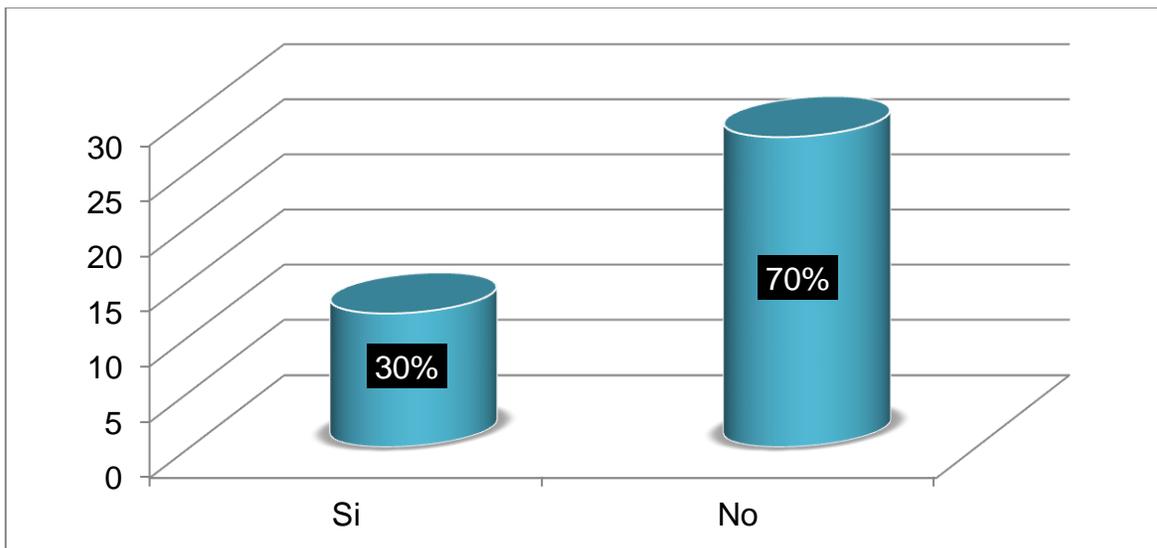
Tabla 11. Dificultades durante el desarrollo laboral

	Opiniones	Porcentaje

Si	12	30
No	28	70
Total	40	100

Fuente: encuesta a egresados sobre "habilidades desarrolladas por los profesionales de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

Gráfica 11. Dificultades en el desarrollo laboral



Fuente: encuesta a egresados sobre "habilidades desarrolladas por los profesionales de Enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013"

La información expuesta en la tabla y gráfica 11, muestra que el 70% de los egresados encuestados consideran que han tenido dificultades en su desarrollo laboral relacionadas con la formación profesional, mientras que un 30% aseguran no haber tenido dificultades por este motivo.

Según lo anterior aunque el mayor número de encuestados no ha tenido inconvenientes, existe un porcentaje del 30% de los egresados que si ha presentado dificultades; Mediante estos resultados expresados y las justificaciones entregadas por las los egresados de la Universidad de Córdoba se puede afirmar que muchas áreas donde laboran (UCI) son “pocos profundizadas” en la formación académica. Además, existen muchos procedimientos y teorías que no alcanzan a desarrollar durante la formación y es lo que se encuentra día a día en sus labores.

Tabla 12. Conocimiento de la existencia del Proyecto Educativo Programa (PEP)

Opinión	Número	Porcentaje
No	40	100
Total	40	100

Fuente: encuesta a egresados sobre "habilidades desarrolladas por los profesionales de Enfermería para incursionar en el mercado laboral"

Basados en los datos anteriormente expuestos, se puede decir que el 100% de los egresados encuestados no tuvo conocimientos alguno de la existencia del Proyecto Educativo del Programa (PEP) durante su formación académica en la Universidad de Córdoba en el programa de Enfermería.

5. CONCLUSIONES

- Los resultados anteriores muestran que dentro de las principales habilidades expresadas por los egresados del programa de Enfermería de la Universidad de Córdoba se encuentran principalmente liderazgo, trabajo en equipo, manejo administrativo y/o gerencial, atención integral y compromiso. Se evidencia un alto porcentaje en la percepción del egresado del programa de Enfermería de la Universidad de Córdoba, quien considera que si adquirió durante la formación académica las habilidades que permiten su desarrollo en el mercado laboral.
- Igualmente refleja que la habilidades que identifican los usuarios de los servicios de salud son conocimiento, humanización, tolerancia principalmente, lo que permite al profesional de Enfermería brindar cuidado integral y humanizado logrando satisfacer las necesidades en salud de los usuarios quienes reconocen la buena calidad y muestran aceptación frente al profesional de la Universidad de Córdoba.

- Por otro lado, de acuerdo a las habilidades del egresado de Enfermería para el desarrollo laboral, se encontró que los empleadores buscan principalmente habilidad en gestión, manejo del personal y buena comunicación.

RECOMENDACIONES

A la Universidad:

- Implementar el área o la asignatura de administración desde el inicio de las prácticas formativas con el fin de afianzar en el estudiante de enfermería habilidades gestión/administrativas; como habilidad principal requerida por el empleador según el estudio.
- Implementación de la divulgación del proyecto educativo del programa (P.E.P), para reconocimiento estudiantil.

6. BIBLIOGRAFIA

ALLPORT. Revista EDU-FISICA. Grupo de Investigación Edufísica. Periodicidad trimestral. ISSN 2027- 453X [En línea] [Consultado el 09 DE Septiembre de 2013]. Disponible en: <http://www.edu-fisica.com/Formato.pdf>

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE FACULTADES DE ENFERMERÍA. Facultades afiliadas [En línea] Bogotá, Colombia [Consultado el día 29 de abril 2013] disponible en: <http://acofaen.org.co/miembros/facultades-afiliadas/>.

ARBAIZA, Lydia. Desarrollo de competencias gerenciales: un modelo alternativo, 1er edición buenos aires- Cengage Learning Argentina, 2011. ISBN 978-987-1486- 66-3 [en línea][Consultado el día 03 de Septiembre de 2013]. Disponible en http://issuu.com/cengagelatam/docs/desarrollo_de_competencias_gerenciales_arbaiza.

COLOMBIA CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 266 de 1996, por lo cual se reglamenta la profesión de Enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones. Bogotá, Colombia.[En línea][consultado el día 28 de Noviembre del 2013] Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1996/ley_0266_1996.html

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 de 1993, reglamenta el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Bogotá, Colombia. [En línea] [Consultado el 28 de Julio de 2013]Disponible: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1188 de 2008, Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones. Colombia [En línea] [Consultado el 28 de Julio de 2013] Disponible: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2008/ley_1188_2008.html

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1295 de 1996. 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. Colombia. [En línea] [Consultado el 28 de Julio de 2013] Disponible: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-229430_archivo_pdf_decreto1295.pdf

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ministerio de Protección Social. Ley 1438 del 2011, por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. Bogotá, Colombia. [En línea][Consultado el 28 de julio de 2013] Disponible: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2011/ley_1438_2011.html

GARCÍA Consuelo, LÓPEZ Luz Helena, OSORIO Luz Stella, REALPE Cecilia. Revista PDF – universidad de caldas. [online]. 10 de septiembre de 2007: http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%2012_8.pdf

GÓMEZ Castañeda, O. R. "Liderazgo, Gerencia y Carisma" en Contribuciones a la Economía, marzo 2006. [En línea][Consultado 02 de Octubre de 2013] Disponible en <http://www.eumed.net/ce/>

LLANES, Aleida. Instituto Tecnológico de Sonora. (2001). [En línea][Consultado el día 20 de Septiembre de 2013]. Disponible en: http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa6/valores/v002.htm

MATAMOROS, Karla; OBANDO, Natalia; RIVERA, Susana; ROMERO, Dahianna y TORRES. Chistian. Percepción de los usuarios y usuarias sobre el que hacer de Enfermería en el primer nivel de atención. Revista Semestral Number 12 – Abril – Setiembre 2007 ISSN 1409-4568. [En línea][Consultado el día 03 Diciembre de 2013] Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/448/44801201.pdf>

MCCLELLAND, David C. Human Motivation. [En línea][Consultado el día 24 de octubre de 2013]. Disponible en: <http://www.slideshare.net/PTFParaguay/gestion-competencias-resumen>

MORENO. Como se forman las competencias, editorial Díaz de Santos Madrid, España. 1998. [En línea][Consultado el día 01 de Diciembre de 2013]. Disponible en: [file:///F:/habilides/La%20formaci%C3%B3n%20de%20competencias%20profesionales%20en%20el%20%C3%A1rea%20de%20enfermer%C3%ADa%20\(p%C3%A1gina%20\)%20-%20Monografias.com.htm](file:///F:/habilides/La%20formaci%C3%B3n%20de%20competencias%20profesionales%20en%20el%20%C3%A1rea%20de%20enfermer%C3%ADa%20(p%C3%A1gina%20)%20-%20Monografias.com.htm)

NÚÑEZ PAULA, Israel Adrián. Conocimientos con todo y para todos. 2004. [En línea][Consultado el día 09 de Septiembre de 2013]. Disponible en: <http://www.ecured.cu/index.php/Conocimiento>

OVIEDO, Gilberto. Revista de estudios sociales. Universidad de los Andes. ISSN (versión en línea): 1900-5180. Agosto del 2004. [En línea][Consultado el 03 de Diciembre de 2013] Disponible en: <http://res.uniandes.edu.co/view.php/375/view.php>

RIBEIRO, Mirtes; LOPES, Sheila; GRACIET, Tatiana; MARTINES María. Reflexionando sobre el liderazgo en Enfermería. Esc. Anna Nery Rev. Enferm; 2006; 10(1):109-115. [en línea][Consultado el día 03 Diciembre de 2013] Disponible en:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452006000100014

SAVIN, Daylight. Pedagogía. La Habana: Editorial Pueblo y Educación. (1976). [en línea][Consultado el día 8 de Septiembre de 2013]. Disponible en:
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2011a/893/Consideraciones%20teoricas%20acerca%20de%20las%20habilidades.htm>

TOBÓN Sergio. El aprendizaje en competencias mediante proyecto formativos. 2005. 5º Coloquio Interuniversitario de Investigación [en línea][Consultado el día 09 de Septiembre de 2013]. Disponible en:
<http://es.scribd.com/doc/35379528/Dr-Sergio-Tobon-T>

TORRES CONTRERAS, Claudia Consuelo; SIERRA MUJICA, Karen Sulay; PINZÓN SAAVEDRA, Jennifer Damaris. Cuidarte revista de información programa de enfermería – universidad de Santander, [online]. 2010. ISSN 2216-0973:
http://cuidarte.udes.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=89:evaluacion-del-desempeno-de-los-egresados-del-programa-de-enfermeria-de-la-universidad-de-santander-2004-2010&catid=26:articulos-originales

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. Programa Enfermería. Información general. Objetivos. Nit. 891080031-3. [en línea][consultado 04 de Octubre de 2013] Disponible en: <http://web.www3.unicordoba.edu.co/es/enfermeria/objetivos>

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. Programa de Enfermería. Nit. 891080031-3. [en línea][consultado 04 de Octubre de 2013] Disponible en: <http://web.www3.unicordoba.edu.co/es/enfermeria/perfiles>

ANEXOS



ANEXO N° 1

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
Programa de Enfermería

Universidad de
Córdoba
comprometida
con el desarrollo

NIT 891080031-3

HABILIDADES DESARROLLADAS POR EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA PARA INCURSIONAR EN EL MERCADO LABORAL, 2013.

CODIGO: _____

Fecha de elaboración:	Objetivo: Determinar las habilidades desarrolladas por el profesional de enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013.
------------------------------	--

NOTA: la participación en la encuesta no es obligatoria, la información no se utilizara para fines diferentes a cumplir el objetivo de la presente investigación. La información brindada será utilizada con reserva.

ENCUESTA - EGRESADOS

1. Que habilidades cree usted que desempeña un(a) enfermero(a):

2. ¿Considera que posee capacidad para cumplir con los requerimientos que los usuarios necesitan para recuperar/mantener su salud?

SI NO

¿Por qué? _____

3. ¿Cree usted que durante su formación académica adquirió habilidades que faciliten su desarrollo en el mercado laboral?

SI NO

¿Por qué? _____

4. ¿Cree que ha tenido dificultades en su desarrollo laboral relacionadas con su formación profesional?

SI NO

¿Por qué? _____

5. ¿Durante su formación académica tuvo conocimiento acerca de la existencia del PEP (Proyecto Educativo Programa de enfermería)?

SI NO

¡Gracias!



NIT 891080031-3

HABILIDADES DESARROLLADAS POR EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA PARA INCURSIONAR EN EL MERCADO LABORAL, 2013.

CODIGO: _____

Fecha de elaboración:	Objetivo: Determinar las habilidades desarrolladas por el profesional de enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013.
------------------------------	--

NOTA: la participación en la encuesta no es obligatoria, la información no se utilizara para fines diferentes a cumplir el objetivo de la presente investigación. La información brindada será utilizada con reserva.

ENCUESTA – USUARIOS

1. ¿Qué habilidades cree usted que debe poseer un profesional de Enfermería?

Habilidades	
Conocimiento	
Humanización	
Tolerancia	
Responsabilidad	
Compromiso	
Buena calidad	
Coordinación	
Servicio asistencial	

2. ¿Cómo cree usted que es el desempeño laboral del enfermero(a) cuando acude a un servicio de salud?

EXCELENTE BUENO REGULAR MALO

3. ¿Cómo cree que es la calidad de enfermero egresado de la Universidad de Córdoba?

EXCELENTE BUENO REGULAR MALO

4. ¿Cree usted que el profesional de Enfermería que lo asiste atiende a las necesidades que lo llevan a consultar?

SI NO

¿Por qué? _____



NIT 891080031-3

HABILIDADES DESARROLLADAS POR EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA PARA INCURSIONAR EN EL MERCADO LABORAL, 2013.

CODIGO: _____

Fecha de elaboración:	Objetivo: Determinar las habilidades desarrolladas por el profesional de enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013.
------------------------------	--

NOTA: la participación en la encuesta no es obligatoria, la información no se utilizará para fines diferentes a cumplir el objetivo de la presente investigación. La información brindada será utilizada con reserva.

ENCUESTA - EMPLEADORES

1. ¿Qué habilidades cree usted que debería desempeñar un(a) enfermero(a)?

2. ¿Cómo cree que es la calidad del profesional de Enfermería egresado de la Universidad de Córdoba?
EXCELENTE BUENO REGULAR MALO
3. En general, ¿se ha sentido satisfecho con el desempeño del profesional de Enfermería de la Universidad de Córdoba?
SI NO
¿Por qué? _____

¡Gracias!



ANEXO No. 2

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN

*Universidad de
Córdoba
comprometida
con el desarrollo*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO DE LA INVESTIGACION: Habilidades desarrolladas por el profesional de enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013.

OBJETIVO DE ESTUDIO: Determinar las habilidades desarrolladas por el profesional de enfermería para incursionar en el mercado laboral, 2013.

Información sobre la participación: Usted está siendo convidado (a) a participar en una encuesta, teniendo a evaluar las Competencias desarrolladas por los egresados de enfermería de la universidad de Córdoba para incursionar en el mercado laboral, 2013. Los principios que serán aplicados a todos los participantes de este estudio son los siguientes: 1) su participación es totalmente voluntaria, 2) usted, puede salir del estudio en cualquier momento que lo desee.

Procedimiento a seguir: Se le realizará una entrevista que consta de 05 preguntas.

Confidencialidad: La privacidad de las informaciones será garantizada por los investigadores del estudio y su utilización obedecerá estrictamente a objetivos científicos. Los sujetos que participen en esta investigación tendrán acceso a la información generada por la misma. Reconozco el recibimiento de este acuerdo constituido por un consentimiento informado y acepto participar en este estudio.

Firma del participante

Firma de los investigadores

fecha: _____