

# **INVESTIGACIONES**

---

# OPINIÓN DE EMPLEADORES DE IPS SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA REQUERIDO

---

Myriam Abaunza de G.\*  
Bertha R. Antolín C.\*\*

## RESUMEN

La reforma del sector salud a raíz de los cambios políticos en el país, planteada en la ley 100 del 93 conlleva retos en la formación del profesional de enfermería para ejercer un papel preponderante y eficiente en promoción de la salud, administración del cuidado de enfermería y servicios en las IPS. Se aplicó un cuestionario de opinión a 23 empleadores de IPS en Bogotá para conocer las características que para ellos debe tener un profesional de enfermería, quienes resaltaron: amplio conocimiento del sector salud involucrado en el contexto socioeconómico y político del país; de los roles y competencias de la profesión y de otras profesiones con las que interactúa. Con formación y capacidad en las áreas bio-psico-social-espiritual-ética-clínica-administrativa-educativa e investigativa; con actitudes, habilidades, liderazgo y mentalidad profesionales. Opinión que realimenta los programas de formación del profesional de enfermería para lograr mayor acercamiento entre asistencia y formación integral de este profesional, que afronte retos e impulse el desarrollo de la profesión.

Palabras claves: Profesional de enfermería.

## ABSTRAC

Due to the political changes in the country, resulting in Law 100 of 1993, the development of professional nursing has faced challenges in terms of control and efficiency in promoting aspects of health such as nurse care, administration and service in IPS. A questionnaire was given to 23 employers of IPS in Bogotá in order to know their criteria for professional nursing, resulting in the following observations –a broad awareness of health sector being involved in the socio-economical and political aspect of the country; the role of the professional nursing as it competes with related professions; the need for focusing in bio-psycho-social, spiritual, ethical, clinic, administrative, educational and research aspects in the area with a professional attitude

---

\* Profesora Asociada, Facultad de Enfermería. Universidad Nacional de Colombia.

\*\* Profesora Asociada, Facultad de Enfermería. Universidad Nacional de Colombia.

and leadership. These results affirm that the nursing training programs should focus on building a closer relationship between training and clinical service in order to confront the challenges and developments in the profession.

**Key words:** Opinion, employer, IPS, characteristics, nursing.

## Introducción

La velocidad en los cambios políticos, económicos y sociales del país han llevado a transformaciones importantes en los diferentes sectores. En el sector salud se han transformado las políticas y las instituciones no sólo en su organización sino en la prestación de sus servicios, los cuales son brindados por profesionales que deben estar formados o actualizados con el nuevo sistema de salud integral.

La Constitución del 91 cambia el sistema de salud, iniciando un proceso de reforma plasmado en la Ley 100 del 93 por el cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral, que lleva a cambios en la prestación de servicios de salud dando énfasis a la promoción, fomento y mantenimiento de la salud, otorgando a la comunidad un papel fundamental en la planeación y organización de los servicios de salud; aspectos que a su vez replantean retos a la profesión de enfermería para planear y desarrollar nuevas formas de práctica, innovar estrategias educativas para el futuro profesional y generar conocimientos a través de la investigación que permitan enriquecer la Enfermería.

Se hace necesario por tanto caracterizar el profesional de enfermería que se requiere en este contexto, para ello la opinión de empleadores sobre este profesional en las IPS es fundamental.

## Caracterización del profesional de enfermería

Enfermería es una profesión activa y una disciplina profesional práctica, profesión porque proporciona servicios prácticos vitales para el bienestar social y humano, posee un rico

campo de conocimientos y habilidades, formula y controla sus propias políticas y actividades; ejerce de manera autónoma sus funciones y actividades, posee un código de ética, tiene una asociación profesional que promueve y asegura la calidad de los servicios prestados, reconoce la necesidad de formular una sólida base teórica para su práctica y articular esa base con otros saberes. (Schies, 1972; Kelly, 1981; Lysaugh, 1981).

La disciplina académica y profesional implica para algunos autores (Donaldson, 1978 y Cowley, 1978) conocimiento por lo que elabora teorías descriptivas, abarca la investigación básica y aplicada. Como profesional, tiene adicionalmente el componente de servicio a las personas, sus teorías son descriptivas y prescriptivas. La disciplina que es un acervo de conocimientos, no debe ser confundida con su campo asociado de la práctica. Las disciplinas prácticas profesionales como la enfermería, la medicina y la odontología están definidas por la aplicación del conocimiento en relación con la salud de los individuos. Enfermería como práctica profesional tiene cuatro componentes que son: El asistencial aplica el conocimiento, el educativo analiza y transforma el conocimiento, el administrativo planea, organiza, dirige y controla la aplicación y generación de conocimiento, el investigativo genera y amplía el conocimiento.

Enfermería como profesión transformadora y de avance orienta la autorregulación del ejercicio profesional mediante la Ley 266 de 1996; y se define enfermería como:

Una profesión liberal y una disciplina de carácter social cuyos sujetos de atención son las personas, la familia y la comunidad so-

cial con sus características socio culturales, sus necesidades y derechos, así como el ambiente físico y social que influye en la salud y en el bienestar. El ejercicio de la profesión de enfermería tiene como propósito general promover la salud, prevenir la enfermedad, intervenir en el tratamiento, rehabilitación y recuperación de la salud, aliviar el dolor, proporcionar medidas de bienestar y contribuir a una vida digna en la persona (Artículo 3).

Tiene como fin dar cuidado integral de salud a la persona, a la familia, a la comunidad, en su entorno, ayudar a desarrollar al máximo los potenciales individuales y colectivos para mantener prácticas de vida saludable que permitan salvaguardar un estado óptimo de salud en todas las etapas de la vida (Artículo 3).

Algunos autores (Schies, 1972; Kelly, 1981; Lysaught, 1981), opinan que la práctica de enfermería es una profesión actuante y una disciplina profesional práctica, profesión porque reúne los criterios para ello como son: proporcionar servicios prácticos vitales para el bienestar social y humano; poseer un rico cuerpo de conocimientos y habilidades; instruir a quienes la practican en universidades; atraer a personas que anteponen el servicio a otros intereses y que aceptan su ocupación como un compromiso a largo plazo; formular y controlar sus propias políticas y actividades; ejercer de manera autónoma sus funciones y actividades; poseer un código de ética puesto en vigor por los colegas o por medio de exámenes autorizados; tener una asociación profesional que promueva y asegure la calidad de los servicios prestados. Si bien enfermería cumple con los criterios para ser profesión, se polemiza sobre las funciones y el tipo de preparación educacional necesaria de la enfermera profesional.

Como profesión actuante, enfermería reconoce la necesidad de formular una sólida base teórica para su práctica y el articular esa base con otros saberes. Las funciones profe-

sionales de la enfermería se están reexaminando porque se han ampliado y han conducido a una reestructuración académica en la formación de este profesional.

Según Lysaught (1981) la práctica de enfermería exige una variedad de capacidades más que un grupo de habilidades simples y una reubicación de la visión del usuario, familia y comunidad y sus necesidades para la toma de decisiones relacionadas con la intervención y el cuidado de la salud; establece que la enfermería es una profesión preparada para el cuidado en un caleidoscopio de situaciones.

### **Metodología**

Para conocer la opinión de empleadores sobre las características del profesional de enfermería requerido en la actualidad se aplicó un cuestionario de opinión a las personas que emplean y evalúan al profesional de enfermería en 23 Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud donde realizan práctica estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.

A dicho cuestionario se le probó su confiabilidad mediante prueba piloto y fue validado por expertos.

El cuestionario aplicado consta de cinco áreas: Datos de identificación, datos de la institución, selección y nombramiento del profesional de enfermería, desempeño, evaluación y desarrollo del profesional de enfermería.

La información fue tabulada y analizada de acuerdo a categorización por áreas descritas en el cuestionario. Se utilizaron escalas de medición construidas para tal fin.

### **Resultados y discusión**

Al analizar la información que brindan los 23 empleadores y evaluadores del profesional de enfermería en las 23 instituciones de salud seleccionadas, se encontró:

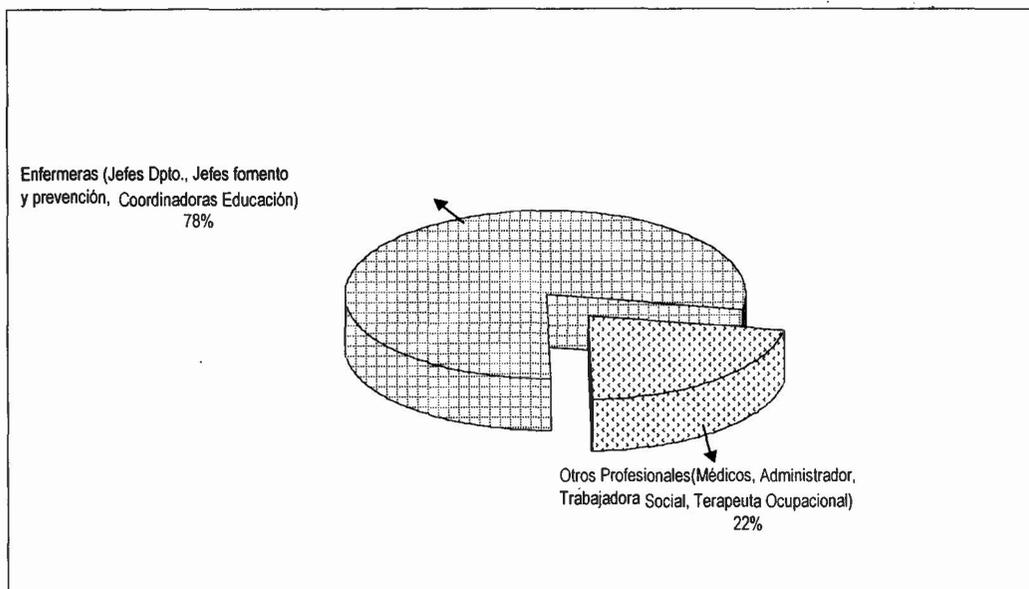
En el *gráfico 1* se observa que un alto porcentaje de quienes seleccionan, contratan y evalúan al profesional de Enfermería son enfermeras 78% (18) con cargos de: Jefe de Departamento de Enfermería, Jefe de Fomento y Prevención, ó, Coordinadora de Grupo de Educación. El 22% (5) restante, está distribuido en un 8.7% (2) Médicos: Coordinador de Promoción y Prevención y Subdirector Científico; el 12% (3) restante se distribuye así: 4.3% (1) Administrador de empresas y 4.3% (1) Trabajadora social como Jefes de personal; y 4.3% (1) Terapeuta ocupacional como Jefe de Educación Continua.

A pesar de que en la selección, contratación y evaluación del personal de Enfermería interviene personal de otras profesiones, el mayor porcentaje de la misma es realizado por profesionales de enfermería demostrando liderazgo y autonomía en esta actividad.

En cuanto al número y cargo de profesionales de enfermería vinculados a las I.P.S. y que prestan servicios de salud a la comunidad se encontró: un total de 1.096 enfermeras vinculadas, en donde el 83.85% (919) se encuentran en servicios de hospitalización, 1.64% (18) laboran en la dirección del departamento, 6.20% (68) como coordinadoras de área, 69.25% (759) como jefes de servicio, 5.11% (56) como educadoras y 0.82% (9) como investigadoras. El 9.22% (101) laboran en servicios ambulatorios o comunitarios, donde 0.46% (5) son directoras de departamento, 1% (11) coordinadoras de área, 6.93% (76) jefes de servicio. En los servicios comunitarios o ambulatorios no se encuentran enfermeras vinculadas para desempeñarse en los cargos de docencia e investigación. El 0.46% (5) de enfermeras están laborando en servicios familiar o domiciliario en donde se desempeñan 0.27% (3)

### Gráfico 1

Profesionales que seleccionan contratan y evalúan en las IPS a egresadas Facultad Enfermería Universidad Nacional



Fuente: Formulario aplicado a empleadores

como jefes de servicio y 0.18% (2) como coordinadoras de área. En la categoría grupos especiales se desempeña un total de 3.83% (42) de enfermeras, distribuidas así: 2.55% (28) en el cargo de jefatura de servicio, 0.64% (7) como coordinadoras de área, 0.55% (6) como docentes, 0.27% (3) en dirección de departamento y ninguna en el cargo de investigador. El 2.65% (29) enfermeras se desempeñan en la categoría de otros servicios, de las cuales el 1.09% (12) se desempeñan como jefes de servicio, el 0.64% (7) como coordinadoras de área, el 0.55% (6) como docentes, el 0.27% (3) en dirección de departamento, y ninguna en el cargo de investigador.

Como se observa en el *gráfico 2*, la mayor vinculación del profesional de enfermería en I.P.S. se encuentra en los servicios de hospitalización, principalmente como jefes de servicio, y un mínimo en los cargos de investigación y educación. ¿Será que se hace necesario enfatizar en la formación clínica para fortalecer el trabajo hospitalario y ambulatorio?, ¿Cómo aplicar la investigación y la educación en el quehacer cotidiano y en la formación del profesional, para incrementar cargos para enfermeras en estas áreas?

En cuanto a selección y nombramiento del profesional de Enfermería por parte de las I.P.S. se tienen en cuenta los siguientes requisitos: como se observa en el *gráfico 3*, 100% (23) el título profesional y la entrevista, seguidos por un 91% (21) del año rural, la tarjeta profesional 78% (18), las referencias 78% (18) y tiempo de experiencia 70% (16).

Se puede apreciar, que los exámenes de conocimientos, actitudes y habilidades se exigen en menores porcentajes 48% (11), 48% (11) y 35% (9) respectivamente, al igual que el promedio de calificación es un 22% (5).

En cuanto a otros parámetros se mencionaron: examen psicológico y psicotécnico para que cumpla el perfil y los requisitos del cargo; exámenes de laboratorio y médico, capacitación en áreas afines, antecedentes

disciplinarios, certificado judicial y evaluaciones de entrenamiento.

Estos resultados afianzan la importancia de incentivar la formación en actitud profesional y comunicación, además de los conocimientos y habilidades.

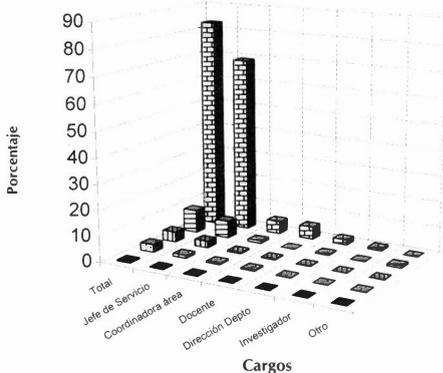
Como se observa en el *gráfico 4*, para los empleadores, los criterios de selección para el desempeño del profesional de enfermería en los cargos de Dirección de Departamento, Coordinador de Área, Jefatura de Servicio, Docente e Investigador son, de mayor a menor: Experiencia y conocimientos en el área, poseer título profesional, servicio social obligatorio, posgrados en el área, liderazgo, relaciones interpersonales óptimas, manejo de grupos y de conflictos, iniciativa, responsabilidad, ética, excelente salud física y mental.

Con estos resultados se puede decir que los empleadores aplican prácticamente los mismos criterios de selección para casi todos los cargos, con la especificidad de que se conozca y se maneje el área correspondiente.

Con relación al desempeño del profesional de enfermería se obtuvieron los siguientes resultados: Según el porcentaje aproximado de tiempo semanal que dedican los profesionales a las diferentes funciones (administrativa, asistencial, educativa e investigativa) en los cargos de: *Dirección de Departamento*: El 74% (17) de los empleadores opinan que los profesionales de enfermería dedican a la función administrativa entre el 80 y el 100% del tiempo semanal, mientras que a las funciones educativa y asistencial dedican menos del 10% a cada una de ellas. En la función investigativa consideran que se dedica cero tiempo. En el cargo de *Coordinadora de área*, el 39% (9) de los empleadores reportan para la función administrativa entre el 50 y 60% del tiempo semanal de las profesionales de enfermería y menos del 10% del tiempo a la función asistencial. El 70% (16) de empleadores reporta que el profesional dedica menos del 20% del tiempo semanal a la

**Gráfico 2**

Número y cargo de profesionales de Enfermería vinculadas a las IPS y que prestan servicios de salud a la comunidad

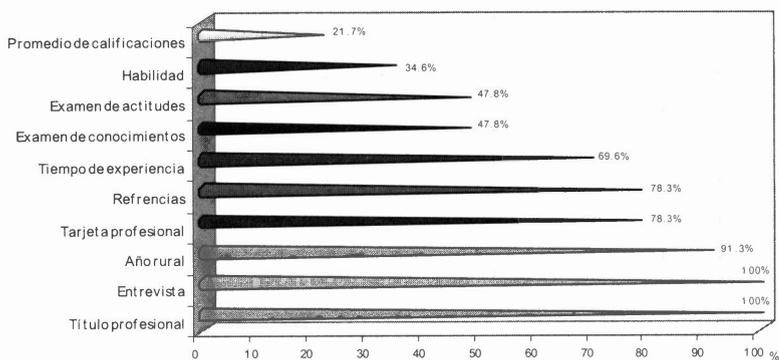


	Cargos						Total	
	Otro	Investigador	Dirección Departamento	Docente	Coordinadora área	Jefe de Servicio	No.	%
<input type="checkbox"/> Hospitalización	0	0.8	2	5	5	69	919	83
<input checked="" type="checkbox"/> Comunitario o Ambulatorio	0.8	0	0.4	0	1	6.8	101	9
<input type="checkbox"/> Grupos Especiales	0.09	0	0.18	0.36	0.6	2.6	42	4
<input type="checkbox"/> Otros Servicios	0.09	0	0.22	0.5	0.6	1.1	29	3
<input checked="" type="checkbox"/> Familiar o Domiciliario	0	0	0	0	0.18	0.22	5	0.4
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0.8</b>	<b>2.7</b>	<b>6.5</b>	<b>0.18</b>	<b>0.22</b>	<b>5</b>	<b>0.4</b>

Fuente: Formulario aplicado a empleadores.

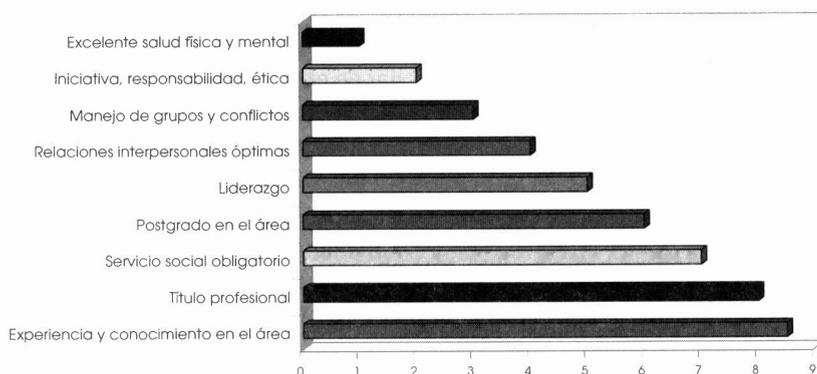
**Gráfico 3**

Requisitos de las IPS para selección nombramiento de la Profesional de Enfermería



Fuente: Formulario aplicado a empleadores.

**Gráfico 4**  
Criterios de selección de la Profesional de Enfermería por las IPS.



**Fuente:** Formulario aplicado a empleadores.

función educativa. A la función investigativa se dedica cero tiempo en este cargo. En el cargo *docente* llama la atención que entre el 39% (9) y el 65% (15) de empleadores asignan cero tiempo a las diferentes funciones por no existir el cargo. ¿Qué importancia tiene el proceso educativo en las instituciones de salud? ¿Por qué no existe el cargo?, tampoco es relevante la función educativa en los otros cargos, luego ¿qué significado tiene el fomento y mantenimiento de la salud para las profesionales de enfermería?

En el *cuadro 1* se puede observar que; con relación al cargo de *Jefatura de Servicio*, un 69% (15) de los empleadores consideran que se dedica entre el 50 y el 90% del tiempo semanal a la función asistencial, para las funciones administrativa y educativa se dedica menos del 20% del tiempo semanal. No se hace investigación. Los datos presentados corresponden a la opinión expresada por el mayor porcentaje de empleadores en cada una de las funciones en los diferentes cargos.

Como se observa en el *cuadro 2* los empleadores establecen diferencia de funciones entre el profesional y el auxiliar de enfermería independientemente del cargo en: la complejidad y profundidad del conocimiento, el liderazgo, en la aplicación del proceso administrativo, la detección de problemas y necesidades relevantes, toma de decisiones. A su vez ven en la auxiliar la persona que aporta información y realiza acciones de menor complejidad en su mayoría delegadas por la profesional. Como se observa en la información anterior, para los empleadores hay claridad con relación a las funciones desempeñadas por la profesional y la auxiliar de enfermería.

Con relación a la *evaluación del desempeño* del profesional de enfermería, como se presenta en el *gráfico 5*; los empleadores consideran que, ésta se lleva a cabo por el mismo profesional con su jefe inmediato en un 48% (11), seguido por un llamativo 30% (7) realizada sólo por el jefe inmediato, sin tener en cuenta al profesional. El 22% (5) restante no brindó información. Con estos resultados se

puede decir que aunque se ha avanzado en la evaluación se requiere trabajar más en la autoevaluación que fortalezca el desarrollo personal y profesional.

En cuanto a la evaluación del desempeño del profesional de enfermería, como se observa en el gráfico 6 los aspectos de: Comunicación, relaciones interpersonales, liderazgo, trabajo interdisciplinario, destrezas y rendi-

miento, son considerados por los empleadores como muy importantes.

Con base en los resultados obtenidos con los empleadores sobre criterio de selección del profesional de enfermería, diferencia de funciones realizadas por el profesional y la auxiliar de enfermería y la evaluación del desempeño profesional; se puede sintetizar la caracterización de este profesional requerido por las instituciones de salud así:

### Cuadro 1

Porcentaje de tiempo semanal que dedican las Profesionales de Enfermería a las diferentes funciones en los diferentes cargos

CARGOS Y FUNCIONES	% DE TIEMPO SEMANAL DEDICADO A LA FUNCIÓN	EMPLEADORES QUE OPINAN	
		No.	%
<b>DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO</b>			
* Función administrativa	Entre 80 y 100	17	74
* Función asistencial	10	20	86
* Función educativa	10	13	56
* Función investigativa	0	15	65
<b>COORDINADOR DE ÁREA</b>			
* Función administrativa	Entre 50 y 60	9	39
* Función asistencial	< 10	9	39
* Función educativa	< 20	16	70
* Función investigativa	0	14	60
<b>DOCENTE</b>			
* Función administrativa	0	12	52
* Función asistencial	0	15	65
* Función educativa	0	9	39
* Función investigativa	0	14	60
<b>JEFATURA DE SERVICIO</b>			
* Función administrativa	< 20	13	56
* Función asistencial	Entre 50 y 90	15	69
* Función educativa	< 20	18	78
* Función investigativa	0	16	70

**NOTA:** Para cada cargo se presenta la información del mayor porcentaje de empleadores, los datos restantes están dispersos.

**Cuadro 2**

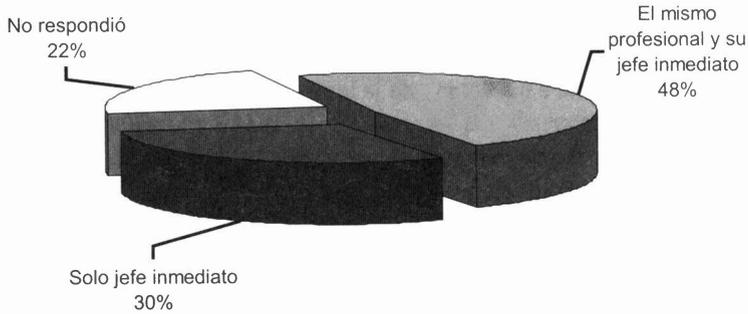
Diferencias entre las funciones que realiza la Profesional de Enfermería y las que realiza la auxiliar de Enfermería según los empleadores

ÁREA	PROFESIONAL	AUXILIAR
<b>ADMINISTRATIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aplica el proceso administrativo en general.</li> <li>* Realiza coordinación interdisciplinaria e interáreas de la institución.</li> <li>* Es líder.</li> <li>* Mantiene excelentes relaciones interpersonales.</li> <li>* Sabe delegar.</li> <li>* Recolecta y analiza información</li> <li>* Es responsable y comprometida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ejecuta actividades básicas delegadas.</li> </ul>
<b>ASISTENCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Posee y aplica conocimientos teórico-prácticos.</li> <li>* Aplica el proceso administrativo en la atención al consultante, familia y grupos de la comunidad.</li> <li>* Ejecuta acciones complejas.</li> <li>* Previene riesgos.</li> <li>* Toma decisiones.</li> <li>* Realiza consulta de promoción</li> <li>* Interactúa con equipo de salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Realiza acciones delegadas de mediana y baja complejidad en lo cotidiano.</li> <li>* Requiere de un nivel de conocimientos.</li> <li>* Aplica técnicas.</li> <li>* Informa situaciones.</li> <li>* Es responsable y comprometida.</li> </ul>
<b>EDUCATIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Programa eventos educativos</li> <li>* Educa en servicio</li> <li>* Fomenta la salud y previene problemas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica necesidades.</li> <li>Diseña estrategias.</li> <li>Brinda educación.</li> <li>Produce conocimientos.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Comunica la necesidad de educación.</li> <li>* Orienta al consultante en la atención cotidiana, en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.</li> <li>* Brinda educación a grupos con temas orientados y asesorados por la profesional.</li> </ul>
<b>INVESTIGATIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Reúne y participa en análisis e interpretación de la información con base en problemas de la práctica.</li> <li>* Cuestiona cambios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aporta ideas.</li> <li>* Es orientada para la recolección de información.</li> <li>* Implementa resultados.</li> </ul>

**Fuente:** Formulario aplicado a empleadores.

**Gráfico 5**

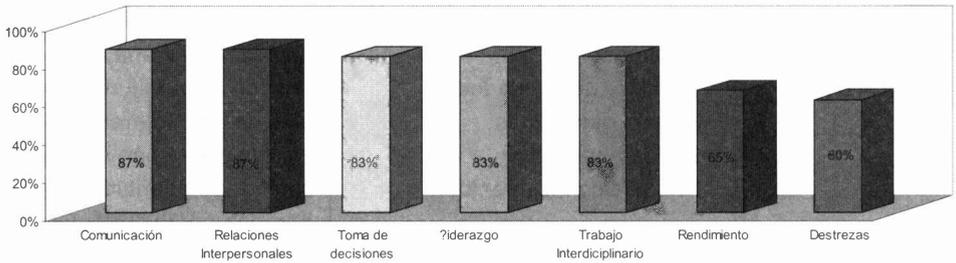
¿Quién evalúa el desempeño de la profesional de enfermería en las IPS?



**Fuente:** Formulario aplicado a empleadores.

**Gráfico 6**

Orden de importancia que se da en la evaluación de habilidades y actitudes de la Profesional de Enfermería



**Fuente:** Formulario aplicado a empleadores.

- Amplio conocimiento en las diferentes áreas.
- Líder con auto control, iniciativa, creatividad, compromiso y cumplimiento de deberes.
- Profesionalismo.
- Comunicación y relaciones interpersonales óptimas.
- Manejo de grupos y conflictos.
- Que gestione cambios, gerencie programas y proyectos, aplique el proceso administrativo, tome decisiones y diseñe estrategias.
- Con sentido de pertenencia y responsabilidad.
- Alto rendimiento.
- Con participación y coordinación interdisciplinaria e interáreas
- Con capacidad y conocimiento de la delegación de funciones.
- Ejecución de acciones complejas.
- Manejo de elementos de trabajo y de procedimientos.
- Análisis de información.
- Prevención de riesgos.
- Producción de conocimientos.
- Programación de eventos.
- Que brinde educación.

Como se observa, los empleadores requieren un profesional de enfermería con formación integral.

## Conclusiones

1. Para los empleadores la mayor tendencia en la selección del personal se da por los méritos del profesional respecto a los

requisitos del cargo indistintamente si es egresado o no de la Universidad Nacional; opinan que cuando se seleccionan estos enfermeros son para desempeñarse preferentemente en los cargos de Dirección de Departamentos o Coordinación de área. Reconocen la fortaleza en la formación gerencial de los egresados de la Universidad Nacional.

2. Sin embargo, al analizar la información se observa que el cargo que en mayor proporción desempeñan los enfermeros es el de jefatura de servicio, utilizando el mayor porcentaje de su tiempo de trabajo semanal en las funciones asistencial, administrativa, y muy poco a las funciones educativa e investigativa. Se pudiera explicar por el poco reconocimiento que se le dan a las dos últimas funciones en las instituciones, por preferirse las asistenciales que brindan mayor rendimiento económico.
3. Tienen claridad y diferencian las funciones que realizan los profesionales y los auxiliares de enfermería sustentadas en la complejidad y profundidad del conocimiento, liderazgo, aplicación del proceso administrativo y toma de decisiones en las áreas administrativa, asistencial, educativa e investigativa, asignando mayor porcentaje de tiempo a las funciones asistenciales y administrativas y mínimo a la investigación y educación. Esto se podría explicar porque si bien las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud tienen políticas y comités de investigación y educación, su relevancia y dedicación no es mayor por orientarse más a lo curativo que a lo educativo. Las funciones educativa e investigativa no son utilizadas como instrumentos dinámicos de producción y difusión de conocimientos en pro de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

4. Para los empleadores es importante que el profesional de enfermería esté preparado integralmente (conocimientos, actitudes y habilidades) en el área correspondiente al cargo de desempeño.
5. En la evaluación del desempeño del profesional de enfermería, además del conocimiento consideran muy importante la comunicación, las relaciones interpersonales, seguido de la toma de decisiones, liderazgo, trabajo interdisciplinario, rendimiento (manejo de programas, proyectos y utilización de recursos) y destrezas (manejo de procedimientos, stress y equipos).
6. El trabajo integrado entre la docencia y asistencia a la luz de las reformas de salud y educación puede transformar la formación del profesional de enfermería para cumplir con su función personal, profesional y social.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARAHONA, R., "La salud para todos y los cambios indispensables en la educación y la

práctica médica", en: Conferencia Mundial de Educación Médica ASCOFAME, Bogotá, octubre de 1995.

CANO, Eduardo, "La articulación docente-asistencial A.D.A. Marco Conceptual", en *Revista Investigación y Educación en Enfermería*, Universidad de Antioquía, vol III No. 2, septiembre 1990.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, Ley 266 de 1996 por la cual se reglamenta la Profesión de Enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. 1991.

DONALSON, S y CROWLEY, D., *The Discipline of Nursing. Nursing out look*, 26(2), february 1978, pp. 113-120.

KELLY, L., *Dimensions of Professional Nursing*, 4th, Nueva York, MacMillan, 1981.

LYSAUGHT, J. P., *Action in Affirmation; Joward and Unambiguous Profession of Nursing*, Nueva York, McGraw Hill, 1981.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD. *El Recurso Humano de la Salud en Colombia*, Santafé de Bogotá, agosto 1995.