

IMPACTO DE LOS EGRESADOS EN EL MEDIO DEL PROGRAMA DE
ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER 2011-2015

Autora:
LUZ ESTEFANY ANAYA PINTO.

UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES
PROGRAMA DE ENFERMERIA
PROYECTO DE INVESTIGACION
BUCARAMANGA
2016

IMPACTO DE LOS EGRESADOS EN EL MEDIO DEL PROGRAMA DE
ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER 2011-2015

Autora:
LUZ ESTEFANY ANAYA PINTO.

Trabajo de Grado Presentado como Requisito para Optar al Título de
ENFERMERA.

DIRECTOR:
LUZ MARINA ESPINOSA GRANADOS.

UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES
PROGRAMA DE ENFERMERIA
PROYECTO DE INVESTIGACION
BUCARAMANGA
2016

UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERÍA
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE GRADO No 05



Bucaramanga, jueves 17 de noviembre de 2016
Hora: 2 pm. Salón: Auditorio Mayor

Evaluado Por:
Enf, MSc, Delle Moya Plata
Enf, Esp, Leydi Viviana Silva

Universidad de Santander Admisiones y Registro Académico	
RECIBO PARA SU ESTUDIO. NO IMPLICA ACEPTACION	
Fecha:	30 MAR 2017
Firma:	<i>[Handwritten Signature]</i>

PROYECTO
IMPACTO DE LOS EGRESADOS EN EL MEDIO DEL PROGRAMA DE ENFERMERÍA DE LA
UNIVERSIDAD DE SANTANDER 2011-2015

DIRECTORA: Enf. Esp. Luz Marina Espinosa Granados

No	NOMBRE DE LOS ESTUDIANTES	CÓDIGO
1	Luz Estefany Areya Pinto	10282021

Candidato (a) para optar el título de: ENFERMERO(A)

Resultados de la Evaluación

() APROBADO () APROBADO CON MODIFICACIONES. El estudiante debe acoger las recomendaciones del jurado y presentar nuevamente el documento ante director(a) del trabajo.

DISTINCIÓN DE TESIS: MERITORIA () LAUREADA () APLAZADA (). El estudiante debe acoger las recomendaciones del jurado y presentar nuevamente el documento ante la Directora del trabajo.
OBSERVACIONES:

[Handwritten Signature: Delle Moya Plata]
Enf, MSc, Delle Moya Plata
Evaluador(a)

[Handwritten Signature: Leydi Viviana Silva]
Enf, Esp, Leydi Viviana Silva
Evaluador(a)

[Handwritten Signature: Luz Marina Espinosa Granados]
Enf. Esp, Luz Marina Espinosa Granados
Director(a)

[Handwritten Signature: Astrid Nathalia Pérez E.]
Enf, MSc, Astrid Nathalia Pérez Esteban
Asesor Proyecto de Investigación

[Handwritten Signature: Miryam Durán Parra]

Enf, MSc, Miryam Durán Parra
Directora del Programa

[Handwritten Signature: Claudia Torres Contreras]
Enf, MSc, Claudia Torres Contreras
Coordinadora de Investigaciones

DEDICATORIA

A Dios, compañero espiritual de nuestras vidas; a nuestras familias por su amor y confianza, apoyo y comprensión en el arduo proceso de formación profesional; a la universidad de Santander por brindarnos un lugar para fórmanos como profesionales íntegros y valiosos.

Estefany Anaya.

La autora expresan sus agradecimientos:

A la UNIVERSIDAD DE SANTANDER, a su cuerpo administrativo y docente especializado por brindarnos los conocimientos necesarios para el desarrollo intelectual y moral como parte fundamental de la formación académica.

A LUZ MARINA ESPINOSA GRANADOS, Enfermera asesora y directora temática y metodológica, por su paciencia, dedicación y acertados consejos al grupo investigador para el cumplimiento del fin propuesto.

A NATHALIA PAEZ ESTEBAN, Enfermera asesora temática y metodológica, por su paciencia, dedicación y acertados consejos al grupo investigador para el cumplimiento del fin propuesto

A MYRIAM DEL CARMEN GALVIS SILVA, Enfermera encargada de los egresados del programa por brindarme su apoyo y acompañamiento en este proyecto.

A TODAS AQUELLAS PERSONAS que brindaron asesorías académicas durante el transcurso de la formación profesional y la realización de este trabajo para optar al título de ENFERMERA PROFESIONAL.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	13
2. JUSTIFICACION	14
3. OBJETIVO GENERAL	16
3.1 objetivos especificos	16
4. MARCO CONCEPTUAL	17
5. MARCO TEORICO	18
6. METODOLOGÍA	23
6.1 tipo de estudio.	23
6.2 población 1.....	23
6.3 población 2.....	23
6.4 muestra 1	23
6.5 muestra. 2	23
6.6 criterios de inclusión y exclusión para los empleadores	24
6.7 criterios de inclusión para los egresados.....	24
6.8 criterios de exclusión de los egresados	24
7. VARIABLES	25
8. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	26
9. CONSIDERACIONES ÉTICAS	27
10. RESULTADOS SEGÚN LOS EMPLEADORES	28
11. RESULTADOS SEGÚN LOS EGRESADOS	34
12. DISCUSIÓN	38
13. CONCLUSIONES	40
14. RECOMENDACIONES	41
15. ANEXOS	42
.....	47
16. BIBLIOGRAFIA	51

LISTA DE GRAFICAS.

- Grafica 1 Clasificación de competencias y conocimiento de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES, según los empleadores 29
- Grafica 2. Nivel de satisfacción con las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES, según los empleadores 30
- Grafica 3. Nivel de preparación y desempeño de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES, según los empleadores..... 30
- Grafica 4 Nivel de preparación y desempeño de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES, según los empleadores..... 31
- Grafica 5. Recomendaría contratar enfermeros del programa de enfermería de la universidad de Santander UDES, según los empleadores 32
- Grafica 6. Nivel de ingresos según el tiempo laboral por semana de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES 35
- Grafica 7. Nivel de ingresos según campo de acción de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES 36
- Grafica 8. Campo de acción y tiempo laborado de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES 36

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1. Deficiencias más impactantes de la formación de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES, según los empleadores 32
- Tabla 2. Caracterización de los egresados enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES..... 34

LISTA DE ANEXOS

- anexo 1 operacionalización de las variables..... 42
- anexo 2 anexo 1 operacionalización de las variables de la evaluación a los empleadores..... 44
- anexo 3 deficiencias más impactantes de la formación de las enfermeras(os) profesionales de la universidad de santander udes, según los empleadores 46
- anexo 4. encuesta para evaluación de desempeño de egresados del programa de enfermería de la universidad de santander udes 47
- anexo 5 encuestas a los egresados del programa de enfermería periodo 2011-2015 50

RESUMEN

TÍTULO: IMPACTO DE LOS EGRESADOS EN EL MEDIO DEL PROGRAMA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER 2011-2015¹

AUTORES: Luz Estefany Anaya Pinto

PALABRAS CLAVE: egresados, enfermeros (D009726), profesionales (D009274), empleadores, impacto (34856), laboral (D004647).

INTRODUCCIÓN: El objetivo del estudio fue determinar el impacto del profesional egresado del programa de enfermería de la universidad de Santander entre el periodo 2011-2015. Materiales y Métodos: Es de abordaje cuantitativo para un tipo de estudio de eje transversal de corte descriptivo para medir del impacto de los egresados en el medio. La población estuvo conformada por los Empleadores de egresados y egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Santander UDES. Resultados: La evaluación realizada por los Empleadores respecto a conocimientos y capacidades De los egresados a su cargo muestra que en su mayor proporción con un nivel de buen conocimiento (60%) y una pequeña proporción en un nivel de excelente (16%). Para los conocimientos en idiomas, en cuanto a la capacidad de aprendizaje y análisis, se observa que la primera de ellas se encuentra un 56% y 48% en un nivel bueno, Finalmente, el (96%) de los empleadores recomendaría contratar los enfermeros egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander UDES. En los egresados su mayoría fueron mujeres (87,7%), con un estado civil soltero (66,2%), y edad promedio de 28 años y un rango de 22-46 años. Discusión y Conclusiones: respecto al posicionamiento de la universidad de Santander, éste es muy bueno, manifestado por los empleadores encuestados, quienes recomendarían contratar egresados del programa para trabajar, con mayor frecuencia en el ámbito asistencial ya que demuestran unas capacidades muy buenas en su profesión, así se demuestra que ellos tiene un buen nivel de empleabilidad. Además, se logró evaluar el desempeño de los egresados.

¹Trabajo de Grado

SUMMARY

TITLE: IMPACT OF GRADUATES IN THE MIDDLE OF NURSING PROGRAM OF THE UNIVERSITY OF SANTANDER 2011-2015

AUTHORS: Luz Estefany Anaya Pinto

KEYWORDS: graduates, nurses (D009726), professionals (D009274), employers, impact (34856), employment (D004647).

INTRODUCTION: The objective of the study was to determine the impact of the professional graduated from the nursing program of the University of Santander between the period 2011-2015. **Materials and Methods:** It is a quantitative approach for a cross-sectional study with a descriptive cut to measure the impact of the graduates in the medium. The population was formed by the Employers of graduates and graduates of the Nursing Program of the University of Santander UDES. **Results:** Employers' assessment of knowledge and skills of graduates in charge shows that in their highest proportion with a good level of knowledge (60%) and a small proportion at an excellent level (16%). For language skills, in terms of learning ability and analysis, the first is 56% and 48% at a good level. Finally, employers (96%) would recommend that nurses be recruited Graduates of the nursing program of the University of Santander UDES. The majority of the graduates were women (87.7%), with a single civil status (66.2%), and the average age of 28 and a range of 22-46 years. **Discussion and Conclusions:** Regarding the positioning of the University of Santander, this is very good, expressed by the employers surveyed, who would recommend hiring graduates from the program to work, more frequently in the healthcare field since they demonstrate very good skills in their profession , Thus demonstrating that they have a good level of employability. In addition, it was possible to evaluate the performance of graduates

INTRODUCCIÓN

El interés de esta investigación es poder determinar con que conocimientos y ventajas se demuestra que salen los egresados del programa de la facultad de enfermería de la universidad de Santander, evaluando a sus empleadores en los cuales ellos los pueden evaluar de una manera crítica y razonable. De las competencias que se quieren evaluar como creatividad, liderazgo, competitividad, trabajo en equipo todo lo que identifica nuestra misión del programa y queremos ver reflejado en los egresados.

Ya planteando unas debilidades propuestas por los mismos egresados, crear intervenciones las cuales nos ayude a mejorar la calidad y el rendimiento de los estudiantes. Y como logro seguir con la preservación de la calidad de nuestro programa de enfermería, es entonces un reto implementar este proyecto de investigación, también él animar la acción del Estado y convoca de egresados de enfermería de nuestro programa a pertenecer a sus Instituciones.

Manejar a cabalidad el concepto de calidad no es fácil, en virtud de la complejidad que la comprensión del concepto encierra y del sin número de determinantes que la afectan. Pero como parte de nuestras políticas en el programa de enfermería, ya que es un programa acreditado por el mejoramiento de la calidad del servicio educativo.

Y como finalidad Analizar y conocer el nivel de empleabilidad de los graduados para determinar si la carrera ofrece buenas perspectivas económicas y de ubicación laboral para determinar su evolución y vigencia con el paso de los años; como aspecto básico el desempeño laboral que pueden alcanzar los egresados en el mercado y observar el posicionamiento del programa.

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

Teniendo en cuenta con lo anterior la realización del seguimiento de los egresados del programa de enfermería en el trascurso de los periodos 2011-2015, es una evaluación de nivel formativo para nuestra facultad ya que mediante este estudio de estratégico se pudo medir y determinar el impacto de quienes son ya profesionales del programa de enfermería UDES. Ya mediante este circular identificar el nivel de desempeño académico que se está brindando así los estudiantes en formación y visualizar si hay cumplimiento del perfil profesional y ocupacional del graduado.

Mediante resultados se puede realizar toma de decisiones en el programa ya que se puede considerar y demostrar que las exigencias de los empleadores cada vez son más grandes en niveles como científico-técnicos, humanísticos y sociales cambiantes en las necesidades del mundo del trabajo.

Frente a la evaluación de desempeño por parte de los empleadores en el área metropolitana. La situación de los egresados da o no cuenta, junto con otros factores, de las bondades del programa, del cumplimiento de los objetivos de formación y de la misión de la Universidad de Santander.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El interés de esta investigación es poder determinar con que conocimientos y ventajas se demuestra que salen los egresados del programa de la facultad de enfermería de la universidad de Santander, evaluando a sus empleadores en los cuales ellos los pueden evaluar de una manera crítica y razonable. De las competencias que se quieren evaluar como creatividad, liderazgo, competitividad, trabajo en equipo todo lo que identifica nuestra misión del programa y queremos ver reflejado en los egresados.

Ya planteando unas debilidades propuestas por los mismos egresados, crear intervenciones las cuales nos ayude a mejorar la calidad y el rendimiento de los estudiantes. Y como logro seguir con la preservación de la calidad de nuestro programa de enfermería, es entonces un reto implementar este proyecto de investigación, también él animar la acción del Estado y convoca de egresados de enfermería de nuestro programa a pertenecer a sus Instituciones.

Manejar a cabalidad el concepto de calidad no es fácil, en virtud de la complejidad que la comprensión del concepto encierra y del sin número de determinantes que la afectan. Pero como parte de nuestras políticas en el programa de enfermería, ya que es un programa acreditado por el mejoramiento de la calidad del servicio educativo.

Y como finalidad Analizar y conocer el nivel de empleabilidad de los graduados para determinar si la carrera ofrece buenas perspectivas económicas y de ubicación laboral para determinar su evolución y vigencia con el paso de los años; como aspecto básico el desempeño laboral que pueden alcanzar los egresados en el mercado y observar el posicionamiento del programa.

2. JUSTIFICACION

El seguimiento a egresados será una herramienta valiosa para identificar como se aplican los conocimientos aprendidos en la universidad al entorno laboral, el nivel de ocupación laboral de los egresados, las falencias que pueda evidenciar el programa de formación profesional y como el egresado puede contribuir a mejorarlo. El perfil profesional de la enfermera tiene unas leyes que reglamentan esta profesión como lo son la Ley 266 de 1996 y la Ley 911 de octubre 6 de 2004 exige el cumplimiento de los requisitos mínimos de calidad establecidos.

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

- ♣ Administrativa
- ♣ Científica
- ♣ Docencia
- ♣ Asistencial
- ♣ comunitaria

La realización de un estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional que busca establecer la relación entre el desempeño laboral de los egresados del programa de enfermería de la universidad de Santander entre los años 2011-2015, para que las unidades académicas participantes ajusten los planes de estudio con base en las competencias identificadas como prioritarias en el campo laboral y formulen líneas de énfasis y propuestas para sus estudiantes en beneficio a su conocimiento y rendimiento en el ámbito laboral.

Con este proyecto se sugiere proporcionar un seguimiento de los egresados del programa de enfermería en la universidad de Santander para proporcionar una estrategia, en el cual nos permita evaluar a los profesionales graduados y los que se encuentran en formación. Con el aporte de los datos significativos que se quieren recolectar sirven para tomar decisiones en el programa profesional.

Además se deben considerar las exigencias evaluadoras de los empleadores tanto como científicos, técnicos, humanísticos y sociales cambiantes, mediante el aumento de las necesidades en el mundo del trabajo de los egresados ya como profesionales.

Al analizar la situación de los egresados se demostrara o no; si el programa de enfermería de la universidad de Santander con nivel de alta acreditación cuenta, junto con otros factores, de las bondades del programa, del cumplimiento de los objetivos de formación y de la misión del programa en la cual “está comprometido en la formación de profesionales con conocimientos científicos, filosóficos, valores éticos y morales; con capacidad de brindar cuidado al individuo, familia y comunidad; y formular propuestas de investigación, proyección social tendientes a la solución de problemas regionales y nacionales.

3. OBJETIVO GENERAL

Determinar el impacto del profesional egresado del programa de enfermería de la universidad de Santander entre el periodo 2011-2015, basado en calidad y posicionamiento en el medio.

3.1 objetivos especificos

- Evaluar el desempeño profesional de los egresados
- Medir la calidad de desempeño en el ámbito laboral
- Observar el posicionamiento y la calidad del programa de enfermería de la universidad de Santander
- Identificar el nivel de empleabilidad de los graduados para determinar si la carrera ofrece buenas perspectivas económicas y de ubicación laboral para determinar su evolución y vigencia con el paso de los años.

4. MARCO CONCEPTUAL

EGRESADOS son, en su ejercicio profesional, los representantes ante la sociedad del proceso de formación, vivenciado en el Programa académico; por lo que están en capacidad de reflexionar, dar cuenta de dicho proceso y confrontarlo con su actuar en la ²sociedad en la que se hallan insertos. EL impacto del trabajo de los egresados en la sociedad da cuenta de la calidad del programa

PROFESIÓN, es habitualmente asociado en el colectivo social a un título que es obtenido a través de estudios superiores. Sin embargo, el término requiere mayor análisis desde su concepto, evolución histórica y de este modo lograr comprender como se fue perfilando una profesión dentro de la sociedad.

ENFERMERÍA, es una profesión liberal y una disciplina de carácter social, cuyos sujetos de atención son la persona, la familia y la comunidad, con sus características socioculturales, sus necesidades y derechos, así como el ambiente físico y social que influye en la salud y en el bienestar.

IMPACTO, Es la forma de evaluar a la institución a partir de la cual, consideran los factores que intervienen en la formación de los estudiantes, se analiza también el impacto en mejoramiento profesional y humano, y superación social.

TRABAJADOR es La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

EMPLEADOR, es La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador

5. MARCO TEORICO

El impacto de que se quiere demostrar en este proyecto es la magnitud cuantitativa con el fin de evaluar los egresados de la universidad de Santander como objetivo poder determinar si el programa de enfermería está cumpliendo sus perfiles estudiantiles para que el rendimiento de sus egresados sea excelente y con amplio espectro de decisión y posicionamiento en el medio, sin considerar los cambios cualitativos que también pueden indicar la existencia de impactos.

Los estudios sobre la relación entre la educación superior y el mundo del trabajo toman cada vez más en cuenta a los egresados y, sobre todo, aquellas dimensiones del trabajo que son relevantes para las tareas de diseño curricular de las instituciones educativas, tales como: el empleo, especialmente las trayectorias profesionales, las tareas (actividades) desarrolladas, los requerimientos que se derivan del quehacer profesional y la calidad del trabajo y el empleo (Brennan y Teichier: 1996)

Al evaluar la formación se tienen que contemplar necesariamente estos rasgos del desempeño profesional, para tener una visión más completa acerca de la calidad de la oferta educativa y estar así en posibilidades de construir información objetiva y detallada sobre el mercado de trabajo, dado que éste es uno de los principales referentes de la educación superior.

En primer lugar, ha existido hasta ahora una apertura considerable del mercado de trabajo que privilegia a los jóvenes recién egresados de educación superior, con poca determinación en las profesiones requeridas y que ha ordenado sus preferencias en función de las carreras más tradicionales (Contaduría, Ingeniería Civil, Química, medicina, enfermería y Derecho). A la par que se continúa con esa inercia han sucedido hechos trascendentales para la vida económica y social del país que imponen nuevas exigencias tanto al aparato gubernamental como al aparato productivo y a las organizaciones sociales

Los estudios de seguimiento a los egresados a internacional se evidencian, En México en el año 2013 se realizaron diversas experiencias de interés para Identificar que el desempeño de los egresados en general es evaluado por los empleadores como muy aceptable. En las competencias generales, los mayores promedios se obtuvieron en compromiso con el paciente, aplicación de conocimientos en la práctica y establecimiento de prioridades; en la dimensión de conocimientos específicos, los empleadores consideran que los egresados tienen un nivel muy aceptable de conocimientos propios de la especialidad, de los cuidados especializados, del PAE y del lenguaje especializado; por otra parte, en

estas 2 dimensiones los menores promedios se obtuvieron en expresión escrita y mejora del servicio.

En conjunto, estos resultados reflejan que las principales habilidades esperadas en los egresados están presentes en un buen nivel, pero es necesario fortalecer aspectos que inciden en la formación integral como es tener mejores habilidades en expresión escrita o en actividades de gestión para la mejora del servicio.

Ya en un marco más asistencial e investigativo el impacto marco con Los graduados en busca de trabajo en el año 2009 y 2010 fueron positivos acerca de su aceptación de una entrada de la enfermera de la práctica del programa. En el momento de los programas que constituyen una opción viable y abundante en la que el graduado podría tener un programa asociado con una colocación de grado clínico final. Esto dio lugar a estos graduados que quedan en el barrio o la organización en la que se llevó a cabo el programa. Esta consecuencia se informó más ampliamente por los Graduados de 2008, 2009 graduados de Nueva Zelanda, pero no se informó en absoluto por 2010 graduados. Enfermeras o parteras en busca de un puesto de trabajo en el 2011 reportaron menos en una entrada de la enfermera a la práctica el programa y cuando lo hicieron indicaron que el programa era difícil de conseguir.

La Capacidad de producción de las escuelas de enfermería se está quedando actualmente subestimadas a necesidades futuras, lo que sugiere una escasez cada vez mayor y creando una demanda de enfermeras educadas en el exterior. Alrededor del 8 por ciento de las enfermeras EE.UU. registradas (RN), una numeración alrededor de 219.000, se estima que educados en el extranjero. El ochenta por ciento son de países de bajos ingresos. Filipinas es el país de origen importante, que representan el 30 por ciento de más que estadounidenses enfermeros formados en el extranjero. Enfermera inmigración a los Estados Unidos se triplicó desde 1994, a cerca de 15.000 participantes cada año. Enfermeros formados en el extranjero Están localizados principalmente en zonas urbanas, con más probabilidades de estar al servicio de los hospitales, y algo más que puedan tener un título de licenciatura de enfermeras nacidos en el país. Hay poca evidencia que los enfermeros formados en el extranjero se localizan en áreas de necesidad médica en cualquier proporción mayor que las enfermeras nacidos en el país. Aunque las enfermeras formadas en el extranjero son étnicamente más diverso que las enfermeras nacidos en el país, relativamente pequeñas proporciones son de color negro o Su-pánico. El crecimiento del empleo para enfermeras en los Estados Unidos está produciendo montaje de reclutadores y empleadores comprar comercial de presión para aliviar las restricciones a la inmigración enfermera en el mismo tiempo que las escuelas de enfermería estadounidenses se están alejando un gran número de solicitantes nativas debido a las limitaciones de capacidad.

A nivel nacional encontramos en el norte de Colombia (barranquilla) muestran las características que los egresados un estudio realizado en los años 2010-2013 consideraron predominantes en los currículos cursados dentro de su formación profesional. Los datos muestran diferencias estadísticamente significativas a un nivel del 95% a favor de la cohorte del 99, en cuanto al grado de utilización de metodologías de enseñanza centradas en el estudiante, la posibilidad de acceso a nuevas tecnologías para el fortalecimiento del proceso de aprendizaje, el fomento del trabajo en equipo para asegurar los problemas de la comunidad y el fortalecimiento del aprendizaje auto dirigido y para continuar aprendiendo después de la graduación

En Colombia, el Ministerio de Educación Nacional, en 2005, inició el desarrollo del Observatorio Laboral para la Educación. Se trata de un sistema de información que proporciona herramientas para analizar la pertinencia de la educación a partir del seguimiento a los graduados y a su empleabilidad en el mercado laboral. Como valores añadidos, se aporta información que permite ayudar en la orientación para la elección de carreras, así como datos útiles para evaluar y reestructurar los programas que ofrecen las universidades frente a las necesidades del mercado laboral. El sistema cuenta con dos componentes de información: sobre la oferta y sobre la demanda. En este sentido, posee los datos del Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES), proporcionado por las universidades, y con los estudios sobre las demandas del mercado de trabajo a través de la opinión de los empleadores de los distintos sectores productivos. Asimismo, cuenta con un cuestionario *on-line* para el seguimiento de los graduados de las universidades públicas.

Igualmente, hay universidades que realizan sus propios estudios de seguimiento a los graduados; entre ellos destaca, por su enfoque sistemático, el estudio de la Universidad Pontificia Bolivariana, que ha desarrollado un sistema cíclico y permanente para el seguimiento de sus egresados. Dicho sistema combina el análisis longitudinal con el análisis transversal. El seguimiento longitudinal analiza la situación del graduado en varios momentos temporales: recién graduado, al siguiente año, tres años después y cinco años tras finalizar sus estudios. Ello permite un seguimiento de cada cohorte en los distintos momentos claves del proceso de transición: la búsqueda de orientación y empleo, el primer contacto con el mercado de trabajo, la obtención de un empleo y la consolidación. Por otra parte, el análisis transversal permite un control de los efectos generacional, cultural e histórico.

la información disponible en los países en torno a la relación entre la educación superior y el mundo laboral es muy limitada e insatisfactoria, muchas veces dependiendo solo de las estadísticas oficiales que, en el mejor de los casos, contienen información agregada sobre número de egresados y ubicación laboral por sectores económicos, niveles de ingreso y desempleo, pero carecen de información importante sobre la ubicación laboral de las personas en relación con los mercados laborales o las competencias adquiridas. Para suplir esos vacíos de información muchas instituciones de educación superior y, en ocasiones, los gobiernos locales han recurrido a los análisis y estudios a partir de encuestas a egresados y graduados universitarios.

Entre los egresados la formación a nivel de postgrado es escasa, por falta de reconocimiento salarial y laboral a pesar que existe una buena oferta de postgrados en la región. Los egresados del programa de enfermería de la Universidad Francisco de Paula Santander consideran que sus contenidos aprendidos durante su carrera son excelentes y buenos, debido a que en la práctica profesional han podido evidenciar que su desempeño ha sido concordante a su formación. Estas características les permiten gozar de beneficios en el mercado laboral, especialmente por el prestigio de la Universidad y el adecuado nivel de correspondencia entre la formación recibida y lo que el medio exige. Las actividades del cuidado de enfermería con mejor preparación son congruentes con asignaturas de mayor aplicación para la comprensión y cuidado del paciente, pero se identifica insuficiente vinculación con asignaturas humanísticas

Los estudios de seguimiento a los egresados a nivel local encontramos el Nuestro el cual se logró en el año 2010 La evaluación realizada por los empleadores respecto a conocimientos y capacidades, conocimientos teóricos más del 50% perciben que el nivel de sus subalternos es bueno, llama la atención que el conocimiento que tuvo la calificación más baja lo representan los idiomas donde casi un 20% evaluó en la categoría de insuficiente. Los egresados obtuvieron una evaluación buena por la mayoría de los empleadores en el aspecto de comunicación oral y escrita, solo un mínimo porcentaje de los empleadores califico como deficiente los aspectos de liderazgo y capacidad de organización. Lo anterior deja al egresado de enfermería UDES bien posicionado teniendo en cuenta que en mayor porcentaje se presentó una evaluación positiva, requiriendo reforzamiento del liderazgo temática que ha sido discutida como una necesidad para el rescate de nuestra profesión como lo expresa Villalobos en su libro El desarrollo del liderazgo y la educación en Enfermería

En varios estudios considerados en esta revisión, los programas de residencia se han desarrollado para mejorar las habilidades de los nuevos graduados y promover su transición a la fuerza de trabajo de enfermería. De hecho, los programas de transición reducen el volumen de negocios en ese primer año de práctica y promover el crecimiento profesional de los nuevos graduados como mano en conocimientos de enfermería, la toma de decisiones clínicas y habilidades de liderazgo, satisfacción y retención.

Cabe recordar que los argumentos anteriores son meramente propositivos y no es posible obtener ninguna conclusión definitiva. Ya que son seguimientos a nivel internacional, nacional y local con el propósito de argumentar nuestro estudio y llegar a su comparación con otros resultados de distintas universidades nos permitirá hacer afirmaciones más contundentes y en este sentido es remarcable el estudio del impacto laboral de nuestros egresados.

6. METODOLOGÍA

6.1 tipo de estudio. Es de abordaje cuantitativo para un tipo de estudio de corte transversal descriptivo, para medir del impacto de los egresados en el medio.

6.2 población 1

Empleadores de egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander, jefes inmediatos de las instituciones de salud de toda el área metropolitana de Bucaramanga y adyacentes como Barrancabermeja.

6.3 población 2

Son 241 los egresados del programa de enfermería de la universidad de Santander UDES en el periodo del 2011-2015, en el cual estén laborando hace más de tres meses en su institución.

6.4 muestra 1

Se obtuvo informaciones de 25 empleadores en 16 instituciones de salud del área metropolitana de Bucaramanga y Barrancabermeja los cuales evaluaron 83 egresados de periodo 2011-2015 a su cargo, seleccionado por conveniencia.

6.5 muestra. 2

El tamaño de la muestra es de 65 egresados del programa en del periodo del 2011-2015, El muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o conveniencia de acuerdo a la población que se logró contactar en el periodo del estudio.

6.6 criterios de inclusión y exclusión para los empleadores

- Empleadores que tengan egresados del programa de enfermería con título de la Universidad de Santander UDES.
- Que los egresados deben estar a su cargo por un periodo mayor de 3 meses.
- El empleador no puede ser su mismo evaluador.

6.7 criterios de inclusión para los egresados

- Empleadores que tengan egresados del programa de enfermería con título de la Universidad de Santander UDES.
- Egresados que laboren en áreas establecidas en el perfil profesional del programa de la universidad de Santander UDES como Administrativa, Científica, Docencia, Asistencial, comunitaria.
- Egresados del programa de enfermería de la universidad de Santander comprendida entre las periodos de 2011- 2015 periodo A.
- Egresados que lleven laborando un periodo mayor a 3 meses en la institución donde laboren.
- Egresados que laboren en el área comprendida entre: Bucaramanga, Floridablanca, Piedecuesta, Girón, Barrancabermeja.

6.8 criterios de exclusión de los egresados

- El egresado no puede ser auto evaluador.
- Los evaluadores de los egresados seleccionados (jefes inmediatos), que lleven laborando un periodo inferior a 3 meses en la institución donde labora el egresado.

7. VARIABLES

En esta investigación se evaluó las variables que se relacionan en el anexo 2, en el cual se estipulan una encuesta cuanti-cualitativa con variables dependientes para la investigación como datos para los egresados como nombres, sexo, edad, dirección, estado civil, número de instituciones laborando, ingresos o salario, número de horas laborales, estudios complementarios.

Variables de los egresados

- Edad
- Sexo
- estado civil

Para los empleadores se evaluó variables ordinales con el fin de reconocer otros factores para analizar el impacto

- Conocimiento
- Capacidades
- Impacto
- Calidad

8. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

El instrumento de recolección de la información corresponde a una encuesta, la cual ha estructurado la Enf, MSc Claudia Torres Contreras entorno a recolectar datos los cuales los podemos analizar para así poder visualizar el impacto de egresados en el medio laboral mediante una fuente de primaria directa, la validez de esta encuesta está demostrada en el estudio anterior donde se evaluaron los mismos parámetros pero en el periodo de 2003 al 2010 con buenos resultados.

La recolección de la información consta de dos partes; la primera parte se le realizó a los egresados que se encuentren en el área metropolitana de Bucaramanga o adyacentes como Barrancabermeja y Lebrija; Se inicia recorriendo las instituciones hospitalarias en las cuales encontramos personal de enfermería de la universidad de Santander, se inició por buscar la coordinación de enfermería de cada institución para así obtener un censo de cuantos egresados podríamos abarcar en esta institución

En la segunda parte se contactó a los empleadores de nuestros egresados los cuales realizaron una encuesta en la cual se evaluaron unos criterios como “conocimientos, calidad, compromiso, capacidad, e impacto de nuestros egresados UDES”

Al llegar a cada egresado se les informó el objetivo primordial del proyecto, se solicitó el consentimiento informado y procedíamos a aplicarles nuestro instrumento e inmediatamente buscando su jefe inmediato para que nos evaluara a cada egresados.

Una vez realizada la encuesta, se procede a efectuar la tabulación de los datos en Excel para la recolección completa y tabulación para poder realizar los análisis correspondientes.

9. CONSIDERACIONES ÉTICAS

En la investigación se tuvo como referencia la Resolución 008340 de 1993 establecida por el Ministerio de Salud en Colombia. Lo establecido en esta resolución nos indica que esta investigación es de un riesgo mínimo y por esta razón se realizó el consentimiento informado de manera verbal.

Este estudio se realizó en las instituciones en las cuales se pudiera evaluar tanto al empleador como a los egresados de enfermería, los cuales se encuentren graduados entre los periodos 2011- 2015. Al aceptar su participación en el mismo, se guardara el anonimato respecto a la información de las encuestas que decidieron o no participar en esta investigación.

Se tuvo en cuenta los principios éticos básicos que deben regir una investigación como son la autonomía, justicia beneficencia y no maleficencia.

10. RESULTADOS SEGÚN LOS EMPLEADORES

Los empleadores de la ciudad de Bucaramanga clasifican los conocimientos teóricos de los egresados de enfermería de la UDES, en su mayor proporción con un nivel de buen conocimiento (60%) y una proporción en un nivel de excelente (16%). En cuanto a los conocimientos prácticos, los empleadores también consideran que se encuentran la mayoría sobre el nivel de bueno, con 48% y 16 % para el nivel de excelente, aunque se destaca que el 28 % de ellos considera que se encuentran en un nivel aceptable y una pequeña proporción considera están en un nivel insuficiente. Para los conocimientos en idiomas, se destaca que la gran mayoría los encuentran en un nivel aceptable (44 %) e insuficiente con un (40 %) y una mínima proporción en nivel excelente (4%).

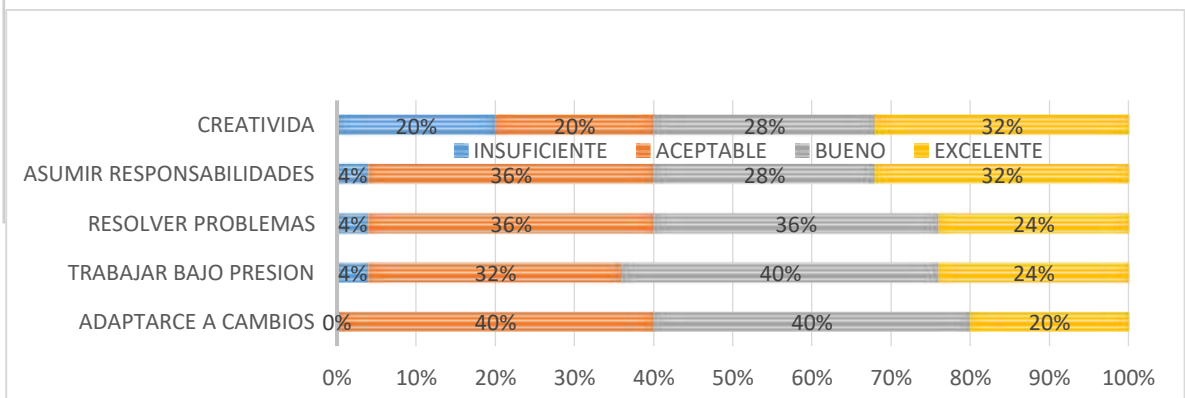
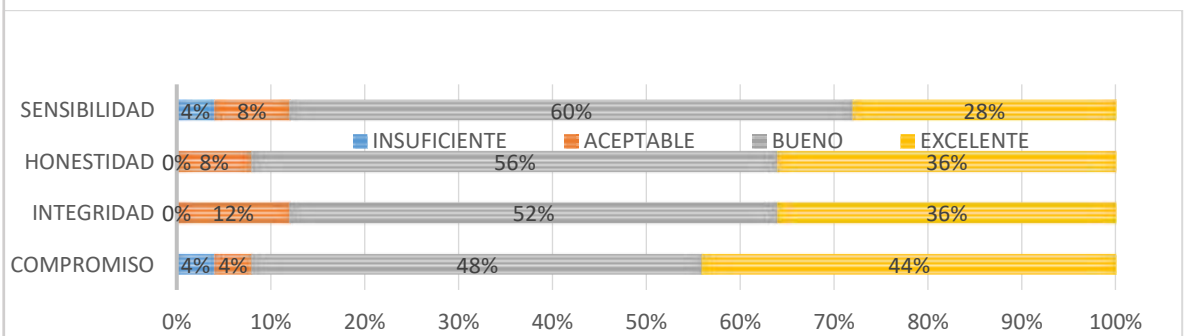
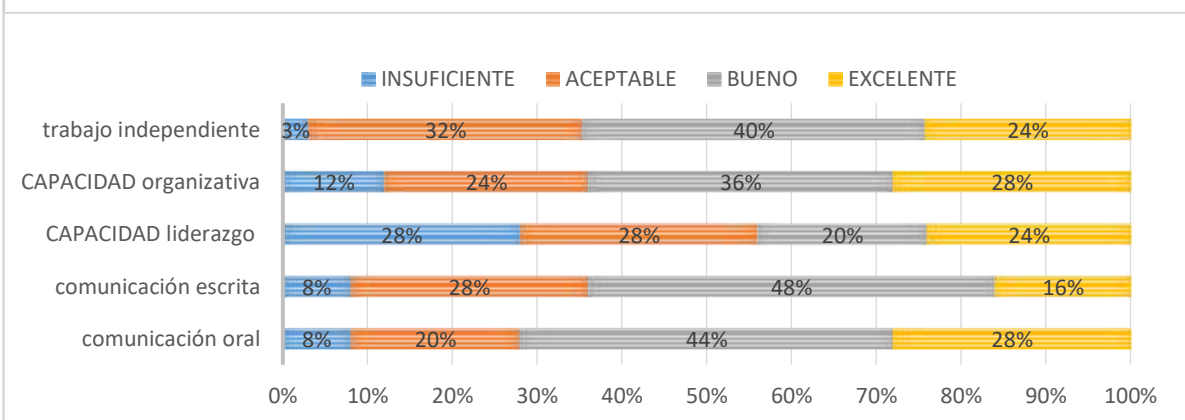
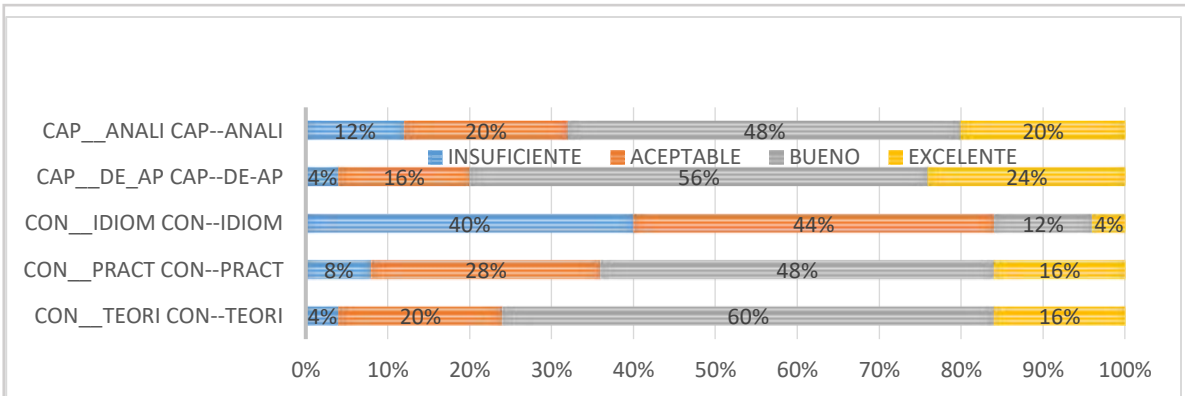
En cuanto a la comunicación, destaca los egresados de enfermería UDES en un buen nivel de comunicación escrita con 48% y 44% para la oral, seguido por un nivel aceptable con 28% y 20% respectivamente. En cuanto al liderazgo se destaca que todos los empleadores consideran proporciones muy similares para los egresados para niveles desde aceptable a excelente, destacando un nivel aceptable para el 28%. Para la capacidad organizativa, sobresalen las proporciones del nivel bueno con 26% y del nivel aceptable con 24%. Finalmente, el trabajo independiente que desempeñan los egresados UDES, en su mayoría es bueno (40 %), en tanto que una proporción similar lo considera aceptable con (32%)

De otra parte, la adaptación a los cambios y el trabajo bajo presión presentan la misma tendencia de calificación para los empresarios, principalmente en un nivel bueno con 80% y proporciones no tan similares para los niveles aceptable y excelente. Para las competencias de resolver problemas y asumir responsabilidades la mayor parte de los empleadores consideran que los egresados se encuentran en un buen nivel con 70 %. Se observa que la mayor parte de los egresados se encuentran con un excelente nivel de creatividad.

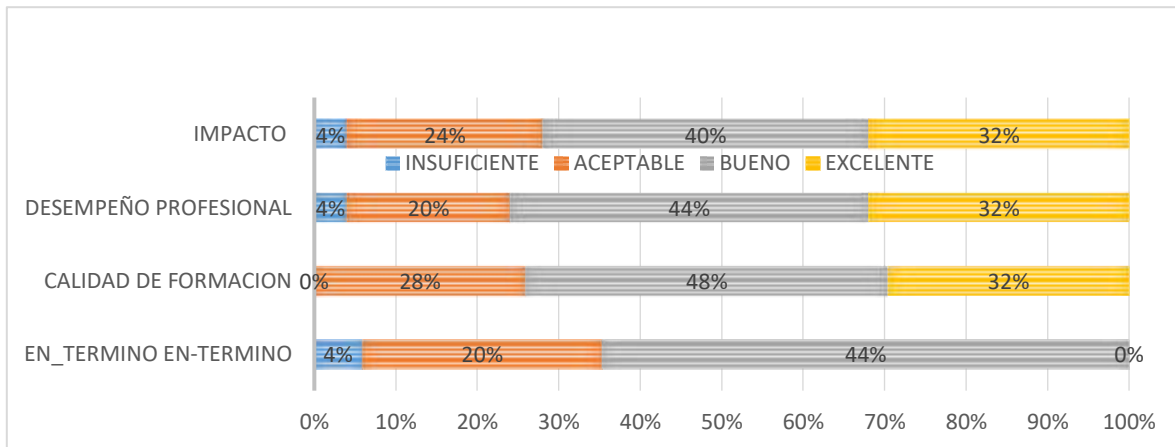
El compromiso ético, la integridad y la honestidad de los egresados son altos según lo muestran los empleadores, con proporciones de 48%, 52% y 56% para nivel aceptable y 44%, 36% y 36% el nivel excelente, respectivamente. Finalmente, es buena la sensibilidad ambiental de los egresados para 60% de los empleadores.

Cada una de los conocimientos y capacidades evaluadas por los empleadores se muestran en la

Grafica 1 Clasificación de competencias y conocimiento de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES, según los empleadores



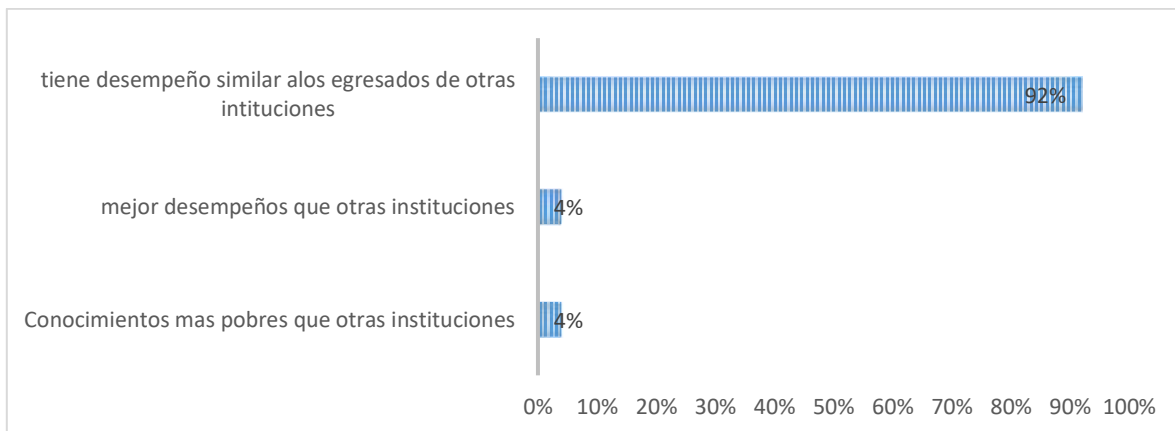
Grafica 2. Nivel de satisfacción con las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES, según los empleadores



En términos generales el nivel de satisfacción con respecto a la formación y desempeño de los egresados es bueno para los empresario, así como se muestra en la parte académica de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander UDES que es buena para el 44% de los empleadores, la calidad de la formación tiene niveles de aceptable y buena con más del 60% y un buen nivel de desempeño profesional e impacto en la empresa con 90% de los empleadores entrevistados, como lo muestra la

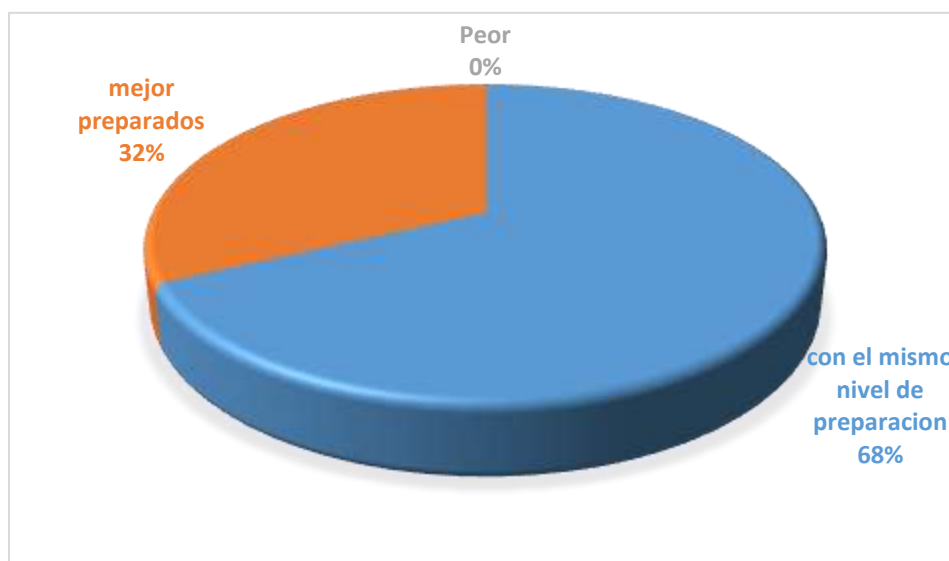
Por otra parte, los empleadores consideran que los egresados de enfermería de la universidad de Santander UDES cada vez egresan con el mismo nivel de nivel de preparación para el 68 % y los demás, es decir el 37 % consideran que egresan mejor preparados.

Grafica 3. Nivel de preparación y desempeño de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES, según los empleadores



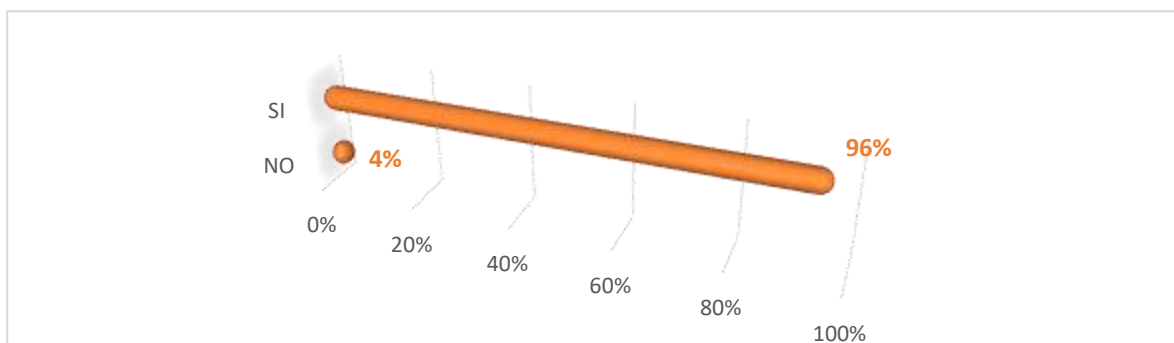
En relación con el desempeño de los egresados de enfermería de la Universidad de Santander UDES, el 92 % de los empresarios piensan que tienen un desempeño similar en relación con egresados de otras instituciones y tan solo un 4 % lo considera mejor.

Grafica 4 Nivel de preparación y desempeño de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES, según los empleadores



Ahora bien, el desempeño de los egresados en referencia a los de otras instituciones y al nivel de preparación de los mismos, muestra que tienen mejor desempeño aquellos que los empleadores consideran estar mejor preparados (32%) Así mismo, quienes consideran que los egresados UDES tienen un desempeño similar con respecto a otros egresados, la mayoría considera que cada vez tienen el mismo nivel de preparación (68%).

Grafica 5. Recomendaría contratar enfermeros del programa de enfermería de la universidad de Santander UDES, según los empleadores



Finalmente, el 96% de los empleadores recomendaría contratar los enfermeros egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander UDES.

Al indagar acerca de las deficiencias más impactantes de la formación del egresado a cargo de los empleadores, se menciona principalmente la falta de pensamiento crítico (8,3%), liderazgo (8,3%), seguido por especializaciones (4,2%) y el idioma (4,2%). Entre otras deficiencias se incluyen el actuar administrativo, el compromiso, práctica asistencial, adaptación al cambio, trabajo independiente, solución de problemas, Trabajo en equipo, administración de medicamentos, seguridad del paciente. El detalle de las deficiencias citadas por los empleadores.

Tabla 1. Deficiencias más impactantes de la formación de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES, según los empleadores.

DEFICIENCIAS	N°	PORCENTAJE
liderazgo	1	1/4%
Pensamiento critico	1	1/4%
Conocimientos teóricos	1	1/4%
especializaciones	2	2/4%

Se logra evidencias que en las deficiencias encontradas en nuestros egresados son muy mínimos demostrándose como la falta de liderazgo, pensamiento crítico y conocimientos teóricos 1 por cada 4 egresados del programa.

También se llega a la conclusión de las falta de especializaciones es de 2 por cada 4 egresados.

11. RESULTADOS SEGÚN LOS EGRESADOS

Se encuestaron un total de 65 egresados, en su mayoría fueron mujeres (87,7%), con un estado civil soltero (66,2%), y edad promedio de 28 años y un rango de 22-46 años. Todos los egresados entrevistados se encontraban laboralmente activos, con mínimo un mes de vinculación y máximo 6 años (92 meses), con un promedio de vinculación laboral de 28 meses. La jornada laboral de los egresados en la que principalmente se desempeñan es el tiempo completo, aunque también algunos de ellos laboran solo medio tiempo, en tanto que otros por el contrario laboran en dos instituciones con un total de 96 horas por semana.

Tabla 2. Caracterización de los egresados enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES

Característica Sociodemográfica y Laboral	n	Porcentaje	
Género Femenino	57	87.7	
Estado Civil Soltero	43	66.2	
Labora Actualmente	65	100	
Campo Laboral			
Asistencial	46	70.8	
Comunitaria	9	13.9	
Administrativo	5	7.7	
Docencia	4	6.1	
Investigación	1	1,5	
	Mínimo	Máximo	Media
Edad	22	46	28.3
Tiempo Laborado (meses)	1	92	28.8
Horas Laboradas (x semana)	24	96	50.1

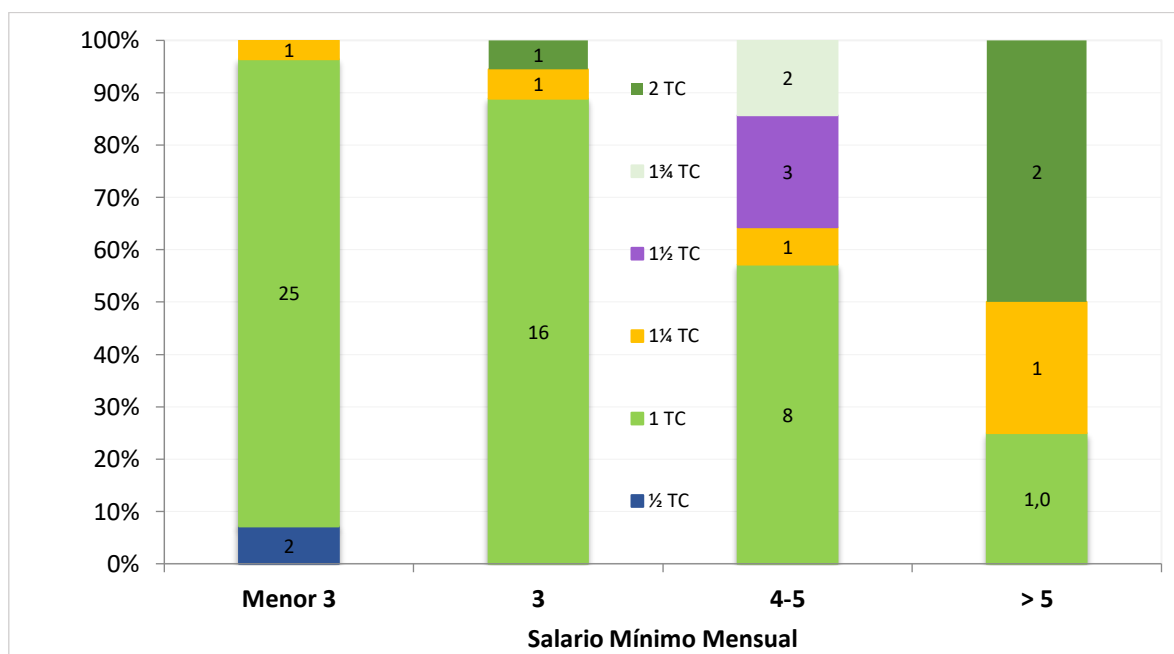
En cuanto a la jornada laboral que desarrollan los egresados se encuentra que la mayoría labora una jornada completa ó 48 horas/semana (78,1%), en tanto que en igual proporción existen egresados que laboran jornada y media, 60 horas/semana o dos jornadas completas, 96 horas/semana, con 4,7% de ellos en cada una de estas jornadas.

Para el nivel de ingresos de los egresados encuestados, se muestra que la mayor parte de ellos devengan menos de 3 Salarios Mínimos Legales Mensuales-SMLM (44,6%) y la menor proporción devenga más de 5 SMLM (6,2%).

Ahora bien, los egresados que tienen ingreso inferior a 3 SMLM corresponde a quienes trabajan medio tiempo, una amplia proporción labora tiempo completo (89,3%) y una mínima 3,6% labora un tiempo completo y un cuarto de tiempo más. En cuanto a quienes devengan tres SMLM se observa que la mayoría de ellos labora un tiempo completo (88,9%); para el rango entre 4 y 5 SMLM se observa que la mayor parte labora un tiempo completo (57,1%), seguido por quienes laboran 84 horas/semana (14,3%). Finalmente, quienes devengan más de 5 SMLM la mayor parte (50%) laboran 2 jornadas completas. La distribución de los tiempos laborados según devengado de los egresados se muestra en la,

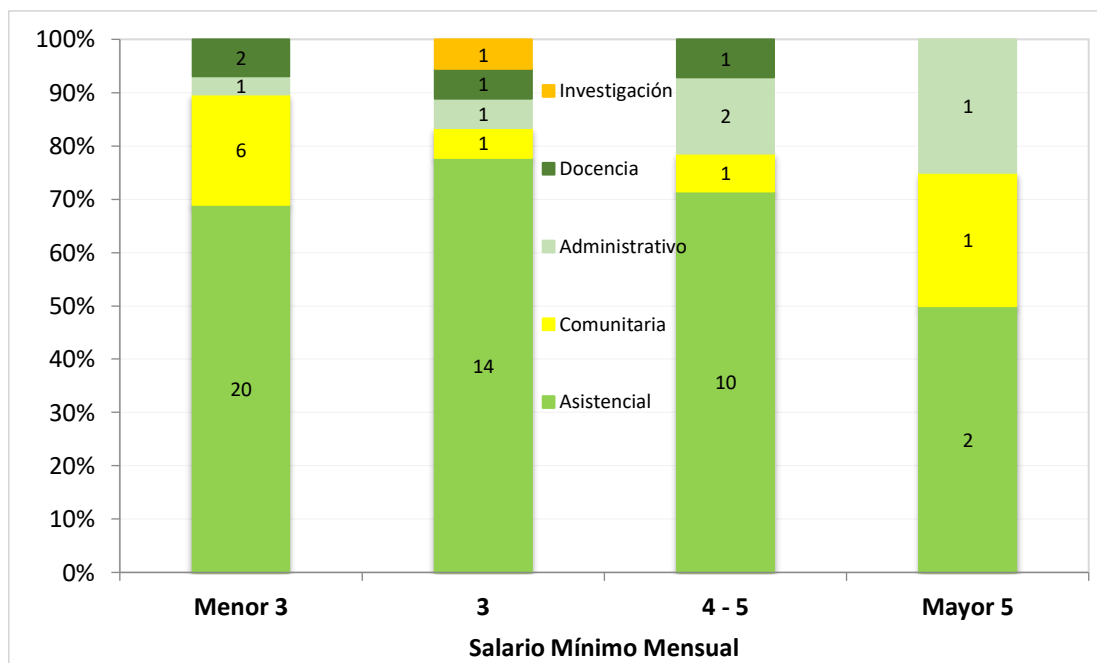
6.

Grafica 6. Nivel de ingresos según el tiempo laboral por semana de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES



Ahora bien, la distribución de los ingresos de acuerdo al área en la que se desempeñan los egresados muestra que la mayoría de quienes devengan menos de 3 SMLM se encuentran en el área asistencial (69%), seguido de quienes lo hacen en el área comunitaria (20,7%). Para el grupo de egresados que devengan 3 SMLM, también la mayoría de ellos labora en el área asistencial (77,8%) y en proporción igual de 5,6% laboran en las demás áreas administrativa, de docencia e investigación. Finalmente, también la mayoría de quienes devengan entre 4-5 SMLM y más de 5 SMLM laboran en el área asistencial con el 71,4% y 50% respectivamente. La distribución del área de desempeño, según el nivel de ingresos de los egresados, se muestra proporcionalmente en la gráfica 7.

Grafica 7. Nivel de ingresos según campo de acción de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES



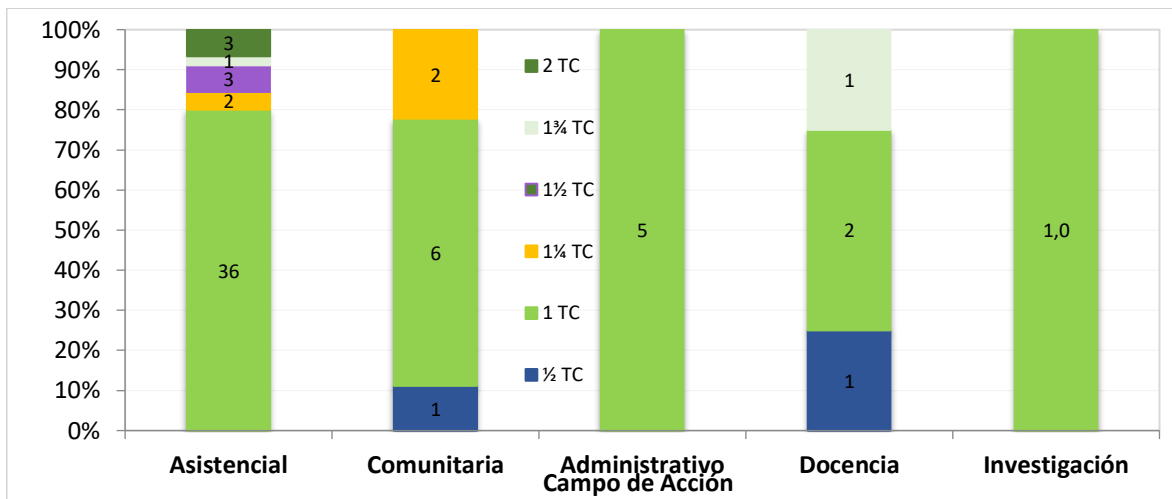
El tiempo laborado, según el campo de acción en el que se desempeñan los egresados enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES, muestran que la mayoría de los que laboran en el área asistencial lo hacen tiempo completo (80%) y que hay una menor proporción (6,7%) que labora 2 tiempos. En el área comunitaria se presenta una pequeña proporción (11,1%) que labora medio tiempo y otra (22,2%) que labora un cuarto de tiempo adicional a la jornada completa. Para la docencia se observa que también hay quienes laboran solo medio tiempo y un tiempo y medio con el 25% para cada uno de ellos. El área administrativa y de investigación son las únicas en las que solo laboran un tiempo completo los egresados.

El comportamiento de tiempos de labor semanal para cada una de las áreas de desempeño de los egresados enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES, se muestra en la;

.

8.

Grafica 8. Campo de acción y tiempo laborado de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES



12. DISCUSIÓN

Respecto a la realización de la evaluación para ver el desempeño de los egresados del programa de enfermería de la universidad de Santander UDES, mediante una evaluación en el cual se nota que los empleadores evaluados manifiestan que relación a las capacidades y conocimientos se encuentran con unos niveles por encima del 40% el cual es bueno seguido de un aceptable con otro 40%; observándose una calificación muy aceptable en idiomas constatada en un 44% pero también una muy alta en un rango insuficiente con una tasa de 40% de los egresados.

Al abarcar otros aspectos como comunicación oral y escrita demuestran unos niveles muy buenos ya que una población insuficiente manifiesta falta de liderazgo y capacidad organizativa, esta evaluación según los empleadores pone en un posicionamiento bueno a los egresados de la facultad de enfermería de la UDES, ya que se demuestra que al recomendarlos el 96% de los egresados aunque intimando reforzamiento en la implementación de liderazgo, pensamiento crítico como también cave notar en el artículo anterior donde requiriendo reforzamiento del liderazgo temática la cual ha sido discutida como una necesidad para el rescate de nuestra profesión como lo expresa Villalobos en su libro El desarrollo del liderazgo y la educación en Enfermería (M., 1988) aunque también según (Aleydis Julio Peterson, 2015) señala que las principales dificultades que poseen los profesionales son falta de liderazgo e iniciativa (30 %), capacidad emprendedora y toma de decisiones respecto a sus labores (20 %), autonomía, responsabilidad (18 %) y creatividad (12 %), entre otras.

En el nivel de trabajo independiente el nivel de insuficiente con un 3% aproximadamente por los jefes y significando un nivel de excelencia de 24% y bueno del 40%, un diferencia bastante significativa de la cual encontramos en el estudio anterior de la misma institución y programa en el cual reportan la capacidad del trabajo independiente el nivel fue evaluado insuficiente aproximadamente por el 5% de los jefes, aceptable y excelente por más del 20% de ellos. (Claudia Consuelo Torres Contreras2, 2010)

En calidad de la formación e el impacto profesional del programa que se obtuvo en la evaluación es bastante significativo ya que al agregar el bueno, aceptable con el excelente no hace notar que más del 80% nos manifiesta superioridad en este campo, lo anterior se evalúa con otros estudios donde En habilidades y capacidades del desempeño, el personal egresado de la escuela de enfermería del IMSS obtuvo un nivel de excelencia en 95%, este resultado nos hace suponer que el producto que está siendo egresado de dicha escuela cumple con los requisitos de competencia teórico-práctica (Sara Silvia Ayala-Atrián, 2004)

En lo relacionado con el perfil profesional de los egresados del programa la gran mayoría se encuentran laborando en el campo asistencial con un porcentaje de 70.8% seguido de nuestra especialidad en el campo comunitario con un 13.9%, y en los demás campos con unos niveles minoritarios en administrativo 7.7%, seguido de la docencia 6.1% y un grupo bastante minoritario como en investigación con un 1.5%. Al coincidir con otros artículos en el que reportan que En relación con la actividad principal que desarrollan los egresados dos de cada tres realizan atención directa "asistencial", en segundo lugar funciones administrativas y sólo cerca del 10% realiza funciones docentes y de investigación. (Carmen L. Balseiro Almario, 2012).

El número de horas laborales en la semana de los profesionales oscila entre 24 y 96 horas semanales y se observa que la mayoría que de los egresados laboran en dos instituciones diferentes por eso es que se observa el incremento de la jornada laboral. En cuanto al ingreso económico cabe resaltar que no se nota el incremento pese al tiempo laboral que realizan ya que 69% ganan 3 SMLM y otro porcentaje como administrativo que trabaja $\frac{1}{4}$ de tiempo para recibir ese mismo salario, el porcentaje restante en el cual quienes devengan entre 4-5 SMLM y más de 5 SMLM laboran en el área asistencial con el 71,4% y 50% respectivamente, y en el estudio anterior se evidencio el ingreso económico comparado con el tiempo laborado el 80% de los egresados que ganan < de 3 salarios mínimos es porque trabajan menos de un tiempo completo, aquellos que ganan 3 salarios mínimos en su mayoría trabajan un tiempo completo, encontramos también otro porcentaje restante que trabaja un tiempo completo más $\frac{1}{4}$ tiempo completo para obtener este salario. Los egresados que ganan entre 4 y 5 salarios mínimos el 60% trabajan entre 1 $\frac{1}{2}$ tiempo completo y 2 tiempos completos, es decir doblan la jornada para obtener este ingreso y aquellos egresados que ganan más de 5 salarios mínimos es porque trabajan tiempo completo más $\frac{3}{4}$ tiempo completo adicionales (Claudia Consuelo Torres Contreras², 2010).

Ya para concluir se demuestra que el programa de la facultad de enfermería ha tenido un crecimiento bastante en la contratación de estos profesionales, el cual genera investigación propia de esta disciplina para el fortalecimiento de falencias como el liderazgo y pensamiento crítico y mediante los docentes efectuar estrategias y métodos para fortalecer estas medidas y también incrementar más a los estudiantes una avance sobre la investigación En la práctica de enfermería asistencial, y así demostrar que enfermería es una disciplina de mucho rendimiento y conocimiento que va de la mano con el cuidado y liderazgo propio.

13. CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación estadística presentada; respecto al posicionamiento de la universidad de Santander, éste es muy bueno, manifestado por los empleadores encuestados, quienes recomendarían contratar egresados del programa para trabajar, con mayor frecuencia en el ámbito asistencial ya que demuestran unas capacidades muy buenas en su profesión, así se demuestra que ellos tiene un buen nivel de empleabilidad. Además, se logró evaluar el desempeño de los egresados, quienes obtuvieron una buena calificación de la satisfacción.

Por otro lado al comparar el nivel de preparación con las otras universidades, es muy similar ya que se demuestra en el ámbito laboral similitudes en los niveles de conocimiento tanto crítico, empírico y literario sobre la carrera.

Después de analizar variables tanto en los egresados como en los empleadores se logra determinar que el nivel de exigencia que requieren estas instituciones no se llega a una buena gratificación económica en los sueldos de estos egresados ya que considerando el horario y las labores a su cargo, no presentan una remuneración salarial adecuada.

Como retroalimentación al programa de enfermería, considerando las falencias manifestadas en nuestros egresados, se priorizó el liderazgo, pensamiento crítico, y el manejo de idiomas, por lo tanto, es importante desarrollar estrategias en nuestros estudiantes para así tener unas bases más fuertes, en el liderazgo de los servicios a cargo para empezar a demostrarlo en los egresados del programa.

Para concluir se logra evidenciar casi que en un 99% de la población de egresados del programa de la facultad de enfermería toman el lado asistencial para la iniciación en el ámbito laboral.

14. RECOMENDACIONES

Dentro de las recomendaciones se sugieren las siguientes.

Que el programa de enfermería de la universidad de Santander UDES, debe tener en cuenta las debilidades expresadas por los empleadores para empezar a implementar estrategias de mejoramiento en los estudiantes.

Desarrollar cursos en el cual se implementen actualizaciones desde la perspectiva técnica, científica y tecnológica para los estudiantes.

Fomentar en la formación de los estudiantes temáticas en la cuales ellos puedan desarrollar en el proceso de la formación algunas habilidades y destrezas de manera transversal tales como el liderazgo, pensamiento crítico, administración de medicamentos segura, para la mejorar su perfil profesional.

Implementar estrategias de mejoramiento las cuales se encontraron mediante esta investigación ya que las manifestaron los empleadores de los egresados.

15. ANEXOS

ANEXO 1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
variable	Definición conceptual	Definición operacional	Clasificación	Escala de medición	Valores que asume
• edad	Período de tiempo transcurrido desde el nacimiento.	Meses calculados a partir de la fecha de nacimiento.	Cuantitativa – continúa.	De razón	Cualquier número entero
• sexo	Es la Condición biológica que diferencia a los animales vivientes en dos grupos tales que un miembro de un grupo puede reproducirse solo con un miembro del otro grupo	Consta de categorías 1)masculino y 2)femenino,	Cualitativa nominal	De razón	1 femenino (F) O masculino (M).

<ul style="list-style-type: none"> estado civil 	<p>Condición de una persona en relación con su matrimonio, que se hacen constar en el registro civil y que delimiten el ámbito propio de poder y responsabilidades que el derecho reconoce a las personas naturales</p>	<p>Unidades políticas no soberaneadas dado por nivel legislativo y de otras competencias.</p>	<p>Cualitativa nominal</p>	<p>De razón</p>	<p>Soltero Casado Viudo. Separado. Conviviente</p>
--	---	---	----------------------------	-----------------	--

ANEXO 2 ANEXO 1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE LA EVALUACION A LOS EMPLEADORES

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
variable	Definición conceptual	Definición operacional	Clasificación	Escala de medición	Valores que asume
• conocimiento	Entendimiento, inteligencia, razón natural	Acción y efecto de conocer.	Cualitativa nominal	De razón	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Bueno • Aceptable • Insuficiente • deficiente
• capacidades	Oportunidad, lugar o medio para ejecutar algo	aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones	Cualitativa nominal	De razón	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Bueno • Aceptable • Insuficiente • deficiente
• calidad	Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor	superioridad o excelencia	Cualitativa nominal	De razón	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Bueno • Aceptable • Insuficiente • deficiente
• impacto	Efecto producido en la opinión pública por un acontecimiento, una disposición de l	modificación del entorno natural, como consecuencia de obras u otra	Cualitativa nominal	De razón	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Bueno • Aceptable

	a autoridad, una noticia	s actividades			<ul style="list-style-type: none">• Insuficiente• deficiente
--	--------------------------	---------------	--	--	---

ANEXO 3. Deficiencias más impactantes de la formación de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES, según los empleadores

DEFICIENCIAS	N
Administración de medicamentos, seguridad del paciente,	1
COMPROMISO, LIDERAZGO, FUNDAMENTOS TEORICOS, PRACTICA ASISTENCIAL	1
Conocimientos teóricos, falta de liderazgo, pensamiento crítico.	1
especializaciones	2
FALTA DE COMUNICACIÓN	1
Falta de liderazgo, poco compromiso con la institución	1
Falta de seguridad, liderazgo, poca capacidad de autoaprendizaje.	1
Habilidades para procedimientos, actuar administrativo, liderazgo	1
IDIOMA, PENSAMIENTO CRITICO	1
IDIOMAS	1
Idiomas, adaptación de cambios, trabajo independiente	1
LIDERAZGO	2
LIDERAZGO, aplicación de teoría en práctica, aprendizaje nuevo	1
Liderazgo, conocimientos, trabajo en equipo	1
LIDERAZGO, planeación	1
NINGUNA	1
Pensamiento crítico, idiomas, trabajo bajo presión	2
Pensamiento crítico, liderazgo, comunicación.	2
seguridad, liderazgo, mejoramiento continuo	1
trabajo bajo presión, pensamiento critico	1
trabajo en equipo, comunicación, escucha	1
Total	25



ANEXO 4. ENCUESTA PARA EVALUACION DE DESEMPEÑO DE EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ENFERMERIA DE LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES

Numero de egresados: _____ Institución: _____

1. De acuerdo a su percepción como clasificaría la competencia y conocimiento de las enfermeras(os) profesionales de la Universidad de Santander UDES.

Por favor marque con una X una sola casilla teniendo en cuenta los valores:

1= Deficiente 2= Insuficiente 3= Aceptable 4= Bueno 5= Excelente

CONCEPTO	1	2	3	4	5
Conocimientos Teóricos					
Conocimientos prácticos					
Conocimiento de idiomas					
Capacidad de aprendizaje					
Capacidad de análisis					
Comunicación oral					
Comunicación escrita					
Capacidad de liderazgo					
Capacidad organizativa					
Capacidad para trabajar independiente					
Capacidad para adaptarse a los cambios					
Capacidad para trabajar bajo presión					
Capacidad para resolver problemas					
Capacidad para asumir responsabilidades					
Creatividad					
Compromiso ético					
Integridad					
Honestidad					
Sensibilidad por temas medio ambientales					

2. Evalúe los siguientes aspectos de los egresados de enfermería de la universidad de Santander UDES.

CONCEPTO	1	2	3	4	5
En términos generales que nivel de satisfacción le ha traído a usted la formación académica de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander UDES.					
Calidad de la formación					
Desempeño profesional					
Impacto en la Empresa por parte del egresado del programa de enfermería de la Universidad de Santander UDES					

3. Cuales considera usted que son las tres deficiencias más impactantes de la formación del egresado a su cargo.

1. _____
2. _____
3. _____

Marque con una X el enunciado que más se acerca a su percepción:

4. Usted considera que los egresados de enfermería de la universidad de Santander UDES cada vez egresan:

CONCEPTO	
Mejor preparados	
Con el mismo nivel de preparación	
Peor preparados	

5. Considera usted que los egresados de enfermería de la Universidad de Santander UDES en general:

CONCEPTO	
Tienen mejor desempeño que los egresados de otras instituciones	
Tienen un desempeño similar a los egresados de otras instituciones	
Tienen un desempeño más pobre que los egresados de otras instituciones	

6. Evalúe los siguientes aspectos de los egresados de enfermería de la universidad de Santander UDES.

CONCEPTO	1	2	3	4	5
Calidad de la formación					
Desempeño profesional					
Impacto en la Empresa por parte del egresado udeista					

7. Recomendaría contratar los enfermeros egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander UDES?

SI	NO

ANEXO 5 ENCUESTAS A LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ENFERMERIA PERIODO 2011-2015

Encuesta socio- Demográfica para Egresados del Programa de Enfermería
Universidad de Santander UDES

Datos personales

Nombre: _____

Edad: _____ Género: F I

Estado civil: soltero Casado u. libre otro _____

Dirección de la casa: _____ Teléfono fijo: _____

Se encuentra laborando: si no

Institución 1:

Dirección: _____ Teléfono: _____

Cargo: _____ Ciudad: _____

Tiempo en la institución (en meses): _____

Institución 2:

Dirección: _____ Teléfono: _____

Cargo: _____ Ciudad: _____

Tiempo en la institución (en meses): _____

Ingresos o salario: (si trabaja en más de 1 institución, sume los salarios):

< 3 salarios mínimos: 4-5 salarios mínimos:

3 salarios mínimos: >5 salarios mínimos:

Tiempo # de horas semanales que labora: (si trabaja en más de 1 institución, sume las horas):

24 48 72 96

36 60 84 <96

Estudios complementarios realizados

Ninguno Cursos Diplomado

Especialización Doctorado Maestría

16. BIBLIOGRAFIA

Coelho, F., Romero, M., & Otra, G. Y. (2005). Indicadores de desempeño clave para programas académicos de postgrado. *Investigación y Postgrado*, 20(2), 123-153.

Argote, L. Á., Duque, Á. M., González, L., Payán, A., Payán, C. M., Rojas, L. H., & Tovar, M. C. (2001). Los egresados y su desempeño en el medio: un desafío de las instituciones formadoras del recurso humano en salud.

Torres, C. C. T., Mujica, K. S. S., & Saavedra, J. D. P. (2012). Evaluación del desempeño de los egresados del programa de enfermería de la universidad de Santander 2004-2010. *Revista CUIDARTE*, 3(1).

Villabona, E. H., & Lemos, D. M. C. (2004). Perfil profesional de los fisioterapeutas egresados de la UIS: 1980-2003. *Revista Salud UIS*, 36(1).

Villalobos M. El desarrollo del liderazgo y la educación en Enfermería. *Educación Médica y Salud*. 22(2), p. 191-199, 1988.

Ramírez, R., & Tovar, M. C. (2005). Egresados de las especializaciones en enfermería. Evaluación en una década. *Colombia Médica*, 36(3 Supl 2), 75-82.

Ayala-Atrián, S. S., Gutiérrez-López, M., Lugo-Ramos, V., Chazarreta-González, M. M., & Castro-Durán, F. (2004). Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería en Nuevo León. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 12(1), 17-21.

Ríos, L. H. L., Gómez, L. S. O., & Delgado, C. R. (2015). 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 (Manizales 1995-2004). *Hacia la Promoción de la Salud*, 12(1), 91-108.

Peterson, A. J., & Roca, D. S. (2016). Percepción del empleador: competencias del egresado de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar. *Advocatus*, (26), 227-237.

Alonso Trujillo, J., & Robles Álvarez, D. Y. Formación Científica en la Licenciatura en Enfermería. *Revista CuidArte*, 2(4), 38-47.