


Percepción de los empleadores sobre el desempeño del profesional de enfermería de la Universidad Industrial de Santander

Employers' perception of professional nursing performance of the industrial university of Santander

María Teresa Fajardo Peña¹ ; Claudia Esperanza Cardozo Ortiz¹ ; Clara Inés Padilla García¹ 

*mfajardo@uis.edu.co

Forma de citar: Fajardo Peña MT, Cardozo Ortiz CE, Padilla García CI. Percepción de los empleadores sobre el desempeño del profesional de enfermería de la Universidad Industrial de Santander. Salud UIS. 2022; 54: e22051. doi: <https://doi.org/10.18273/saluduis.54.e:22051> 

Resumen

Introducción: realizar procesos de actualización y mejoramiento de los programas en enfermería, que respondan a una realidad social y permitan evaluar el impacto de los graduados en el medio, requiere conocer la percepción que tienen los empleadores sobre su desempeño. **Objetivo:** analizar la percepción del empleador sobre el desempeño del profesional de enfermería de la Universidad Industrial de Santander (UIS). **Metodología:** estudio transversal analítico llevado a cabo en empleadores de graduados de enfermería UIS. Se diseñó un instrumento para evaluar la percepción del desempeño de los graduados y se aplicó de forma anónima, presencial o virtual, a los empleadores. **Resultados:** se encuestaron 85 empleadores, en su mayoría procedentes del departamento de Santander (88 %), con rol de coordinador de servicios asistenciales (37,6 %). De los 20 ítems, 19 fueron valorados por encima de 4 puntos sobre 5, se destacó la percepción que tienen los empleadores sobre el desempeño ético y de respeto con puntajes medios por encima de 4,4; igualmente, valoraron mejor la dimensión social ($4,41 \pm 0,55$), mientras que el trabajo autónomo ($4,09 \pm 0,93$) y la integración de investigación ($3,81 \pm 1$) tuvieron la percepción más baja. **Conclusiones:** los graduados de enfermería UIS, son percibidos por sus empleadores como profesionales con un desempeño ético y respetuoso de los derechos de los demás, con competencias para resolver problemas desde su profesión y con capacidad crítica y autocrítica. Además, al momento de la contratación existe preferencia por los graduados de este programa, en algunos roles o tipos de institución, así mismo, se percibe un adecuado nivel de satisfacción por su desempeño y un alto nivel de recomendación.

Palabras clave: Evaluación de la educación; Apreciación de la actuación; Plan de estudios universitarios; Percepción.

¹Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga, Colombia

Abstract

Introduction: To carry out the update and improvement processes of the programs in nursing, that respond to a social reality and to allow evaluation of the impact of graduates in the general environment, it is required to know the employer's perception regarding nurse performance. **Objective:** Analyze employer perceptions regarding the performance of professional nurses graduating from the Universidad Industrial de Santander (UIS). **Methodology:** An analytical cross-sectional study was carried out in employers of UIS nursing graduates. An instrument was designed to evaluate the perception of performance of graduates and was applied anonymously, in person or online, to employers. **Results:** 85 employers were surveyed, mostly from the department of Santander (88 %), with the role of care services coordinator (37,6%). Of the 20 items, 19 were valued above 4 out of 5, highlighting the perception that employers have about ethical performance and respect, with average scores above 4,4; likewise, they valued better the social dimension ($4,4 \pm 0,55$), while self-employment ($4,09 \pm 0,93$) and research integration ($3,81 \pm 1$), had the lowest perception. **Conclusions:** UIS nursing graduates are perceived by their employers as professionals with an ethical performance and respectful of the rights of others; with skills to solve problems from their profession and with critical and self-critical capacity. Furthermore, at the time of hiring employers prefer graduates from this program in some roles or types of institution, as well as an adequate level of satisfaction for their performance and a high level of recommendation.

Keywords: Evaluation of education; Appreciation of performance; University curriculum; Perception.

Introducción

El concepto de calidad educativa implica la necesidad de una correspondencia entre los procesos de globalización, modernización, integración de la investigación científica y tecnológica, en consonancia con una realidad económica y sociocultural, a través de una formación integral en el ejercicio de las funciones misionales de formación, investigación y proyección social; esto permite la preparación de personas que respondan proactivamente a ese contexto¹.

Los lineamientos establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) definen que un programa de alta calidad se reconoce a través del desempeño laboral de sus egresados y del impacto que estos tienen en el proyecto académico y en los procesos de desarrollo social, cultural y económico en sus respectivos entornos. Lo anterior hace indispensable que los diferentes programas realicen el seguimiento de la ubicación y las actividades que desarrollan sus graduados a través del conocimiento de la percepción o apreciación que tienen los empleadores este es uno de los indicadores que determina la calidad de un programa al ser evaluado por el CNA¹.

Se entiende por calidad del graduado el grado de cumplimiento de este con las expectativas propias y las de su empleador, teniendo como referencia su desarrollo profesional². En este sentido, una forma de evaluar el desempeño de los graduados y el impacto de su presencia en los diferentes ámbitos laborales, es el reconocimiento de la perspectiva de los empleadores frente a la profesión

de enfermería como una disciplina autónoma, donde el cuidado constituye la esencia de su quehacer, y que está inmersa en un proceso de expansión de su cuerpo de conocimientos, del cual los programas deben ser en gran parte responsables³. Por tanto, es fundamental conocer la percepción que tienen los empleadores sobre los conocimientos, las habilidades laborales y sociales, así como los aportes en los procesos de transformación institucional de los graduados de enfermería, como una de las formas de determinar el impacto que tiene el programa de formación⁴.

Por su parte, la empleabilidad se define desde la expectativa que tienen los empleadores frente al desempeño del graduado, a partir de la sinergia que se da tanto en los procesos adaptativos como en los cognitivos y psicosociales, lo que hace más probable que un graduado obtenga empleo y pueda ejercer con éxito la labor para la cual fue formado⁵⁻⁷.

Al reflexionar sobre los rápidos cambios en el entorno de la atención en salud, se han identificado las siguientes cualidades de una enfermera competente del siglo XXI: un profesional independiente que reflexiona críticamente sobre la práctica, autodirigido y activamente involucrado en el aprendizaje continuo, anima a sus colegas a participar en el aprendizaje continuo, anima a los pacientes/clientes a participar activamente en el autocuidado, gestiona la atención a través de los límites de las instalaciones a través de la colaboración interdisciplinaria, promueve la salud de la comunidad a través de la colaboración interdisciplinaria, garantiza una atención de calidad y

rentable y ejerce liderazgo en el desarrollo de políticas desde el nivel local al internacional. Por lo tanto, es fundamental que los programas de educación en enfermería brinden oportunidades para que los futuros graduados desarrollen estas habilidades y capacidades⁸.

Cabrera *et al.*, en un estudio de carácter pedagógico en el cual revisaron las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores, encontraron que existe una distancia entre las competencias adquiridas durante la formación universitaria y las requeridas por el mercado laboral; mencionan que existe una brecha significativa entre las demandas de las empresas y la formación ofrecida en el sistema educativo, lo cual lleva a que el nivel de expectativas de los empleadores respecto a las competencias del alumnado egresado sea bajo⁹.

El Programa de Enfermería de la Universidad Industrial de Santander ha sido líder en la formación de los profesionales del Nororiente Colombiano, respondiendo a los requerimientos laborales en el ámbito asistencial, administrativo y de gestión, investigativo y docente, a nivel regional, nacional e internacional. Así, ha entregado a la sociedad profesionales competentes, con un dominio cognoscitivo y procedimental para el abordaje de las respuestas humanas en las diferentes etapas del ciclo vital, a través de herramientas que favorecen el ejercicio del liderazgo en la administración y gestión de los servicios de salud y de los procesos de investigación¹⁰.

En aras de cumplir con el propósito de mejoramiento continuo establecido en el sistema de gestión de calidad, y a partir de una constante preocupación por la evaluación o verificación del cumplimiento de las expectativas internas de la universidad y del programa de enfermería frente al desempeño laboral de sus egresados, se ha mantenido una permanente verificación de la conexión entre la universidad y la sociedad. Sin embargo, la medición del índice de ocupación de estos no es suficiente para conocer la manera como la formación recibida ha hecho eco en el desarrollo social y económico de una comunidad; por lo tanto, se requiere el uso de rigurosidad en la metodología empleada para demostrar la concordancia entre los propósitos de formación estructurados a nivel educativo y los alcanzados por sus protagonistas.

Con base en las consideraciones anteriores, es pertinente conocer el desempeño profesional y la forma como este impacta socialmente en las instituciones y, específicamente, en quienes ejercen su liderazgo, por ejemplo, los empleadores, con el fin de establecer planes

de mejora que fundamenten la toma de decisiones académicas en caso de requerirse ajustes en la malla curricular o refuerzos de temas que estén contemplados en el programa de enfermería, para tener proyectos educativos evolucionados, actualizados y pertinentes frente a la dinámica social vigente.

El objetivo del presente estudio fue analizar la percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados del programa de enfermería de la Universidad Industrial de Santander UIS.

Métodos

Diseño, población y muestra

Se llevó a cabo un estudio transversal analítico, en empleadores o jefes directos de profesionales graduados de la Escuela de Enfermería UIS. La identificación de los empleadores se realizó a través de la ubicación de los egresados en la base de datos del programa. Como criterio de inclusión, se tuvo en cuenta que los empleadores ejercieran los roles gerenciales, directivos o afines: personal encargado de los departamentos de talento humano, coordinadores o jefes directos en el ámbito asistencial, académico, de investigación y empresarial.

Para la selección de la muestra, se tuvo en cuenta la información obtenida en la autoevaluación del programa en el 2019, donde se identificó que los graduados se encuentran laborando, en su mayoría, en el área asistencial (57 %); en menor proporción, en cargos administrativos (18 %); en la academia (16 %); en investigación (6 %), y en alcaldías y gobernaciones (3 %). Además, se identificó que los egresados laboraban en Bucaramanga y su área metropolitana (80 %), en otros municipios de Santander (4 %) y en otras regiones del país o en el extranjero (16 %); a su vez, se revisó la procedencia de los estudiantes en los últimos tres años, y se encontró que el 81 % procedían de Bucaramanga y su área metropolitana y el restante de otros municipios de Santander (19 %); lo cual mostró que gran parte de los profesionales se quedan laborando en la región.

Se estableció un tamaño de muestra de 85 empleadores a través de un muestreo estratificado proporcionado, teniendo en cuenta un universo de 131 empleadores, una heterogeneidad del 50 %, un error del 5 % y nivel de confianza del 95 %; se obtuvo, un tamaño de muestra para estrato 1 (asistencial) $n = 44$, estrato 2 (académico) $n = 16$ y para estrato 3 (otros sectores) $n = 25$.

Para evaluar la percepción del empleador, se aplicó un instrumento creado por los docentes del programa de

Enfermería UIS, de acuerdo con los criterios del CNA y la revisión de la literatura, que consta de 20 ítems en forma de afirmación, calificados en una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 significa totalmente en desacuerdo y 5, totalmente de acuerdo. Para esto, se tuvieron en cuenta tres dimensiones:

1. La dimensión profesional que busca evaluar la capacidad que tiene el egresado de enfermería para reconocer a la persona en el proceso del cuidado, establecer un compromiso con el tratamiento de enfermería que sea sensible y profundo, establecer relaciones de confianza y mostrar compasión ante la situación de salud que experimenta la persona, a través de una comunicación auténtica y actitudes apropiadas para el acto de cuidar^{11,12}; por tanto, se requieren profesionales que se formen para ser competentes, que velen por la calidad del proceso de atención de enfermería y por la satisfacción de los usuarios, que participen en la toma de decisiones y que tengan capacidad de adaptación a los cambios del sistema^{13,14}.
2. La dimensión social identifica al graduado de enfermería como alguien que ejerce una profesión de naturaleza social, bajo una óptica humanista, que ayuda a la persona solicitante del cuidado a reforzar potencialidades y minimizar desequilibrios en su estado de salud. Bajo esta perspectiva, en enfermería se procura reconocer que la persona cuidada es una entidad única, poseedora de atributos como conciencia, intelecto, dignidad, emociones, sentimientos y saberes, por lo tanto, el cuidado en enfermería asume una dimensión humanista y comprensiva del ser, cuya subjetividad está estructurada por sus vivencias y significados, sentimientos, emociones, intuiciones y razonamientos¹². Esta práctica de enfermería humanizada, sustentada en la ética del cuidado, va más allá de la simple relación entre humanos, al acercarse al mundo del otro para entenderlo, de manera que pueda brindar una atención integral con un compromiso social y moral¹⁵.
3. Por su parte, la dimensión institucional pretende dar crédito del liderazgo comprensivo del profesional de enfermería en el equipo de salud, articulando conocimientos y acciones necesarias para ofrecer asistencia creativa y de calidad, generando un clima de trabajo favorable, participativo, que fomente el trabajo en equipo y la responsabilidad frente a los recursos materiales y humanos^{16,17}.

Adicionalmente, se incluyeron tres preguntas para evaluar: 1) la preferencia de los graduados para ser contratados en comparación con graduados de otras instituciones, 2) la satisfacción con el desempeño del profesional y 3) la recomendación sobre el programa de enfermería; esto, fue valorado en una escala tipo Likert de frecuencia de 5 puntos (de nunca a siempre).

Recolección de la información: una vez seleccionados los empleadores, se procedió a contactarlos en las diferentes instituciones por medio del correo electrónico o de la aplicación de WhatsApp; a través de estos medios se les proporcionó un enlace con un cuestionario *online* en la aplicación de formularios de Google. También se realizaron encuestas de manera presencial, visitando a las instituciones donde los empleadores llenaron la encuesta en formato físico.

Análisis: los datos se describieron usando las estadísticas básicas, tales como frecuencia absoluta y porcentaje, media, desviación estándar y coeficiente de variación. Se realizó la comparación de los puntajes medios de la percepción del empleador según el rol y tipo de institución mediante la prueba de ANOVA unifactorial. El análisis se llevó a cabo en Excel y en STATA-15 SE.

Consideraciones éticas

Se consideró una investigación sin riesgo según la Resolución 008430 de 1993. Las encuestas se diseñaron para ser contestadas de manera anónima, por lo que se preservó la confidencialidad de los datos, haciendo uso únicamente de códigos numéricos. Es de aclarar que el estudio se hizo como parte de un proceso académico y por lo tanto no fue sometido a revisión por parte de ningún comité de ética en investigación.

Resultados

Validez y confiabilidad del instrumento

Según la estadística de Kaiser-Meier-Olkin, calculada en 0,92, y la prueba de esfericidad de Bartlett, la cual fue significativa ($p < 0,01$), se encontró que la muestra fue adecuada para la evaluación de la validez y confiabilidad del instrumento.

Al realizar un análisis de factores, se observó una solución de tres factores con rotación promax, que puede explicar 93 % de la varianza, lo cual se confirmó gráficamente con la pendiente de Cattell. Los factores se agruparon de la siguiente forma: dimensión profesional, dimensión social y dimensión institucional. (**Tabla 1**).

Percepción de los empleadores sobre el desempeño del profesional de enfermería de la Universidad Industrial de Santander

Se obtuvo un alfa de Cronbach global de 0,94; y para cada una de las dimensiones: dimensión profesional ($\alpha = 0,917$), dimensión social ($\alpha = 0,91$) y dimensión institucional ($\alpha = 0,80$), indicando que el instrumento es confiable.

Características de los empleadores

Se encuestaron 85 empleadores, en su mayoría procedentes del departamento de Santander (87,1%), quienes desempeñan principalmente el rol de coordinadores de servicios asistenciales (37,6%) o cargos gerenciales o de dirección (27,1%). La mayoría, 50 (58,8%) de los empleadores, pertenecía a

instituciones de tipo asistencial; 22 empleadores (25%), a instituciones académicas; y 13 (15,3%) empleadores pertenecían a otro tipo de instituciones. Cabe resaltar, que hubo dificultades para encuestar a empleadores de instituciones de investigación, gubernamentales y comerciales, quienes se rehusaron a participar en el diligenciamiento de las encuestas o en la devolución de las mismas; por lo tanto, aunque se esperaba encuestar a 25 empleadores en estos sectores, solo se logró encuestar a 13 (52%), de manera que la participación se completó con encuestas en otras instituciones, de forma aleatoria. (Tabla 2).

Tabla 1. Análisis de factores exploratorios del instrumento sobre percepción de graduados de enfermería por empleadores, Colombia, 2019-2020

Ítem	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Unicidad
1. Conocen la situación de salud de la región y del país	0,8438			0,4165
2. Demuestran competencias básicas para resolver problemas del ejercicio profesional	0,6923			0,4375
3. Se mantienen actualizados en su área de desempeño	0,4252			0,5917
4. Tienen capacidad de crítica y autocrítica	0,7952			0,2928
5. Se adaptan a nuevos contextos laborales			0,5226	0,5233
6. Son hábiles para tomar decisiones	0,5471			0,341
7. Trabajan en forma autónoma, sin supervisión permanente	0,7322			0,3639
8. Saben trabajar en equipo		0,6586		0,4025
9. Usan racionalmente los recursos institucionales			0,7442	0,3624
10. Demuestran liderazgo, motivando y orientando al equipo de trabajo			0,5701	0,3328
11. Trabajan eficientemente bajo presión				0,6755
12. Están comprometidos con la preservación del medioambiente		0,4342		0,6142
13. Actúan respetando los principios éticos		0,728		0,326
14. Respetan los derechos de las personas con quienes se relacionan		0,7653		0,333
15. Saben organizar y planificar el tiempo con eficiencia	0,6541			0,3072
16. Mantienen buenas relaciones con el equipo de trabajo y los usuarios		0,7464		0,2637
17. Fomentan un ambiente de respeto y cordialidad		0,8374		0,2223
18. Demuestran habilidad para comunicarse con empatía y confianza		0,6923		0,3694
19. Crean soluciones innovadoras para mejorar la prestación de servicios	0,4625		0,4016	0,3584
20. Integran resultados de investigaciones en su ejercicio profesional	0,6387			0,4817

Tabla 2. Características de los empleadores encuestados. Colombia, 2019-2020

Característica	n=85	%
Departamento		
Santander	74	87,1
Cundinamarca	5	5,9
Atlántico	2	2,4
Antioquia	2	2,4
Arauca	1	1,2
Rol del empleador		
Coordinador de servicio	32	37,6
Decano(a), coordinador(a) académico	19	22,4
Encargado(a) de talento humano	7	8,2
Gerente/director(a) o afines	23	27,1
Investigador	4	4,7
Tipo de institución		
Académica (institución educativa)	22	25,9
Asistencial (hospital, clínica o afines)	50	58,8
Comercial (laboratorios, empresas)	3	3,5
Gubernamental (secretarías, programas de gobierno)	4	4,7
Investigación (centros de investigación o afines)	6	7,1

Percepción del empleador sobre los graduados

En la **Tabla 3**, se observa el puntaje medio obtenido por cada uno de los ítems sobre el desempeño de los graduados, donde 19 de 20 ítems fueron calificados por encima de 4 puntos; se destaca una mejor percepción de los empleadores sobre el desempeño ético y el respeto de

los egresados hacia los demás, con medias por encima de 4,4. Por el contrario, el trabajo autónomo ($4,09 \pm 0,93$) y la integración de investigación ($3,81 \pm 1,06$) fueron los aspectos en los cuales hubo una menor percepción de desempeño por parte de los empleadores.

Tabla 3. Percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados. Colombia, 2019-2020.

Dimensión	Ítem	Media	Desv. est.	Coef. variación %
Social	13. Actúan respetando los principios éticos	4,52	0,67	14,7
Social	14. Respetan los derechos de las personas con quienes se relacionan	4,47	0,68	15,3
Social	17. Fomentan un ambiente de respeto y cordialidad	4,39	0,74	16,9
Social	18. Demuestran habilidad para comunicarse con empatía y confianza	4,31	0,69	16
Social	16. Mantiene buenas relaciones con el equipo de trabajo y los usuarios	4,25	0,72	17
Social	8. Sabe trabajar en equipo	4,22	0,85	20,1
Social	12. Están comprometidos con la preservación del medioambiente	4,18	0,8	19,3
Profesional	6. Son hábiles para tomar decisiones	4,36	0,72	16,5
Profesional	2. Demuestran competencias básicas para resolver problemas del ejercicio profesional	4,35	0,7	16,1
Profesional	4. Tienen capacidad de crítica y autocrítica	4,32	0,8	18,6
Profesional	3. Se mantienen actualizados en su área de desempeño	4,24	0,68	16,1
Profesional	15. Saben organizar y planificar el tiempo con eficiencia	4,21	0,79	18,7
Profesional	1. Conocen la situación de salud de la región y del país	4,18	0,82	19,6
Profesional	19. Crean soluciones innovadoras para mejorar la prestación de servicios	4,18	0,83	20
Profesional	7. Trabajan en forma autónoma, sin supervisión permanente	4,09	0,93	22,8
Profesional	20. Integran resultados de investigaciones en su ejercicio profesional	3,81	1,06	27,9
Institucional	5. Se adaptan a nuevos contextos laborales	4,29	0,72	16,8
Institucional	9. Usan racionalmente los recursos institucionales	4,25	0,71	16,6
Institucional	10. Demuestran liderazgo, motivando y orientando al equipo de trabajo	4,22	0,85	20,1
Institucional	11. Trabajan eficientemente bajo presión	4,18	0,86	20,6
	Dimensión social	4,33	0,6	13,7
	Dimensión institucional	4,25	0,64	15,1
	Dimensión profesional	4,19	0,64	15,2
	Puntaje total	4,25	0,55	13

Al comparar las dimensiones valoradas, según el rol de los empleadores, se encontró que los coordinadores de servicios asistenciales reconocen un alto nivel de desempeño de los graduados en la dimensión social ($4,41 \pm 0,55$); mientras que, para los decanos o empleadores en el ámbito académico, la percepción fue similar en las tres dimensiones evaluadas. A su vez, los

gerentes percibieron un mejor nivel en la dimensión profesional de los graduados ($4,39 \pm 0,56$). Por su parte, los investigadores fueron quienes percibieron un desempeño básico, especialmente en las dimensiones social ($3,82 \pm 1,20$) y profesional ($3,97 \pm 0,82$) (Figura 1).

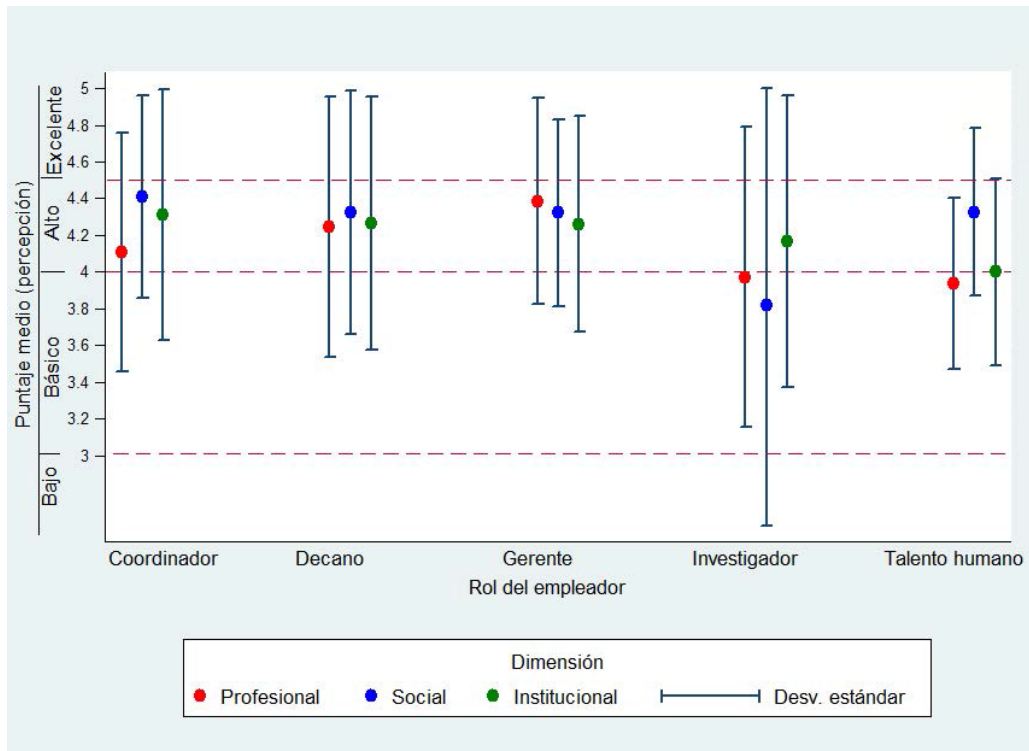


Figura 1. Percepción del empleador según su rol sobre el graduado de enfermería UIS. Colombia, 2020

En relación con el tipo de instituciones de donde provenían los empleadores encuestados, se observó que, en el área comercial, es donde mejor percepción se tiene de los graduados en la dimensión social ($4,76 \pm 0,22$), similar a las instituciones de tipo asistencial ($4,38 \pm 0,53$), y contrario a las de orden gubernamental ($4,04 \pm 0,29$). La dimensión profesional fue mejor evaluada por instituciones gubernamentales ($4,39 \pm 0,14$) (Figura 2).

Al evaluar la preferencia que los empleadores tenían para contratar al graduado UIS en relación con graduados de otras universidades, se encontró una mayor preferencia en gerentes o afines ($4,35$) e investigadores ($4,25$); así como en las instituciones asistenciales ($4,10$) y centros de investigación ($4,17$). De forma contraria, la preferencia fue baja en empleadores con direcciones de talento humano ($3,29$), instituciones gubernamentales ($3,25$) y comerciales ($2,67$) (Figuras 1 y 2).

En cuanto a la satisfacción con el desempeño del graduado, los directores de talento humano ($4,71$), y de instituciones gubernamentales ($5,0$) expresaron una mayor satisfacción; contrario a empleadores investigadores ($3,75$). Respecto al grado de recomendación del programa de Enfermería UIS a quien quiera estudiar esta carrera, las calificaciones fueron las más altas, por encima de $4,5$ en todos los roles y tipos de instituciones (Figuras 1 y 2).

De acuerdo con el tipo de institución empleadora, la preferencia es mayor en las de tipo asistencial y de investigación, y menor en las comerciales y gubernamentales; al respecto se encontraron diferencias significativas ($p = 0,038$). La satisfacción del empleador y la recomendación del programa fue alta para todos los tipos de instituciones (Tabla 3).

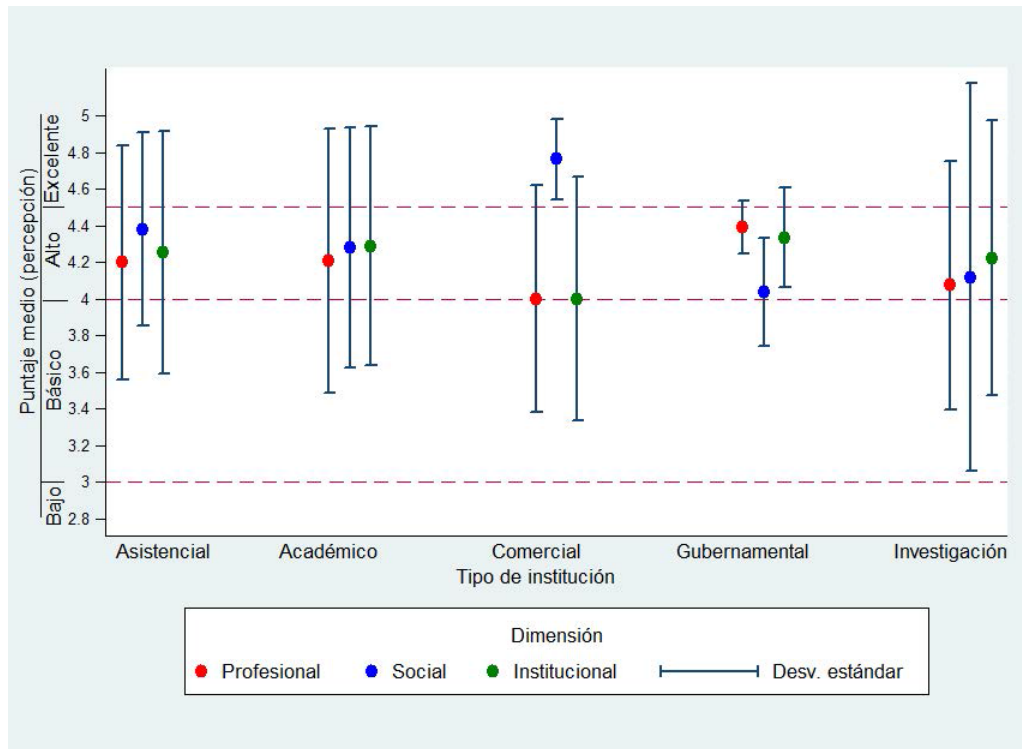


Figura 2. Percepción del empleador, según la institución que dirige, sobre el graduado de enfermería UIS. Colombia, 2020

Tabla 3. Preferencia, satisfacción y recomendación por parte de los empleadores según su rol e institución, sobre el graduado de Enfermería UIS. Colombia, 2020

	Preferencia			Satisfacción			Recomendación		
	Media	DE	Valor p	Media	DE	Valor p	Media	DE	Valor p
Rol del empleador									
Coordinador_serv	3,9	0,9		4,4	0,8		4,5	1,0	
Decano_o_afines	3,8	1,0		4,4	0,7		4,7	0,6	
Gerente_o_afines	4,3	0,8	0,063	4,6	0,5	0,188	4,8	0,4	0,748
Investigadores	4,3	0,5		3,8	1,3		4,5	0,6	
Talento_humano	3,3	0,8		4,7	0,5		4,7	0,5	
Tipo de institución									
Asistencial	4,1	0,8		4,5	0,7		4,6	0,9	
Académico	4,0	0,9		4,5	0,7		4,8	0,5	
Comercial	2,7	0,6	0,038	4,7	0,6	0,262	4,7	0,6	0,627
Gubernamental	3,3	1,7		5,0	0,0		5,0	0,0	
Investigación	4,2	0,8		4,0	1,1		4,5	0,5	

DE: desviación estándar, valor p a partir de prueba de ANOVA

Discusión

Los resultados presentados responden al punto de vista del empleador sobre el impacto que el graduado de Enfermería UIS puede tener en el medio laboral, a través de la percepción sobre su desempeño, sus conocimientos y habilidades, las interacciones sociales y la respuesta a los retos institucionales en los que se ve inmerso. Como lo resaltan Arguello-Vélez *et al.*¹⁸, el “impacto social” deriva de la “naturaleza del ser egresado”, producto del tránsito por un proyecto educativo que termina con la vinculación, ya sea de forma efectiva o no, al medio para el cual fue formado. Lo anterior implica que los programas académicos evalúen la concordancia entre las demandas del medio y los proyectos educativos, a través de insumos verificables¹⁹, lo cual requiere del desarrollo y uso de instrumentos válidos y confiables que ofrezcan resultados orientadores para la evolución de los programas.

Finch *et al.*²⁰, en el estudio que realizaron para aumentar la comprensión de los factores que influyen en la empleabilidad de los graduados universitarios, encontraron cinco categorías que influyen en la empleabilidad: habilidades blandas, habilidades para resolver problemas, experiencia de pregrado, habilidades funcionales y reputación académica. Por su parte, Arguello-Vélez *et al.* consideran de gran importancia el trabajo en equipo, al igual que la habilidad para la comunicación oral y escrita y el manejo y búsqueda de la información¹⁸.

La profesión de enfermería en Colombia está regida por la Ley 266 de 1996, la cual determina que esta profesión se fundamenta en los “principios éticos y morales y en el respeto de los Derechos Humanos”²⁰; así mismo, la profesión cuenta con una ley deontológica que rige su ejercicio¹⁵. En este sentido, el presente estudio muestra que los graduados de Enfermería UIS se destacan por su comportamiento ético y respetuoso de los derechos de los demás, hallazgo similar al reportado por Muñoz *et al.*²², para quienes los graduados de enfermería también fueron percibidos por los empleadores como personas que se guían por un código ético y que son capaces de identificar la vulneración de los derechos de las personas, así como llevar a cabo acciones para la preservación y garantía de los mismos. De igual manera, Martínez *et al.*²³ encontraron que el 87 % de los empleadores encuestados consideran que los graduados de enfermería tienen una buena formación ética.

Así mismo, se encontraron en este estudio aspectos altamente valorados por los empleadores, tales como:

la habilidad para tomar decisiones, para resolver problemas y la capacidad crítica, esto demuestra un nivel de formación altamente calificado desde la dimensión profesional, contrario a lo reportado en el estudio de Julio-Peterson²⁴, el cual encontró debilidades percibidas en la resolución de problemas y actividades relacionadas con el cuidado. En parte, las fortalezas o debilidades en estas competencias podrían estar relacionadas con la antigüedad del programa, su acreditación de calidad y los enfoques en el plan de estudio, así como la disponibilidad de personal docente calificado y especializado.

En este estudio, la capacidad de los graduados para el trabajo autónomo y sin supervisión mostró una puntuación baja, en este sentido, Torres-Contreras *et al.*²⁵ encontraron que los empleadores refieren que la capacidad de trabajo independiente es baja. Se debe tener en cuenta que la autonomía es un indicador de profesionalización de la disciplina, y para que esta se dé se necesita del “apoyo dentro del ambiente de la práctica para la educación continuada, la colaboración y las relaciones de trabajo positivas”, lo cual implica que los graduados deben estar preparados para actuar según sus conocimientos, articulando la evidencia científica y el análisis crítico, para que se generen ambientes que valoren el conocimiento de enfermería y las relaciones positivas con el equipo de salud²⁶. Así mismo, la autonomía se puede cultivar desde la academia, con alternativas en los modelos de enseñanza para fortalecer aquellos que permitan al estudiante fomentar la confianza de sus prácticas y el afianzamiento de sus habilidades y destrezas.

Resalta en los graduados el respeto hacia los derechos de las personas con quienes se relacionan y el fomento de un ambiente de respeto y cordialidad, así como, la habilidad para comunicarse con empatía y confianza. Esto permite reiterar la importancia de lo encontrado por Lizarazo *et al.*²⁷, quienes refieren que una de las razones para la no contratación de los graduados es la dificultad que presentan con la adherencia a la normatividad institucional, por lo que se requiere un equilibrio entre la autonomía y el respeto por las normas y la cultura organizacional, acompañado de una comunicación empática y respetuosa, este aspecto es susceptible de ser mejorado en las evaluaciones realizadas por los empleadores.

La apropiación del desarrollo tecnológico e investigativo por parte de los graduados es un reto actual percibido por los empleadores, y esto se demostró al encontrar que la percepción de la integración de la investigación a la

práctica laboral fue una de las que menor puntaje obtuvo. En este sentido, Julio-Peterson *et al.*²⁴, consideran que los egresados deben enfatizar más sobre la capacitación en relación con los cambios técnicos y científicos, fomentando el autoaprendizaje. Por otro lado, Lizarazo *et al.*²⁷, evidenciaron que los empleadores perciben como necesario, para mejorar los índices de calidad, el manejo de herramientas tecnológicas e informáticas por parte de los graduados. Igualmente, en un estudio realizado por García Ospina *et al.*²⁸ se encontró que existe un desarrollo de actividades de investigación deficiente, probablemente por la carga laboral y la falta de apoyo por parte de las instituciones.

Otros hallazgos de este estudio percibidos con calificación alta se refieren a las competencias básicas para resolver problemas del ejercicio profesional y a la necesidad de mantenerse actualizados en el área de desempeño. Estos hallazgos se relacionan con otros estudios tales como los de Williams y Crespo^{8,29}, donde se encontró que los empleadores califican el desempeño laboral del profesional de enfermería como muy bueno y consideran que es muy importante reforzar las habilidades en toma de decisiones, técnicas y trabajo en equipo; conocimientos generales, aplicación del proceso enfermero, modelos y teorías de enfermería, investigación, conocimientos básicos en ciencias biomédicas, sociales y de la conducta, y conocimientos especializados. Igualmente, Torres *et al.* y Peterson^{24,25} muestran que el nivel de conocimientos teóricos, conocimientos prácticos, aprendizaje, capacidad de análisis, comunicación oral, comunicación escrita, adaptación a cambios, trabajo bajo presión, asunción de responsabilidades, capacidad de resolver problemas, creatividad, responsabilidad social y ética, disciplina, organización y trabajo en equipo de los graduados son buenos, sin embargo, consideran que los egresados deben enfatizar más en la capacitación inherente a su disciplina para estar a la vanguardia de los cambios técnicos y científicos, para fomentar de este modo el autoaprendizaje.

Limitaciones

El contacto con los empleadores fue una de las principales limitantes en este estudio, debido a su poca disponibilidad de tiempo para participar en el diligenciamiento de encuestas y, en parte, a la posible desconexión entre universidad-instituciones empleadoras. Igualmente, la muestra de empleadores en áreas como investigación y comercial puede no ser representativa. Por otro lado, el instrumento creado evalúa la percepción de los graduados a partir de competencias generales, y permite comparar incluso

con otras profesiones, sin embargo, para obtener una mirada más profunda, podría hacerse una evaluación de competencias específicas de la población, aunque esto implique solo evaluar a empleadores que puedan verificar de primera mano su desempeño. De igual manera, la muestra recogida, aunque toma información de otras ciudades y departamentos, presenta una cantidad baja de participantes fuera del contexto regional y nacional, esto implica que en la medida en que se tengan bases de datos de graduados actualizadas, así como un contacto cercano con estos y con sus empleadores, se podría facilitar el acceso a la evaluación del impacto del graduado más allá de un contexto proximal.

Fortalezas

Este estudio usa un instrumento que fue validado antes de su aplicación, el cual se aplicó en un tamaño de muestra superior a los reportados por otros estudios en poblaciones similares^{18, 25, 27, 28} y en áreas de desempeño diferentes a la clínica³⁰.

Recomendaciones

Dada la subjetividad que representa la medición de la percepción de los empleadores, y pese a que el instrumento es altamente confiable y ha pasado por un proceso de validación, se puede continuar el proceso de mejoramiento de este, para que incluya aspectos como el manejo de un segundo idioma o competencias más específicas de la población.

Así mismo, se propone que se realicen estudios comparativos con mediciones previas que permitan ver a mediano y largo plazo la evolución de los programas y la adaptación al contexto.

Conclusiones

El desempeño ético y el respeto de los graduados hacia los demás son los aspectos mejor evaluados por los empleadores. El programa debe reforzar el trabajo autónomo y la integración de la investigación en el quehacer de enfermería. La dimensión social es la mejor valorada por los coordinadores de servicios asistenciales y por empleadores del área comercial, y la dimensión profesional es más apreciada por los gerentes. Por otra parte, hay una menor percepción en la dimensión social y profesional por los empleadores en el ámbito de investigación y gubernamental.

Los empleadores con cargos gerenciales, coordinadores asistenciales y de investigación tienen una mayor

preferencia por contratar graduados UIS, y los directores de talento humano e instituciones gubernamentales expresan una mayor satisfacción por el desempeño de los graduados. El programa de formación de la UIS es altamente recomendado por todos los empleadores.

Este estudio le permite al programa de enfermería conocer la percepción de los empleadores sobre la manera como los graduados están desempeñando su rol en los diferentes campos de acción y proponer alternativas de solución en aquellas dimensiones susceptibles de mejora.

Referencias

1. Consejo Nacional de Acreditación. Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado [Internet]. Bogotá, Colombia; 2013. Disponible en: https://www.cna.gov.co/1741/articles-186359_pregrado_2013.pdf
2. Schmelkes S. Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. 1ra ed. México: A.C., ACUDE; 1994.
3. Arreciado Marañón A, Isla Pera MP. Confusion About Professional Autonomy Among Final-year Nursing Students in Spain. *J Prof Nurs*. 2019; 35(2): 147–152. doi: <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.07.008>
4. Ofoha D, Iwuchukwu O. Employers' Perception and expectations of professional competency of distance learning graduates: a tracer study of nursing graduates of the National Open University of Nigeria (NOUN). *Open Prax*. 2018; 10(3): 265. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/openpraxis.10.3.796>
5. Yorke M, Knight PT. Embedding employability into the curriculum. 1ra ed. England: Higher Education Academy; 2006. p. 28.
6. Lowden K, Hall S, Elliot D, Lewin J. Employers' perceptions of the employability skills of new graduates: Research commissioned by the Edge Foundation. London: Edge Foundation; 2011. p. 42. Available from: https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2014/06/employability_skills_as_pdf_-_final_online_version.pdf
7. Wickramasinghe V, Perera L. Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Educ Train*. 2010; 52(3): 226–244. doi: <https://doi.org/10.1108/00400911011037355>
8. Williams B, Day RA. Employer perceptions of knowledge, competency, and professionalism of baccalaureate nursing graduates from a problem-based program. *Int J Nurs Educ Scholarsh*. 2009; 6(1). doi: <https://doi.org/10.2202/1548-923X.1646>
9. Cabrera Lanzo N, López López M, Portillo Vidiella M. Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores. *Estud pedagógicos*. 2016; 42(3): 69–87.
10. Universidad Industrial de Santander [Internet]. Bucaramanga: UIS; c2022. Introducción del Programa Académico de Enfermería. Disponible en: <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/academia/facultades/salud/escuelas/enfermeria/programasAcademicos/enfermeria/introduccion.jsp>
11. Escobar-Castellanos B, Jara Concha P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. *Educación*. 2019; 28(54): 182–202.
12. Ley 911 de 2004. Por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia; se establece el régimen disciplinario correspondiente y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia. 6 de octubre de 2004.
13. García Ospina C, López Ríos LH, Osorio Gómez LS, Realpe Delgado C. 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 Prom Salud*. 2007; 12(1): 1995–2004.
14. Tiga-Loza DC, Parra DI, Domínguez-Nariño CC. Competencias en proceso de enfermería en estudiantes de práctica clínica. *Rev Cuid*. 2014; 5(2): 564–568.
15. Guevara B, Evies A, Rengifo J, Salas B, Manrique D, Palacio C. Nursing care: an integrating vision in times of crisis. *Enferm Glob*. 2014; 13(1): 318–327. doi: <https://doi.org/10.6018/eglobal.13.1.168021>
16. Lanzoni GM, Meirelles BHS. Liderança do enfermeiro: uma revisão integrativa da literatura. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2011; 19(3): 651–658.
17. Tumbaco-Quimiz YM, Zambrano-Fernández MF, Veliz-Cantos SG, Delgado-Pionce BA. Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. *Cienciamatria*. 2021; 7(12) :602–614. doi: <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.442>
18. Argüello Velez P, Torres Arango MI, Cruz Tascón EF. Egresados de Fonoaudiología de la Universidad Santiago de Cali: Percepción de los empleadores. *Areté*. 2018; 17(2): 37–44. doi: <https://doi.org/10.33881/1657-2513.art.17201>
19. Pérez Peralta CM. Propuesta metodológica para evaluar la calidad del egresado universitario. *Rev*

- Hojas y Hablas. 2015; 12: 75–87.
20. Finch DJ, Hamilton LK, Baldwin R, Zehner M. An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Educ + Train*. 2013; 55(7): 681–704. doi: <https://doi.org/10.1108/ET-07-2012-0077>
 21. Ley 266 de 1996. Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia. 5 de febrero de 1996.
 22. Muñoz MN, Rodríguez P, Hincapié J, Agudelo AM, Ramírez R. Percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia). *Cult Cuidado*. 2013; 9(2): 22–38.
 23. Martínez-Royert JC, Vergara VM, Jaramillo-Quintero NY, Suárez DC, Miranda C, Pereira M. Opinión de los empleadores sobre el desempeño de egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Sucre. Colombia. *Rev Espac*. 2018; 39(29): 5–12.
 24. Peterson AJ, Sánchez Roca D. Percepción del empleador: competencias del egresado de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar. *Advocatus*. 2016; 26: 227. doi: <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.26.944>.
 25. Torres Contreras CC, Sierra Mujica KS, Sierra D, Pinzón Saavedra JD. Evaluación del desempeño de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander 2004-2010. *Rev Cuid*. 2012; 3(1): 270–279. doi: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v3i1.21>
 26. Tapp D, Stansfield K, Stewart J. La autonomía en la práctica de enfermería. *Aquichan*. 2005; 5(1): 114–127.
 27. Lizarazo Lizarazo KJ, Salazar Cruz AV. Percepción de los empleadores sobre el perfil e impacto de los egresados del programa de trabajo social de la Universidad de la Salle. Bogotá: Universidad de la Salle; 2015. Disponible en: https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/196/
 28. García Ospina C, López Ríos LH, Osorio Gómez LS, Realpe Delgado C. 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 Prom Salud*. 2007; 12(1): 1995–2004.
 29. Crespo Knopfler S, González Velázquez MS, Cuamatzi Peña MT, Domínguez Villanueva L, González Nila LI. Percepción de empleadores sobre el Licenciado en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. *Enfermería Univ*. 2009; 6(1): 7-11. doi: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2009.1.341>
 30. Pulido Roncancio CG, Mercado Caruso NN, Obredor Baldovino TP. Estudio de impacto de graduados para el fortalecimiento de los programas académicos. *Inge-Cuc*. 2014; 10(1): 19–29.