

**EVALUACIÓN POR LOS EMPLEADORES DEL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EGRESADO DE LA
UNIVERSIDAD DEL CAUCA 2008**

**GUSTAVO ADOLFO GUTIÉRREZ RUANO
VÍCTOR DAVID OLAVE MONTAÑO
DIANA CAROLINA PINO PARUMA
JESSICA LIZETH VALENCIA RODRÍGUEZ**

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERÍA
POPAYÁN
2008**

**EVALUACIÓN POR LOS EMPLEADORES DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD DEL
CAUCA 2008**

**GUSTAVO ADOLFO GUTIÉRREZ RUANO
VÍCTOR DAVID OLAVE MONTAÑO
DIANA CAROLINA PINO PARUMA
JESSICA LIZETH VALENCIA RODRÍGUEZ**

Trabajo realizado para optar al título de ENFERMERO

INVESTIGADORES PRINCIPALES:

Enf. Esp. CLARA IMELDA TORRES ARTUNDUAGA

Enf. Mg. GILMA PEREZ DE VERA

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERÍA
POPAYÁN
2008**

INTRODUCCION

Los innumerables cambios legales que se dieron entre los años 1995 y 2005 a partir de la implementación de nueva normatividad en salud y educación, establecieron diferentes escenarios para el ejercicio laboral del Enfermero (a) y generaron una transformación en el campo de acción profesional haciendo que se dieran nuevos espacios de trabajo así como la pérdida de funciones que normalmente eran realizadas por el Enfermero (a).

A partir de la Ley 100 de 1993, con el nuevo Sistema General de Seguridad Social en Salud el cual ordenó una profunda reforma de la seguridad social en Colombia y modificó aspectos sustanciales en la prestación de los servicios de salud, como consecuencia se generaron diferentes condiciones laborales para la práctica de Enfermería y las demás profesiones de salud.

En Colombia, la profesión de Enfermería está reglamentada por la Ley 266 de 1996, que define las competencias, responsabilidades, criterios de calidad de la atención y derechos de los profesionales; la Ley 911 de 2004 que dicta disposiciones en materia de responsabilidad deontológica del ejercicio de la profesión. En el ámbito de la educación, la Ley 30 de 1992 que tiene como objetivos principales trabajar para que las diferentes instituciones educativas cumplan acciones de profundización en la formación integral de los colombianos dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior

La formación del recurso humano en salud sufrió una transformación paralela al sistema, evidenciando la necesidad de adecuar el enfoque académico al contexto

nacional, con profesionales que se adapten a los procesos de reestructuración de la salud y la educación.

Como respuesta a estos requerimientos la Asociación Colombiana de Facultades y Escuelas de Enfermería, ACOFAEN, en el año 2003 realizó una convocatoria a los diferentes Programas de Enfermería para diseñar un proyecto de investigación que dé a conocer el desempeño laboral de los egresados de Enfermería en los últimos 10 años y su relación con la Ley 100 de Seguridad Social en Salud y el perfil de formación, proyecto en el cual participa la Universidad del Cauca con dos estudios de investigación: Evaluación del Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería de la Universidad del Cauca¹, cuyo parámetro fue la evaluación por parte del egresado. En el presente estudio de investigación de tipo descriptivo el objetivo es analizar por parte de los empleadores de los departamentos del Cauca y Valle del Cauca el desempeño laboral de los egresados del Programa de Enfermería de la Universidad el Cauca, durante los años 2007-2008.

Con base en los hallazgos se propone socializar este proyecto con directivos y egresados para analizar el perfil de formación del Enfermero (a), los lineamientos curriculares del programa y formular propuestas de reestructuración al plan de estudios para mejorar el desempeño del Profesional de Enfermería.

¹ ACOFAEN. Evaluación del Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería de la Universidad del Cauca. Estudio multicéntrico. Popayán, 2007.

1. MARCO REFERENCIAL

1.1 ANTECEDENTES

El presente estudio hace parte del proyecto de investigación multicéntrico que surge como iniciativa de ACOFAEN para analizar el impacto del Sistema de Seguridad Social en Salud sobre los trabajadores de la salud y su desempeño laboral, la convocatoria cuenta con 28 Programas de Enfermería del país, las cuales deben aportar la información recolectada en forma de estudios de investigación propios de cada unidad académica (Programas de Enfermería de cada Universidad), que cumplan con los parámetros estipulados por la asociación como la muestra, la cohorte estudiada, el instrumento y características de los empleadores; al finalizar la recolección de los estudios de las 28 unidades se obtendrá un consolidado nacional que será accesible a todas las instituciones afiliadas a ACOFAEN, conclusiones que permitirán aportar a los sectores de salud y educación herramientas para la adopción de políticas en la prestación de los servicios de salud y formación de futuros profesionales de Enfermería; como también se adquieren fundamentos para que las unidades académicas participantes puedan ajustar sus planes curriculares con base en los perfiles profesionales establecidos por cada una de ellas.

Dentro de las Universidades que participaron en el estudio multicéntrico y que han publicado sus artículos de investigación hasta el momento, se encuentran la Universidad Libre de Pereira y la Universidad de Caldas, la primera con “La evaluación del impacto de los egresados del Programa de Enfermería en el medio

laboral”², que dentro de sus principales resultados se encuentra la calificación del desempeño entre bueno y excelente por parte de los empleadores y muestra la coherencia alcanzada por el Programa de Enfermería de esta Universidad, su perfil profesional y ocupacional, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el impacto en el medio laboral de los egresados.

La Universidad de Caldas en su artículo publicado en el año 2007³ muestra aspectos importantes en cuanto a condiciones laborales del profesional de Enfermería que resultan del impacto ocasionado por el cambio de normatividad, y resaltan: “la divergencia entre el perfil de formación y el perfil ocupacional: desde este se prioriza lo administrativo y gerencial, y desde el perfil de formación se da prioridad al cuidado”⁴.

Entre los trabajos de investigación que son de importancia para el análisis del desempeño del egresado la Universidad del Valle realizó un estudio descriptivo como parte del proceso de autoevaluación y acreditación de sus programas académicos donde contempla la importancia de los egresados y su impacto en el medio como medida de la relación de la Universidad y el contexto social, presentando a los egresados como: “un desafío para las instituciones formadoras de recurso humano”⁵ y señala la necesidad de fortalecer las asociaciones de egresados y la vinculación de los mismos a los procesos académicos y formativos de su academia.

² PIEDRAHITA ALZATE. Doris y col. Evaluación del impacto de los egresados del Programa de Enfermería en el medio laboral. Pereira. Universidad Libre. 2001.

³ UNIVERSIDAD DE CALDAS. Hacia la promoción de la salud, volumen 12, Enero – Diciembre de 2007 , págs. 91 – 108

⁴ GARCIA OSPINA, Consuelo et al. 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. Hacia la promoción de la salud, volumen 12, Enero – Diciembre de 2007, pág. 106

⁵ ARGOTE, Luz Ángela et al. Los egresados y su desempeño en el medio: un desafío de las instituciones formadoras del recurso humano en salud. Santiago de Cali. Universidad del Valle. 2001.

1.2 MARCO LEGAL

A partir de la Constitución Política de 1991 se da comienzo a la reforma en el sistema de salud en Colombia, con el fin de garantizar la prestación de los servicios de salud a todos los ciudadanos, encaminados a la ampliación de cobertura y la mejoría de la calidad de vida.

Por ello es fundamental conocer el espacio que brinda la normatividad en cuanto a los servicios de salud a los que legítimamente tiene derecho la persona y la comunidad, además de conocer las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a proveer un servicio de salud integral para la persona.

Los trabajadores del área de la salud, como parte del talento humano presente en cualquier institución prestadora de servicios de salud, son responsables en gran parte de asegurar la calidad del servicio; para ello deben conocer sus derechos y obligaciones laborales, los cuales se encuentran referenciados en la normatividad vigente planteando pautas para su desempeño.

A su vez la reforma en la educación superior plantea nuevos estándares para brindar una formación académica con calidad y que permita la formación de profesionales competentes con capacidad de adaptación a los cambios del país.

Teniendo en cuenta la cohorte escogida se tomaron algunas de las Leyes que se expedieron dentro de este periodo y son de importancia para el desarrollo del presente estudio:

1.2.1 LEY 100 DE 1993

El nuevo Sistema de Seguridad Social Integral en Salud creado por la Ley 100 de 1993 modifica la situación de los profesionales del área de la salud, originando la adquisición de nuevas funciones, nuevas exigencias del mercado, procesos de reestructuración de las instituciones hospitalarias, nuevos sistemas de contratación entre otros.

Los sistemas de salud en el mundo reflejan valores y principios ampliamente compartidos por la gente. Esos valores y principios han estado en constante cambio en los últimos 50 años. El valor que se asigna a la salud ha crecido enormemente en todo el mundo, simultáneamente con cambios demográficos y epidemiológicos, con una mayor conciencia del usuario, y con nuevas y costosas tecnologías en salud.

Estos cambios, que se ligan con nuevas corrientes de pensamiento sobre el papel del Estado en la sociedad y con restricciones fiscales de los gobiernos, han modificado de manera sustantiva la organización, contenido, costo, financiamiento y entrega de los servicios de salud en muchos países del mundo. Colombia entró a formar parte de esa inmensa reforma social a los sistemas de salud, con el Sistema de Seguridad Social en Salud establecido por la Ley 100 de 1993.

Así las cosas, el Estado colombiano decidió entrar en la escena de los cambios, y reemplazar el modelo público de oferta subsidiada de servicios por uno de libre competencia regulada, con subsidio a la demanda como mecanismo de protección

directa a la población más pobre. Este subsidio coloca al usuario más pobre en condiciones de igualdad, con el usuario que sí puede pagar sus servicios, también se estableció un mercado descentralizado de servicios de salud, con un ente intermediario/administrador, las Empresas Promotoras de Salud (EPS); un ente proveedor de servicios, las Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS); y un usuario que se organiza para acceder a los servicios.

Este sistema tendría como objetivo primordial lograr la cobertura total de los habitantes del país, al establecer la obligatoriedad de la afiliación, diseñándose para tal finalidad dos regímenes; el contributivo, financiado en su totalidad por medio de los aportes obligatorios de los trabajadores y de los empresarios y el subsidiado, si por ser pobre, su cotización la paga el Estado. El régimen especial, para el magisterio, fuerzas militares y ECOPETROL, se mantuvo tal y como estaba antes de esta ley.

La reforma en el sistema de salud entonces, podría sintetizarse en dos aspectos fundamentales:

1. El desplazamiento de los subsidios a la oferta a los subsidios a la demanda, desplazamiento que implicó la sustitución del sistema de financiación del gasto histórico de mil hospitales públicos por el de venta de sus servicios; y
2. En la redefinición del papel del Estado, pues su responsabilidad dentro del sistema está determinada en la regulación de los mercados imperfectos y la financiación a la población más pobre.

Al hablar de los profesionales de la salud, estos no tuvieron oportunidad de discutir adecuadamente la Ley 100 y las implicaciones en el ejercicio profesional aunque los representantes de las agremiaciones médicas participaron en las discusiones, pero sus argumentos no se consideraron. La legislación se basa en conceptos como conocimiento de los costos, eficiencia, calidad, oportunidad entre otros, que tienen connotaciones de cambio en la forma de participar el profesional

en la prestación de los servicios. Hasta 1994 la tendencia general de los profesionales era contratar sus servicios con instituciones en jornadas parciales y buscar la obtención de ingresos adicionales a los contratos a través de la venta directa de sus servicios en consultorios, laboratorios, etc., y en muchos casos desconocían los costos de ellos y las tarifas se relacionaban sobre todo con la imagen profesional o con lo establecido por las entidades de medicina prepagada.

La Ley define la necesidad de que las IPS tengan autonomía administrativa y financiera, además de disponer de una contabilidad de costos, pero aún la reglamentación sobre las IPS no se ha producido. La aparición de las EPS como intermediarios para contratar los servicios entre las IPS y los usuarios, se convierte en una dificultad para aquellos profesionales que no se encontraban asociados u organizados previamente, que son casi siempre las nuevas promociones. Ante esta situación, las EPS han definido unilateralmente las tarifas por los servicios profesionales, tarifas que no representan los costos reales de la prestación de un servicio, más los costos de equipos e instalación. Las tarifas de referencia reconocidas son las de los Seguros Obligatorios de Accidentes de Tránsito (SOAT) sin consultar la realidad de los costos. Además, los estudios de factibilidad de las EPS se hicieron con base en la Unidad de Pago por Capitación (UPC) aprobada para 1995 y con gastos basados en tarifas SOAT. La relación de UPC con los aportes y tarifas SOAT definió un equilibrio para el Fondo de Solidaridad y Garantía. Si esa relación no varía, la posibilidad de aumento tarifario como decisión tomada por las EPS no es factible que se presente porque sus resultados operacionales son negativos en cantidades superiores a las que se calcularon para los primeros años de ejercicio y agravaron los obtenidos al no lograrse el volumen de afiliación esperado, además de presentarse un desequilibrio del fondo lo que llevó a el sistema a una situación difícil.

La falta de participación de los profesionales de la salud en las discusiones previas, más al desconocimiento acerca de la Ley y de los costos de producción de una consulta, ha facilitado a las EPS la contratación a las tarifas impuestas por ellas.

Las modalidades de contratación de los servicios de salud variarán progresivamente de un esquema de pago por servicio prestado a las de pago por capitación o de pago por caso, también denominado pago por paquetes integrales de diagnóstico, modalidades estas últimas, que requieren un adecuado estudio de costos para contratar con beneficio para ambas partes.

La Ley contempla aspectos de calidad en la prestación de los servicios, aspectos que hasta ahora algunas entidades de salud han considerado tangencialmente pero que implican inversiones en equipos al obligar a la modernización, así como a la adecuación de las instalaciones y a la capacitación y educación continua del personal. Si las condiciones laborales del personal de salud de las instituciones tanto privadas como públicas no permite el cubrimiento adecuado por lo menos de sus necesidades básicas, el efecto se verá sobre todo en la calidad de los servicios al buscar los profesionales la contratación por volumen de actividades a fin de compensar en alguna forma la disminución de sus ingresos por honorarios provenientes de la consulta particular. Los beneficiados serán entonces únicamente las personas que tienen capacidad de compra de planes complementarios al POS, que podrán exigir mejores condiciones de atención y los profesionales buscarán atender en forma preferencial esta población por el hecho de lograr mejores ingresos a través de estos planes.

Otro aspecto que va en contra del profesional de la salud se relaciona con el desconocimiento de aspectos empresariales y la tendencia a trabajar individualmente como una de las formas tradicionales del ejercicio profesional. Es

necesario entonces promover y realizar educación a los profesionales en proyectos de inversión, contabilidad de costos, mercadeo y desarrollo organizacional para lograr mejorar su capacidad de negociación con las IPS o con las EPS. Los profesionales están siendo absorbidos por las entidades como asalariados.

La Ley modificó el ejercicio de las profesiones de la salud al introducir entidades financieras (EPS) como negociadoras de la contratación a costa del ejercicio tradicional de las profesiones, y obligar al personal de salud a conocer acerca de sus costos de producción y a mejorar la calidad para llevarlo a mercadear adecuadamente sus servicios luchando en desventaja con los intermediarios.

Para que el trabajador del sector de la Salud preste un adecuado servicio a la comunidad es un factor fundamental la solides de la Institución donde labore, ya sea de carácter público o privado, independientemente del área o nivel de la misma, por lo tanto las reformas en la institución afectan directamente al trabajador, ejemplo de esto es la transformación que sufren estas instituciones, señaladas en el artículo 174 así: “la transformación de los hospitales en Instituciones Prestadoras de Servicios con capacidad de ofrecer servicios a las diferentes Entidades Promotoras de Salud”⁶ y la obligatoriedad del cambio de las entidades de Seguridad Social de cualquier orden a Empresa Promotora de Salud⁷.

⁶ _____ . op.cit. Ley 100/93. Capítulo II, Artículo 174

⁷ _____ . op.cit. Ley 100/93. Capítulo IV, Artículo 174

1.2.2 LEY 266 DE 1996

Es necesario conocer los fundamentos legales de la profesión de Enfermería, los cuales enmarcan los lineamientos que el Enfermero debe tener en cuenta para contextualizarse en el medio.

La Ley 266 de 1996 expedida por el Congreso de la República reglamenta el ejercicio de la profesión de Enfermería, define la naturaleza y el propósito de la profesión, determina el ámbito del ejercicio profesional, sus entes rectores de dirección, organización, acreditación y control y las obligaciones y derechos del profesional.⁸

Los postulados de esta Ley relevantes para fundamentar el análisis y discusión del presente estudio de investigación son:

La 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. Su propósito es el de promover la salud, prevenir la enfermedad, intervenir en el tratamiento, rehabilitación y recuperación de la salud⁹

A su vez se Definen las competencias que debe cumplir el profesional de Enfermería:

1. Participar en la formulación, diseño, implementación y control de las políticas, programas, planes y proyectos.

⁸ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 266/96. Bogotá. 1996. Capítulo I, Artículo 1

⁹ _____. op.cit. Ley 266/96. Bogotá. 1996. Capítulo II, Artículo 3

2. Establecer y desarrollar políticas y modelos de cuidado de Enfermería en concordancia con las políticas nacionales de salud.
3. Definir y aplicar los criterios y estándares de calidad.
4. Dirigir los servicios de salud.
5. Dirigir instituciones y programas de atención primaria en salud con énfasis en grupos vulnerables.
6. Ejercer responsabilidades y funciones de asistencia, gestión, administración, investigación, docencia, tanto en áreas generales como específicas. Utilizando de manera adecuada las herramientas para el logro de los objetivos de cada una¹⁰.

1.2.3 LEY 911 DE 2004

La evolución de la Enfermería, al pasar de un oficio con labores de cuidado basadas en el espíritu de servicio y en la intuición, hacia un proceso sistematizado, sustentado en conocimientos con fundamentos teóricos y aplicaciones científicas, tecnológicas y legales, le han imprimido a dichas prácticas de cuidado el carácter de disciplina profesional.

El cuidado como actividad profesional además de su carácter de humano, está mediado por componentes científicos y técnicos y es trascendente por cuanto responde a necesidades individuales y colectivas, por lo que constituye el ser y que hacer de la profesión, esta definición, entre otras, está enmarcada por la ley 911 de 2004 promulgada por el Tribunal Nacional Ético de Enfermería.

¹⁰ _____, op.cit. Ley 266/96. Bogotá. 1996. Capítulo VI, Artículo 17

Esta Ley regula, en todo el territorio de la República de Colombia, la responsabilidad deontológica del ejercicio de la Enfermería para los profesionales para ejercer esta profesión¹¹.

El acto de cuidado de Enfermería es el ser y esencia del ejercicio de la Profesión. Se fundamenta en sus propias teorías y tecnologías y en conocimientos actualizados de las ciencias biológicas, sociales y humanísticas de tal manera que implica un juicio de valor y un proceso dinámico y participativo para identificar y dar prioridad a las necesidades y decidir el plan de cuidado de Enfermería, con el propósito de promover la vida, prevenir la enfermedad, intervenir en el tratamiento, en la rehabilitación y dar cuidado paliativo con el fin de desarrollar, en lo posible, las potencialidades individuales y colectivas¹².

El profesional de Enfermería deberá garantizar cuidados de calidad a quienes reciben sus servicios¹³. El cuidado se da a partir de la comunicación y relación interpersonal humanizada entre el personal de Enfermería y el ser humano, sujeto de cuidado, la familia o grupo social, en las distintas etapas de la vida, situación de la salud y del entorno.

El profesional de Enfermería tiene el derecho a ser ubicado en el área de trabajo correspondiente con su preparación académica y experiencia. En caso de que al profesional de Enfermería se le asignen actividades o tareas diferentes de las propias de su competencia, podrá negarse a desempeñarlas cuando con ellas se afecte su dignidad, el tiempo dedicado al cuidado de Enfermería o su desarrollo

¹¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Bogotá. Ley 911/04. Título II, Capítulo I, Artículo 4.

¹² _____. op.cit. Ley 911/04. Título I, Capítulo II, Artículo 3.

¹³ _____. op.cit. Ley 911/04. Título III, Capítulo I, Artículo 11.

profesional. Al profesional de Enfermería, por esta razón, no se le podrá menoscabar sus derechos o imponérsele sanciones¹⁴.

“El ámbito de actuación del profesional de Enfermería está definido como interdisciplinario, multiprofesional, transdisciplinario, aporta al trabajo sectorial e intersectorial sus conocimientos y habilidades mediante la experiencia, la investigación y la educación continua ejerce sus funciones donde la persona vive, trabaja, estudia, se recrea y se desarrolla y en las instituciones donde directa o indirectamente atienden la salud.”

En desarrollo de la actividad académica, contribuirá a la formación integral del estudiante como persona, como ciudadano responsable y como futuro profesional idóneo, estimulando en él un pensamiento crítico, la creatividad, el interés por la investigación científica y la educación permanente para fundamentar la toma de decisiones a la luz de la ciencia, de la ética y de la Ley en todas las actividades de responsabilidad profesional¹⁵.

1.2.4 LEY 30 DE 1992

Desde el sector educativo, los objetivos de esta ley ratifican la educación superior como un servicio público y constitucional, garantiza la autonomía de las universidades y vela por la calidad de los servicios educativos a través de la inspección y vigilancia de la educación superior, sin embargo, sus efectos más

¹⁴ _____, op.cit. Ley 911/04. Título III, Capítulo III, Artículo 28

¹⁵ _____, op.cit. Ley 911/04. Artículo 32

notorios se observan en el aumento tanto del número de instituciones como de programas de pregrado y postgrado.

Esta Ley marca el principio de los planes de modernización de la educación los cuales evidencian la necesidad de adecuar la formación académica a los nuevos escenarios profesionales y el contexto de educación en salud frente al cambiante sistema de salud colombiano.

Dentro de la ley existen diferentes definiciones que son de gran importancia para analizar desde la perspectiva académica el desempeño del profesional y sobre todo el impacto de los planes curriculares de las universidades en el mismo, tanto en su formación académica como en su perfil profesional, de esta manera es necesario conocer que:

La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional¹⁶.

La regulación y creación de nuevos programas académicos e instituciones de formación son aspectos contemplados desde el campo de aplicación de esta ley, donde contextualizan que: “deberán tener como campos de acción la técnica, ciencia, tecnología, humanidades y filosofía, de conformidad con sus propósitos de formación¹⁷.”

¹⁶ COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 30/92. Bogotá. Título I, Capítulo I, Artículo 1, 5

¹⁷ _____, op.cit. Ley 30/92. Capítulo III, Artículo 7

El profesional de Enfermería siempre debe propender por la superación personal en su formación como ser humano y como ser profesional, por este último aspecto es importante conocer las especificaciones de la educación luego del pregrado, conociendo que: “Son programas de postgrado las especializaciones, las maestrías, los doctorados y los post doctorados¹⁸.”

“Los programas de especialización son aquellos que se desarrollan con posterioridad a un programa de pregrado y posibilitan el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o áreas afines o complementarias¹⁹.”

“Los Programas de maestría, doctorado y pos doctorado tienen a la investigación como fundamento y ámbito necesarios de su actividad. Las maestrías buscan ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de problemas disciplinarios, interdisciplinarios o profesionales y dotar a la persona de los instrumentos básicos que la habilitan como investigador en un área específica de las ciencias o de las tecnologías o que le permitan profundizar teórica y conceptualmente en un campo de la filosofía, de las humanidades y de las artes²⁰.”

1.5 PERFIL DEL EGRESADO DEL PROGRAMA DE ENFERMERIA DE LA UNIVESIDAD DEL CAUCA

El perfil de formación es el conjunto de actitudes, conocimientos y habilidades que caracterizan a un egresado de un Programa de Enfermería y que se evidencian en su ejercicio laboral.

¹⁸ _____ . op.cit. Ley 30/92. Artículo 10

¹⁹ _____ . op.cit. Ley 30/92. Artículo 11

²⁰ _____ . op.cit. Ley 30/92. Artículo 12

Los Enfermeros (as) Egresados de la Universidad del Cauca son profesionales responsables, solidarios, con un profundo sentido de ética, altamente comprometidos con la problemática social del país, con la capacidad de gerenciar programas para el cuidado y mantenimiento de la salud del individuo, familia y comunidad en los diferentes ambientes donde el ser humano interactúa, tienen la capacidad de cuidar en cualquiera de las etapas de la enfermedad a través del ciclo de vida. Puede además participar en proyectos de investigación y en la formación del recurso humano en salud

El profesional de Enfermería egresado del Programa se forma para:

Cuidar la vida y la salud del individuo, la familia y los colectivos en el ámbito hospitalario, comunitario y empresarial, aplicando los principios científicos- técnicos con calidad humana.

Formar parte de equipos interdisciplinarios e intersectoriales para desarrollar programas que responden a diferentes situaciones sociales y de salud.

Participar en investigaciones, asesorías y consultorías en Enfermería y de salud, en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

Participar en la elaboración y evaluación de planes, proyectos y programas de salud que respondan a las políticas nacionales y regionales de desarrollo social en el marco del Sistema General de Seguridad Social. (SGSS.)

Prestar servicios profesionales de Enfermería mediante la ejecución de intervenciones dependientes e interdependientes dentro de un marco de autonomía en el cual el mismo egresado es su gestor.

Mantener un permanente compromiso científico y gremial mediante actualización permanente a través del uso de herramientas tecnológicas, su vinculación a redes académicas y profesionales²¹.

²¹ UNIVERSIDAD DEL CAUCA. Facultad de Ciencias de la Salud. Programa de Enfermería. Proyecto Educativo Programa de Enfermería. Popayán. 2006.

2. METODOLOGIA

2.1 TIPO DE DISEÑO:

Estudio descriptivo, prospectivo de corte transversal.

2.2 UNIVERSO Y MUESTRA:

La población se identificó con base en el primer estudio perteneciente al Proyecto multicéntrico, en donde se ubicó a los egresados del Programa de Enfermería pertenecientes a la cohorte 1995 – 2005, este dato es de fundamental importancia ya que permite establecer donde se encuentran sus empleadores, los cuales constituyen el universo y la muestra de este estudio de investigación.

Al conocer el listado de empleadores se realizó un análisis para establecer si cumplían con las características del estudio y solicitar el espacio para las respectivas entrevistas con cada uno de ellos. Se dio prioridad a sus jefes inmediatos, los cuales el 90 % son Enfermeros, la mayoría son mujeres con 72%,

2.4 CRITERIOS DE INCLUSION:

2.4.1 Empleadores inmediatos de Enfermeros (as) egresados de la Universidad del Cauca pertenecientes a la cohorte 1995 – 2005, que laboren en instituciones descentralizadas, instituciones de carácter privado y/o empresas sociales del

estado (ESE) de todos los niveles de complejidad de los departamentos Cauca y Valle del Cauca.

2.4.2 CRITERIOS DE EXCLUSION

Se excluirán de la muestra los empleadores que no sean jefes inmediatos o directos del egresado, los que se retiren voluntariamente en el curso del estudio, fallezcan o se nieguen a participar del mismo.

2.5 DESCRIPCION Y MEDICION DE VARIABLES:

Para dar respuesta a los objetivos específicos se plantean las siguientes variables:

- ❖ Características generales de la institución y el empleador.
- ❖ Funciones.
- ❖ Modelo de prestación de Servicios.
- ❖ Clima organizacional.

2.6 METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION:

Encuesta estructurada que se basa en el formato establecido por el estudio multicéntrico, este formato fue adaptado a las características propias de la

Universidad del Cauca y especialmente al Programa de Enfermería sin perder la esencia del formato original.

Para obtener una visión más amplia de la opinión propia de cada empleador, la encuesta se complementó con una entrevista realizada simultáneamente con la recolección de la información, donde tenían la oportunidad de profundizar aspectos relacionados con cada egresado, recomendaciones y observaciones personales.

La encuesta consta de cinco secciones: la primera constituye la información general de cada empleador, dato que tiene importancia al caracterizar el universo y la muestra del estudio. La segunda sección corresponde a las funciones básicas del profesional de Enfermería enmarcadas en la Ley 266 de 1996 las cuales debe realizar el profesional de manera óptima con calidad y contempla el área asistencial, administración, educación, investigación. El modelo de prestación de servicios constituye el tercer punto dentro de la encuesta, el cual se define como la forma en la cual el Enfermero presta los servicios dentro de la institución, como realiza los procesos y responde a las políticas institucionales y de la nación, el punto siguiente constituye el clima organizacional, que incluye los indicadores de Trabajo Interdisciplinario, Incentivos laborales y Grado de satisfacción del empleador con el egresado. Por último se encuentran las necesidades de formación divididas en dos preguntas: la opinión de los empleadores frente a los temas necesarios de actualización para los egresados en su ámbito laboral, y la temática necesaria para implementar dentro de la formación académica universitaria.

2.6.1 VALIDACION DEL INSTRUMENTO:

El instrumento fue sometido a la prueba de expertos y una prueba piloto, lo cual permitió adaptar el formato a esta unidad académica. Con base en los resultados obtenidos en ellas se realizaron los ajustes necesarios para adaptarlo a las características del estudio.

2.6.4 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN: Paquete estadístico EPIINFO.

2.6.5 DELIMITACION DEL AREA A ESTUDIO: Ubicación geográfica de instituciones descentralizadas, instituciones de carácter privado y/o empresas sociales del estado (ESE) en los Departamento del Cauca y Valle.

2.7 CONSIDERACIONES ETICAS: Basados en Normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, expuestos en la Resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud²², el presente estudio de investigación se inscribe dentro de las investigaciones sin riesgo, debido a que no se realizó ninguna intervención o modificación intencionada sobre los individuos que participaron en el estudio, en cuanto a sus variables, biológicas, físicas o sociales.

Cada uno de los participantes firmó un consentimiento informado el cual resalta la confidencialidad de la información, este se entregó previo a iniciar la recolección

²² COLOMBIA. Ministerio de Salud. Resolución 008430 de 1993. Diario Oficial. Bogotá. 1993

de la información explicándole a cada empleador las características, fines y consideraciones de la misma. (Ver anexo)

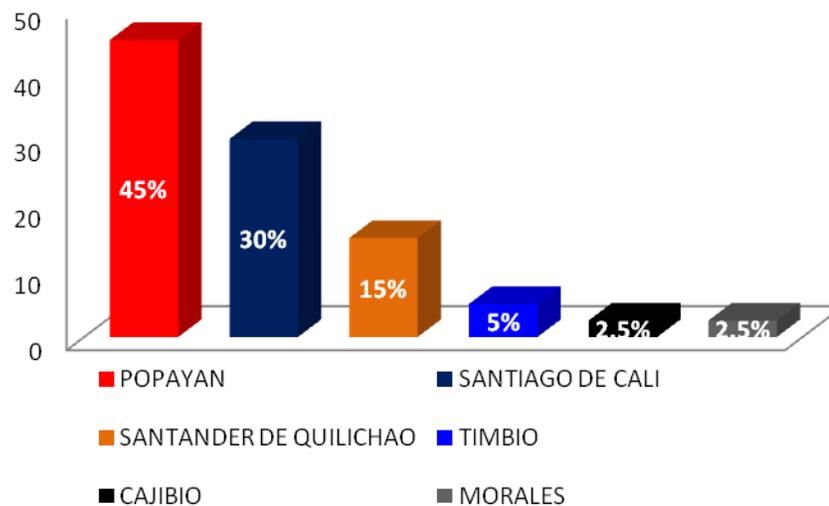
Este estudio pretende aportar herramientas para el análisis del desempeño laboral del profesional de Enfermería de acuerdo con los resultados obtenidos, buscando un beneficio para el Enfermero, por lo tanto la información recolectada para el trabajo investigativo no será utilizada para un fin diferente al planteado anteriormente y se mantendrán los criterios de respeto a la dignidad de los actores y su bienestar.

Teniendo en cuenta que este estudio pertenece a un proyecto nacional que busca un fin común, adopta estos aspectos éticos, al igual que todos los Programas de Enfermería que constituyen las unidades coinvestigadoras del estudio multicéntrico.

3. RESULTADOS:

La muestra escogida para la realización de las entrevistas corresponde a 40 empleadores directos de los egresados del Programa de Enfermería de la Universidad del Cauca, de los cuales el 90% son Enfermeros (as) y el 10% restantes son médicos, quienes están distribuidos entre los departamentos de Cauca y Valle en un 70% y 30 % respectivamente, podemos inferir que existe una gran demanda de egresados fuera del departamento. (Ver grafica 1)

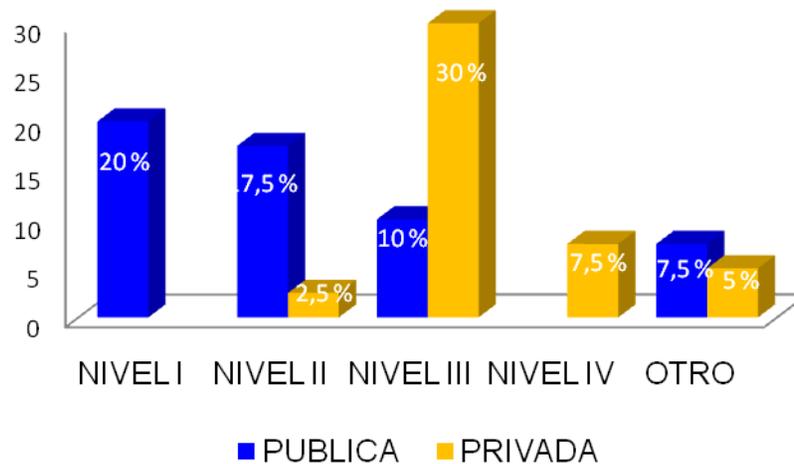
Grafica 1. Distribución porcentual de empleadores según municipios.



De acuerdo al género, el 72% corresponde al género femenino y el 28% restante al masculino.

En cuanto a la naturaleza jurídica y nivel de atención donde laboran los empleadores se encontró que 37.5% pertenecen a instituciones de carácter privado, de estas, 30% corresponden al nivel III y el 7.5% al nivel IV. (Ver grafica 2)

Grafica 2. Distribución porcentual de empleadores según naturaleza jurídica y nivel de atención de la institución.



Respecto a las instituciones de carácter público, un 20% están dentro del nivel I de complejidad, seguidos por un 17.5% dentro del nivel II. Por último, se identificó un 7.5% que brindan otro tipo de servicios como centros educativos o instituciones gubernamentales.

Los empleadores tienen a su cargo egresados que realizan funciones de tipo asistencial 67.5%, administrativo 20%, educativas 7.5 %, mercadeo 2% e investigación 0% al no encontrarse ningún egresado que se desempeñe exclusivamente en este campo. (Ver tabla 1)

Tabla 1. Distribución porcentual de funciones que desarrolla el Enfermero (a) egresado según sus empleadores.

FUNCION	N	%
Asistencial	27	67.5
Administración	8	20
Educación	3	7.5
Mercadeo	2	2
Investigación	0	0
Total	40	100

La presentación, ejecución y evaluación de proyectos se considera una de las funciones importantes del egresado, por ello se averiguó si el egresado por iniciativa personal realizaba esta función; encontrando que el 67.5% realiza proyectos de educación, los cuales fueron calificados como buenos (52.5 %) y regulares (15 %).

32.5% desarrollan procesos de investigación e inversión, en cuanto a la investigación el 25% obtuvo la calificación de bueno y 7.5% regular, y para inversión 20% bueno y 12.5% regular. (Ver tabla 2)

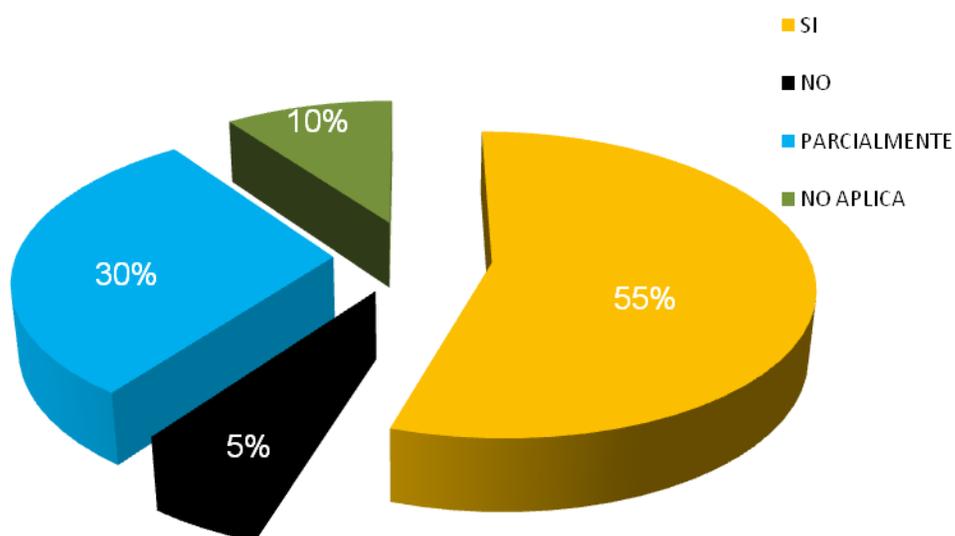
Un 55% de los empleadores considera que los Enfermeros (as) a su cargo brindan cuidado de forma integral, continua y contextualizada, basado en la planeación,

Tabla 2. Distribución porcentual de desarrollo de proyectos por egresados y su calificación según los empleadores

DESARROLLO DE PROYECTOS	NO		SI						TOTAL	
			Bueno		Regular		Malo			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Educación	13	32.5	21	52.5	6	15	0	0	40	100
Investigación	27	67.5	10	25	3	7.5	0	0	40	100
Inversión	27	67.5	8	20	5	12.5	0	0	40	100

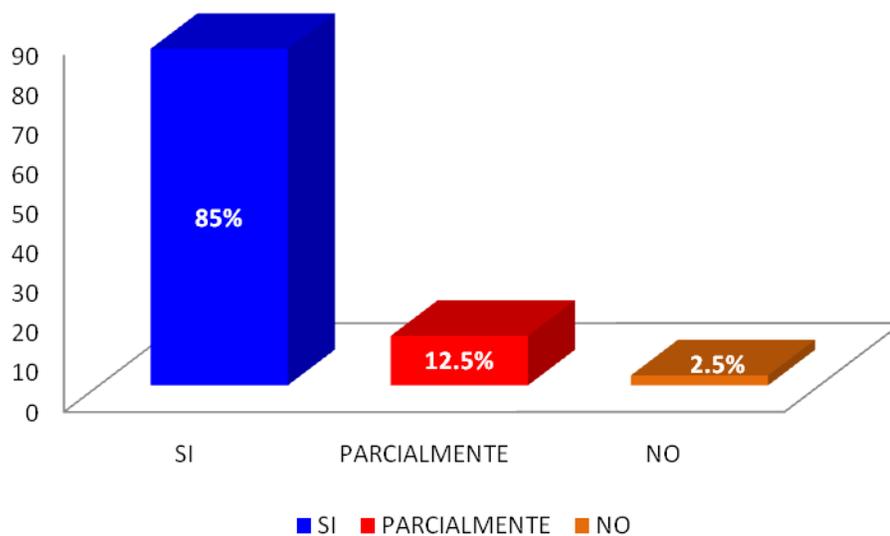
Ejecución y evaluación de planes de atención integral a los pacientes y/o usuarios, 30% lo realiza en forma parcial, ya que los procesos administrativos limitan el cuidado directo. (Ver grafica 3)

Grafica 3. Distribución porcentual de empleadores que consideran que el egresado brinda cuidado en forma integral, continúa y contextualizada



Los empleadores consideran en un 85 % que la formación recibida por el egresado le permite desarrollarse de manera adecuada en el contexto institucional ya que se adapta al perfil requerido; para el 12.5% es de forma parcial debido a que estos requieren inducción en temas específicos del área donde van a laborar.(ver grafica 4)

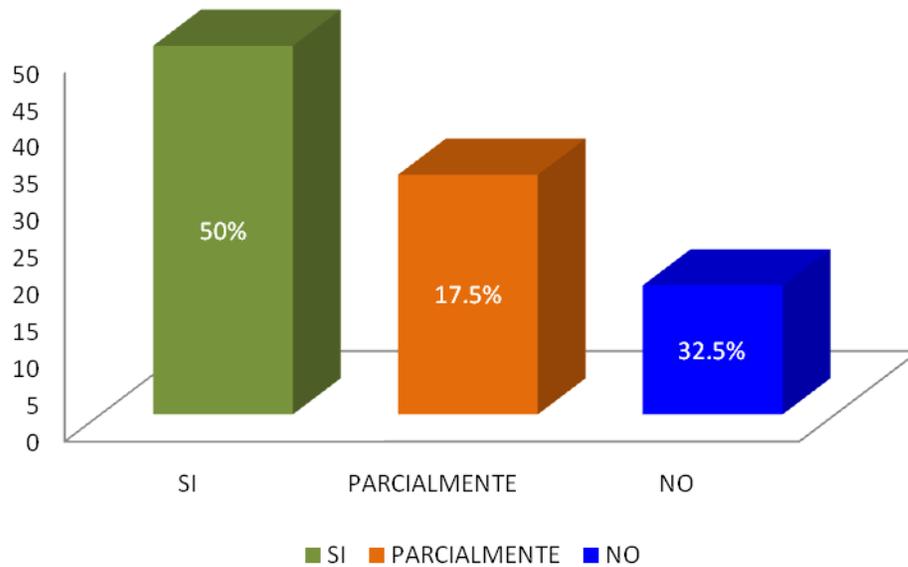
Grafica 4. DISTRIBUCION PORCENTUAL DE EMPLEADORES QUE CONSIDERAN QUE LA FORMACION RECIBIDA POR EL EGRESADO LE PERMITE DESEMPEÑARSE EN EL CONTEXTO INSTITUCIONAL.



En cuanto a los conocimientos frente a normatividad y legislación en salud, 50% de empleadores opinan que los egresados poseen conocimientos adecuados frente a la normatividad relacionada con el tipo de institución donde laboran, un 32.5% afirma que el conocimiento frente a este tema es parcial por la falta de

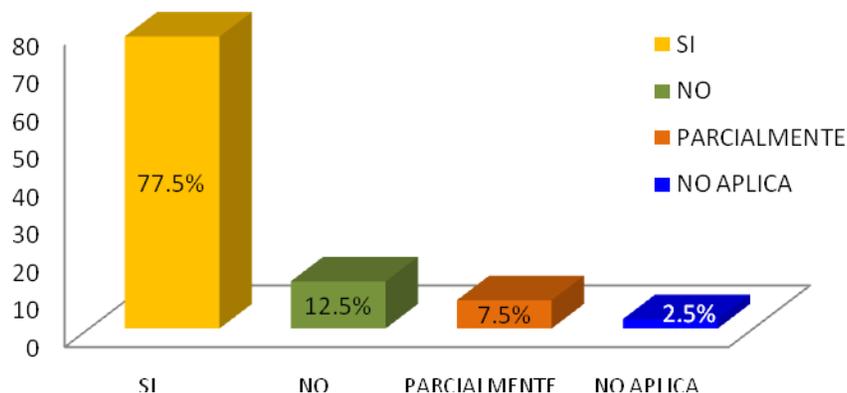
actualización permanente, y un 17.5% consideran que no poseen ningún conocimiento en este campo. (Ver grafica 5)

Grafica 5. Distribución porcentual de empleadores que consideran que los egresados poseen conocimientos adecuados frente a la normatividad en salud



El 77.5% de los empleadores afirmó que los egresados realizan la evaluación de la situación específica de cada usuario o comunidad acorde a su perfil de riesgo, como respuesta a los requerimientos encontrados; y un 12.5% opina que no realizan esta actividad puesto que no cuentan con el tiempo necesario o no hace parte de sus funciones. (Ver grafica 6)

Grafica 6. Distribución porcentual de egresados que evalúan la situación específica de cada usuario o comunidad acorde a su perfil de riesgo



En las instituciones está establecido el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud que contempla actividades como autoevaluación continua, propuestas de mejoramiento para el cliente externo e interno, aplicación de metas, indicadores y evaluaciones periódicas entre otros; el 85% de los empleadores considera que el egresado vela por el grado de satisfacción de los usuarios y promueve y aplica el mejoramiento continuo en la prestación del servicio como mecanismo de participación dentro del desarrollo del sistema. (Ver tabla 3)

Tabla 3. Distribución porcentual de procesos de mejoramiento del servicio y satisfacción de los usuarios por el egresado según sus empleadores

PROCESO	SI		NO		PARCIALMENTE		NO APLICA		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Satisfacción del usuario	35	87.5	4	10	1	2.5	0	0	40	100
Mejoramiento del servicio	33	82.5	0	0	6	15	1	2.5	40	100

El 77.5% de las instituciones no reconoce a los Enfermeros (as) estudios de postgrado salarialmente debido a la falta de implementación de este tipo de sistemas; a pesar de esto utilizan otro tipo de incentivos de carácter educativo, promoción o acenso, bienestar social laboral y recreación y turismo en un 82.5%. (Ver tabla 4)

Tabla 4. Distribución porcentual de instituciones que ofrecen al egresado sistema de incentivos

INCENTIVO	SI		NO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Capacitación	33	82.5	7	17.5	40	100
Promoción	12	30	28	70	40	100
Otros	12	30	28	70	40	100
Reconocimiento salarial de estudios de postgrado	9	22.5	31	77.5	40	100

De acuerdo al grado de satisfacción con el desempeño, según la evaluación del empleador lo califican como excelente y bueno en 50% para cada uno de ellos y según la calidad de la atención brindada, de los egresados calificados como excelente, 85% brinda cuidado de Enfermería con calidad, y un 15% lo hace en forma parcial, debido al aumento en la demanda de pacientes y falta de tiempo para priorizar los procesos en la atención. (Ver tabla 5)

Tabla 5. Distribución porcentual del grado de satisfacción del empleador con el desempeño del egresado según la atención brindada con calidad

Satisfacción con el Desempeño	Calidad		SI		NO		PARCIAL MENTE		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
EXCELENTE	17	42.5	0	0	3	7.5	20	50		
BUENO	12	30	1	2.5	7	17.5	20	50		
TOTAL	29	72.5	1	2.5	10	25	40	100		

El 50% restante obtuvo correspondiente a una calificación buena, 60 % brindan cuidado con calidad, y 35% lo hace parcialmente.

Los conocimientos sobre legislación en Salud y el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud son las principales debilidades encontradas por el empleador en el desempeño según lo mencionan en gran porcentaje con 47.5 % y 45% respectivamente generando la necesidad de realizar capacitaciones e inducciones para fortalecer las bases teóricas referentes a estos temas. (Ver tabla 6)

La actualización permanente en temas relacionados con la profesión y la legislación vigente, la Promoción y Prevención, y el desarrollo de protocolos de Enfermería, se incluyen en las necesidades de formación descritas en 25% de los casos.

Tabla 6. Distribución porcentual según necesidades de formación en el ejercicio laboral de los egresados por sus empleadores

NECESIDADES DE FORMACIÓN	N	%
Actualización legislación en salud	19	47.5
Sistema obligatorio de garantía de la calidad en salud	18	45
Actualización permanente, Promoción y Prevención , protocolos de Enfermería	10	25
Cuidado critico	6	15
Liderazgo	6	15
Urgencias y RCP	6	15

El Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud, nuevamente refleja la principal área que se debe fortalecer en la formación en pregrado, mencionada en por el 55% de la muestra.

Se debe resaltar la importancia de la incorporación de áreas temáticas de tipo administrativo en la academia, manifestada por el 47.5% teniendo en cuenta la adquisición de nuevas funciones administrativas en las instituciones de salud.

La promoción y prevención es fundamental para el trabajo con la comunidad principalmente en instituciones nivel I, el 37.5% encuentra grandes vacios tanto

cognitivos como en la aplicabilidad de la practica en los egresados que prestan su Año Social Obligatorio.

El liderazgo, la capacidad de tomar decisiones, la comunicación asertiva, y la iniciativa de emprender nuevos proyectos o realizar actividades en pro del mejoramiento de los servicios, mencionados en un 30%, son temas planteados para fortalecer en la educación en pregrado.

Tabla 7. Distribución porcentual según necesidades de formación en pregrado del Programa de Enfermería por los empleadores

NECESIDADES DE FORMACIÓN	N	%
Sistema obligatorio de garantía de la calidad en salud	22	55
Incorporación a áreas temáticas de tipo administrativo	19	47.5
Promoción y prevención	15	37.5
Liderazgo	12	30
Aplicación de legislación	10	25

4. DISCUSIÓN

Para analizar el desempeño laboral del egresado de Enfermería de la Universidad del Cauca perteneciente a la cohorte de 1995 – 2005 desde la opinión de sus empleadores, es necesario contextualizar los diferentes procesos de los cuales estos han sido parte, vistos desde el ámbito laboral y académico.

La Reforma –Ley 100 de 1993- y el impacto sobre el Profesional de Enfermería

La reforma al Sistema de Salud Colombiano con la ley 100 de 1993, es un hecho que marca una gran diferencia no solo el sistema, sino en la calidad de vida personal, laboral y académica de todos los profesionales de la salud.

El cambio en el Sistema General de Seguridad social en Salud produjo una transformación en cuanto a la administración de los recursos para la atención de la salud e introdujo nuevas figuras que implican un detrimento a la prestación de la salud con calidad e integralidad, pero el cambio no solo es para los “pacientes” o “clientes” como ahora se denominan a los usuarios de los servicios de salud, sino para los proveedores de los mismos, que no son otros que los profesionales de la salud quienes tienen que adoptar nuevos sistemas de contratación, funciones, políticas laborales, entre muchas otras.

Una de las figuras más representativas de la reforma empieza con el cambio de las instituciones públicas a empresas sociales del estado (E.S.E), que impulsaron

a las empresas privadas y/o independientes a introducirse en el mercado de la salud creando una competencia entre estas y las empresas publicas por los recursos de la salud y llevando a un proceso de “migración” laboral de profesional de la salud en búsqueda de mejores condiciones laborales.

Lo anterior se ve reflejado en los datos obtenidos por este estudio de investigación y el estudio “Egresados de las especializaciones en Enfermería. Evaluación en una década” de la Universidad del Valle²³, en los que se encontró que los Enfermeros trabajan en instituciones privadas en mayor porcentaje, lo cual nos permite inferir que las condiciones brindadas por estas instituciones son de mayor interés para los Enfermeros (a)s, puesto que brindan mejores sistemas de contratación, condiciones salariales, incentivos y posibilidades de crecimiento profesional.

Las condiciones y el clima laboral son factores determinantes para que los trabajadores se encuentren satisfechos con su empresa y su quehacer, lo cual se traduce en un desempeño más eficiente, dentro de estos factores se encuentran los horarios de jornada laboral, remuneración, estímulos entre otros, un buen ejemplo es el artículo 193 de la Ley 100 que plantea se deben ofrecer “incentivos a los trabajadores y profesionales de la salud, por parte del gobierno y las IPS, los cuales aseguran el desempeño del trabajador y del profesional. Estos estímulos podrán ser salariales o no salariales, educativos y créditos para vivienda, instalación etc”²⁴, y aunque los estímulos no salariales son importantes, la mayoría de las personas se inclinan por la remuneración económica, por esto es preocupante la situación que vive el profesional de Enfermería puesto que según

²³ RAMIREZ, Renato y TOBAR, María Clara. Egresados de las especializaciones en Enfermería. Evaluación en una década. Cali. Universidad del Valle. 2005.

²⁴ COLOMBIA. op. cit. Ley 100/93. Bogotá. 1996. Capítulo II. Artículo 193.

los resultados de este estudio la mayoría de las instituciones brindan incentivos como capacitación, felicitaciones, aportes al núcleo familiar, mas no de tipo salarial como reconocimiento a los estudios de posgrado, resultados que de igual manera fueron arrojados por el estudio de la Universidad del Valle²⁵.

Estos factores sumados a los nuevos sistemas de contratación podrían explicar la poca formación posgraduada del egresado, dejando un gran vacío en el perfil profesional del Enfermero quien no debe limitar sus conocimientos a los adquiridos en la academia, en cambio, debe procurar alcanzar los más altos grados de conocimiento, pero queda la inquietud del ¿Por qué se ha dejado de reconocer los estudios de posgrado para el Enfermero (a)?, los cuales son producto de su esfuerzo y tienen por objetivo el crecimiento personal y el reconocimiento laboral, recalcando la importancia en las empresas de enfatizar en los sistemas de incentivos brindados a los egresados, a fin de estimular la prestación de la atención con calidad y generar en los mismos, métodos que favorezcan una mayor productividad.

Por lo tanto es claro que la reforma al Sistema de Salud Colombiano ha marcado una diferencia en la calidad de vida del trabajador de la salud, hecho que se evidencia a nivel laboral, donde se requiere un gran esfuerzo por competir con otras empresas para optimizar los recursos y mantener una sostenibilidad sin tener en cuenta que sus empleados se ven expuestos a un clima organizacional con pocas garantías para ellos y sus familias, donde al final solo se verá reflejado en la disminución de la calidad en la atención de la salud para los usuarios.

²⁵RAMIREZ, Renato y TOVAR, María Clara. op. cit,

Características de las funciones del Enfermero

La Enfermería es una profesión con la capacidad de adaptar su fundamento “el cuidado” a diferentes contextos, situaciones, grupos poblacionales, entre otros, sin perder la visión de cuidar en todo momento. Esta adaptabilidad se refleja en las funciones de Enfermería planteadas por muchos autores, y definidas para Colombia por la Ley 266 de 1996 que reglamenta la profesión y donde textualmente se cita que el Profesional de Enfermería debe: “... Ejercer responsabilidades y funciones de asistencia, gestión, administración, investigación y docencia, tanto en áreas generales como especializadas y aquellas conexas con la naturaleza de su ejercicio, tales como asesorías, consultorías y otras relacionadas”²⁶, esto permitiría visualizar un amplio campo de inserción laboral para el Enfermero, lo que a su vez contrasta de manera relevante con la situación actual del profesional en Colombia planteando: ¿En que se desempeñan los Enfermeros, teniendo en cuenta la amplia gama de áreas de trabajo?

Aunque el Enfermero mantiene las funciones propias del área asistencial (asistencial: clínica y comunitaria) como su principal área laboral, como lo reflejan los resultados obtenidos en este estudio, hecho respaldado por los resultados en estudios propios de la región como el estudio de Renovación Curricular²⁷ realizado durante el año 2006 por la Universidad del Cauca, y otros estudios nacionales como se encontró en las Universidades de Los Llanos²⁸, Universidad

²⁶ COLOMBIA. op. cit. Ley 266/96. Bogotá. 1996. Capítulo VI. Artículo 17.

²⁷ UNIVERSIDAD DEL CAUCA. Facultad de Ciencias de la Salud. Departamento de Enfermería. Entrevista con Empleadores sobre Desempeño de Egresados. Popayán, Universidad del Cauca, 2005.

²⁸ PEÑA HERNANDEZ, Ana Cecilia et al. Informe de auto-evaluación Programa de Enfermería. Villavicencio. Universidad de los Llanos. 2006.

Libre de Pereira²⁹ y Universidad de Caldas³⁰ donde igualmente se desempeñan en este campo laboral.

Al realizar **Funciones Asistenciales**, el Enfermero tiene la posibilidad de brindar un cuidado directo al paciente, garantizando un cuidado de calidad, oportuno y con gran posibilidad de recuperación. Citando el *Código Deontológico de Enfermería (Ley 911 de 2004)* el cual refiere que “El acto de cuidado de Enfermería es el ser y esencia del ejercicio de la profesión”³¹, resalta la importancia del mismo como fundamento de la profesión; pero debido al cambio en la legislación y el nuevo panorama de la salud en el país, se encuentra la principal modificación que ha sufrido la profesión frente al contexto nacional: dejar de priorizar la atención de salud del individuo, la familia y la sociedad en todos sus ámbitos por medio del cuidado integral y de calidad, a contemplar un “cliente” en pro de la búsqueda de rentabilidad, productividad, financiación y sostenibilidad viendo la salud como una empresa de venta y oferta de servicios.

Con lo anterior se da entrada al cambio del cuidado por **La Administración**, que si bien, es una función del Enfermero –gestionar el cuidado y la prestación del mismo a la sociedad- también se han adquirido funciones que no tienen nada que ver con él tales como: facturación, mercadeo, venta de portafolios de servicios y las funciones secretariales que implican el diligenciamiento de registros, planillas, etc, lo que implica dejar funciones propias del Profesional de Enfermería al personal auxiliar; además la función Administradora del Profesional se basa en

²⁹ PIEDRHITA ALZATE. Doris et al. Evaluación del impacto de los egresados del Programa de Enfermería en el medio laboral. Pereira. Universidad Libre. 2001.

³⁰ GARCIA OSPINA, Consuelo et al. 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. Hacia la promoción de la salud, volumen 12, Enero – Diciembre de 2007

³¹ COLOMBIA. op. cit. Ley 911/96. Bogotá 1996. Título III, Capítulo I, Artículo 3º.

gerenciar los servicios de salud para optimizar el cuidado de Enfermería, para ello se requiere profesionales dedicados específicamente a esta área, no que el Enfermero asistencial deje el cuidado directo por asumir procesos y funciones administrativas.

La educación en salud es una función propia del Enfermero, cualquiera que sea el área en la que se desempeñe, puesto que siempre va estar generando procesos educativos: el Enfermero asistencial, con sus pacientes para fomentar la recuperación, el administrativo, con su equipo de trabajo en pro de generar condiciones apropiadas para los usuarios, los trabajadores, etc. El investigador aportando sus descubrimientos al bien común, los cuales tendrá que ayudar a entender y aplicar a la población, y así el profesional de Enfermería es un educador innato, en todos los procesos que realice, sin importar dónde y que este haciendo.

Pero, aunque está implícita en todas las funciones, La Educación para La Salud es un área de la Enfermería en donde se forma a los futuros profesionales de la Salud desde la Universidad, institución que es el ente máximo en cuanto a la Educación Superior; el problema es que la oferta educativa del país no cumple con los criterios establecidos por la normatividad, y aunque la Ley 30 de 1992, enmarca los mecanismos de control, también abre la posibilidad de formación de muchos centros educativos que muestran un incremento acelerado con programas de baja calidad y ausencia de condiciones mínimas de calidad, lo que solo resulta en profesionales de baja calidad, con pocos conocimientos, y sin herramientas para beneficiar a sus empresas y a la sociedad.

En este estudio, se ha contemplado la investigación desde dos perspectivas: como función: entendida, como oficio en que se desempeña el egresado y por el cual recibe una remuneración económica, y como investigación por iniciativa propia del egresado: la cual surge del deseo personal de realizar actividades investigativas, sin ser propias de un contrato de prestación de servicios, y la cual puede ser remunerada o solo puede ser recibida como satisfacción personal.

Llama la atención que en el área de **investigación** como función el egresado de la Universidad del Cauca tiene muy poca participación, hecho que corrobora el estudio de la Universidad de Caldas, donde resaltan la preocupación de la Universidad por la poca participación de los egresados en la función investigativa.

La vinculación del egresado en empresas o instituciones donde fomenten la investigación como oficio es muy poca, podría deberse a la falta de las mismas en Colombia, puesto que no es un país donde la investigación sea un oficio muy común, además del poco el apoyo gubernamental, económico, académico y profesional que recibe la investigación, eso sin tener en cuenta la poca remuneración que existe para la investigación, estas se complementan con la opinión de los empleadores acerca de las circunstancias por las cuales los egresados no están vinculados con la función investigativa, entre otras se encuentran la falta de preparación frente al tema, la falta de interés, el desconocimiento del área y las pocas posibilidades de vinculación laboral que existen en el país.

A diferencia de lo anterior, se resalta el gran porcentaje de egresados que realiza proyectos y estudios de investigación como iniciativa propia, principalmente los que realizan proyectos de educación, contribuyendo al desarrollo comunitario a

través de su actividad profesional, esto es un factor muy importante como indicador del desempeño laboral, hecho que permite fortalecer la educación académica en este sentido, ya que uno de los máximos indicadores de productividad que demuestran las instituciones de educación superior respecto a la calidad de sus egresados se realiza con base en la producción intelectual y proyección social de su labor.

Procesos de Calidad y el egresado

La política de Calidad en Salud en Colombia se enmarca en el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención de Salud SOGCS (Decreto 1011 del 3 de abril de 2006) donde se establece el Sistema como: "... El conjunto de Instituciones, normas, requisitos, mecanismos y procesos deliberados y sistemáticos que desarrolla el sector salud para generar, mantener y mejorar la calidad de los servicios de salud en el país..."³²

Todas las instituciones de Salud actualmente se encuentran en los procesos de habilitación y acreditación en respuesta al decreto 1011, en el cual se definen los parámetros de calidad obligatorios para la brindar servicios de salud; el Enfermero hace parte fundamental de este desarrollo dentro de las instituciones, cabe anotar que en la mayoría de ellas, alrededor del 70%, la responsabilidad de la reestructuración interna reposa sobre el Profesional de Enfermería, debido a su visión y formación como administrador participa activamente en los procesos de auditoría, habilitación, acreditación, información. Un ejemplo son los procesos de mejoramiento de satisfacción de los usuarios y la prestación de servicios de salud

³² COLOMBIA. Congreso de la república. Decreto 1011/06. Bogotá. 2006. Título I, Artículo 2°.

que hacen parte de esta política, y de los cuales el Enfermero es gestor y/o participa en ellos, y según los empleadores lo realiza de una manera adecuada.

Ninguna institución puede decir que cumple con los parámetros de calidad, si sus trabajadores no la tienen, por ello se indago sobre como consideraban el desempeño del egresado bajo los criterios de la calidad de la atención brindada, termino definido en el SOGCS como "... la provisión de los servicios de salud a los usuarios individuales y colectivos de manera accesible y equitativa, a través de un nivel profesional optimo... ”.

Los egresados son considerados “excelentes” y “buenos” en su desempeño laboral, con la consideración que son profesionales íntegros y que se amparan bajo los criterios de muy alta calidad, según la opinión de los empleadores, un resultado similar muestra el estudio del desempeño laboral de la Universidad Libre seccional Pereira ³³ donde se califico de la misma manera a los egresados por sus empleadores, estos resultados apoyan el propósito de ACOFAEN de fortalecer la Enfermería por medio de los profesionales en búsqueda del reposicionamiento de la profesión.

Perfil de formación y su relación con la Ley 100 de Seguridad Social en Salud

Durante toda la discusión se ha nombrado la transformación que a causa del cambio normativo ha sufrido el Profesional de Enfermería, todo esto nos lleva a

³³ PIEDRHITA ALZATE. Doris. op. cit.

analizar si realmente existe coherencia entre el perfil de formación del egresado de la Universidad del Cauca y las necesidades del sistema laboral luego de la implementación de las nuevas normas de salud y educación.

Para poder determinar cuál es el desempeño del profesional en el medio, hay que contextualizar los puntos que se van a tener en cuenta para analizarlo: el desempeño guiado a la luz de la normatividad y legislación y el conocimiento que el egresado tenga de ella son dos aspectos importantes, puesto que si el Enfermero no conoce el marco legal que rige su profesión y su ejercicio laboral, mucho menos va a saber desempeñarse acorde al mismo, hecho que puede, no solo disminuir la calidad de la atención de Enfermería al no acoplarse a las políticas de salud del país, sino que puede conllevar implicaciones legales al Profesional.

Así que con el fin de evaluar si se desempeñan conforme a la normatividad y legislación en salud del país se tomo como base la Ley 266 de 1996 la cual define las competencias, responsabilidades, criterios de calidad de la atención y derechos de los profesionales de Enfermería en Colombia y que de manera específica recalca la importancia de conocer y aplicar la normatividad por parte del mismo profesional al mencionar que este debe :

“ ... Participar en la formulación, diseño, implementación y control de las políticas, programas, planes y proyectos de atención en salud y Enfermería y Establecer y desarrollar políticas y modelos de cuidado de Enfermería en **concordancia con las políticas nacionales de salud...**”³⁴

³⁴ COLOMBIA. op. cit. Ley 266/96. Bogotá. 1996. Capítulo VI, Artículo 17.

Con base en lo anterior, se analizó el nivel de conocimientos sobre estos temas por parte de los egresados desde el punto de vista de los empleadores donde los resultados arrojaron que tan solo el 50% poseen conocimientos adecuados o parciales, mas no conocen a totalidad la normatividad, y cabe aclarar que no se hace referencia a toda la normatividad en salud, ya que sería muy difícil debido al sistema normativo Colombiano, el cual crea nuevas leyes, acuerdos, decretos y resoluciones que ni siquiera han acabado de implementarse cuando se expiden nuevas, dificultando el conocimiento y la implementación de los mismos; pero no es un punto favorable que en el conocimiento legislativo en cuanto a los temas relacionados directamente con la profesión y que son básicos para la vida laboral del Enfermero, todavía existan falencias y deficiencias al momento de conocer, implementar y responder ante los cambios del sistema.

Otra de las variables analizadas fue la opinión de los empleadores respecto a si la formación recibida por el egresado de la Universidad del Cauca aporta elementos importantes y valiosos en su desempeño laboral, un alto porcentaje de ellos consideran que es acorde a las funciones que va a desempeñar laboralmente, entendiendo esto como que la educación recibida durante su vida académica se adapta al perfil ocupacional de cada institución que dependiendo de sus servicios requiere Enfermeros con una u otra especialidad, lo anterior se relaciona con los resultados obtenidos por el estudio “Los egresados y su desempeño en el medio: un desafío de la instituciones formadoras del recurso humano en salud”,³⁵ en el cual se aportan resultados semejantes y concluyen que el impacto generado por los egresados de la Universidad del Valle, depende en una gran proporción de su perfil de formación.

³⁵ ARGOTE, Luz Ángela et al. Los egresados y su desempeño en el medio: un desafío de las instituciones formadoras del recurso humano en salud. Santiago de Cali. Universidad del Valle. 2001.

Para la prestación de servicios de salud integrales el profesional de Enfermería debe desempeñarse acorde a los requerimientos de cada institución razón por la cual se vio la necesidad de conocer los principales temas según los empleadores en los cuales se hace importante mejorar la formación y capacitación del egresado y del estudiante del Programa de Enfermería que se encuentra actualmente en formación, con el hallazgo que los temas son concordantes entre la academia y la vida laboral: Normatividad, Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud gestión de servicios de salud, administración hospitalaria y liderazgo son los temas con el mayor porcentaje, además de temas como cuidado crítico, urgencias y promoción y prevención que aunque se enuncian en menor porcentaje son de igual importancia, en concordancia con el estudio de la Universidad del Valle ³⁶ que plantea temas como epidemiología, desarrollo del talento humano, maestría en **administración y auditoría de la calidad en salud** en un 70% de los casos.

Con base en lo anterior, se encuentra a un empleador conforme con el desempeño laboral del egresado, basando su opinión en la respuesta favorable del Enfermero egresado de la Universidad del Cauca frente a los desafíos propios de cada institución que en últimas instancias serán los mismos desafíos que plantea la situación actual del país: se requieren Enfermeros con la capacidad de adaptarse a los continuos cambios del sistema, que respondan a las exigencias de la situación económica y sociocultural de cada región, que sean competentes y eficientes, de alto rendimiento, con participación y capacidad de tomar decisiones asertivas, y siempre con el firme propósito de no descuidar el fundamento de la profesión el cuidado integral y con calidad; pero siempre haciendo énfasis que aunque el desempeño es muy bueno, existen muchas falencias que se deben mejorar y tratar para continuar con la excelencia académica y laboral que por

³⁶ RAMIREZ, Renato y TOVAR, María Clara. op. cit.

muchos años y en muchos contextos ha destacado a la Universidad del Cauca y al Programa de Enfermería.

Por todo lo anterior, no se podría dar una respuesta totalmente afirmativa a la pregunta planteada, porque aunque el perfil de formación contempla al Enfermero de una manera integral, enfatizando en cada una de las funciones de la profesión basada en los conocimientos técnico – científicos que hacen de la Enfermería una profesión y una disciplina, los resultados que se derivan de este estudio de investigación y que se corroboran con los obtenidos por el estudio de renovación curricular mencionado anteriormente, no muestran un panorama tan favorable en cuanto al desempeño del profesional, los estudios describen la falta de participación del egresado en funciones investigativas, formación de nuevas empresas, ejecución de intervenciones propias del acto de Enfermería con criterios de autonomía y capacidad para la toma de decisiones y la pérdida del compromiso que como bien lo especifica un aparte del perfil de formación del egresado de la Universidad del Cauca “Mantener un permanente compromiso científico y gremial mediante actualización permanente a través del uso de herramientas tecnológicas, su vinculación a redes académicas y profesionales”³⁷.

³⁷ UNIVERSIDAD DEL CAUCA. Facultad de Ciencias de la Salud. Departamento de Enfermería. Perfil del Egresado de la Universidad del Cauca. Santa Fe de Bogotá. 2006.

5. CONCLUSIONES

- Los empleadores expresan que a pesar de los cambios generados por la aplicación de la nueva normatividad a partir de 1993, el egresado del Programa de Enfermería de la Universidad del Cauca, se desempeña acorde a los requerimientos del contexto institucional y Nacional.

- La opinión de los empleadores respecto al desempeño del egresado permite confrontar el conocimiento recibido con las necesidades reales del contexto laboral, permite emitir juicios de valor sobre las necesidades de formación relacionadas con conocimientos, habilidades y actitudes que deben estar presentes en la práctica laboral y facilita la retroalimentación al programa basados en experiencias laborales; las debilidades al igual que las fortalezas contribuyen al planteamiento de recomendaciones para el mejoramiento del plan de estudios del programa.

- En cuanto al desempeño laboral, el Egresado de la Universidad del Cauca presenta mayor tendencia a las funciones asistenciales, pero no las relacionadas directamente con el cuidado, sino a las nuevas funciones administrativas que ha adoptado el Enfermero asistencial luego de la implementación de la Ley 100.

- La investigación como función, es el área más preocupante en cuanto al desempeño laboral del profesional, ya que su participación es deficiente, debido a la gran carga laboral, la falta de interés y apoyo institucional para la realización de esta función

- Es clara la necesidad de implementar temas prioritarios de capacitación y educación tanto en la academia como en la vida laboral: el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud, gestión de servicios de salud, administración hospitalaria y liderazgo basados y actualizados en la nueva normatividad y políticas públicas nacionales.

- Existe una diferencia entre el perfil de formación del Egresado y las necesidades del contexto laboral del país: este prioriza lo administrativo, gerencial y económico, mientras que el perfil de formación da prioridad al cuidado de Enfermería al individuo, la familia y la comunidad.

6. RECOMENDACIONES

- Implementar los contenidos teórico prácticos de la función administrativa desde el inicio de la formación del área disciplinar para lograr un mayor conocimiento y favorecer un desempeño laboral óptimo.

- Evaluar el desempeño de los Enfermeros (as) por medio de programas de monitoreo continuo para contribuir al mejoramiento del recurso humano, mediante la identificación de necesidades de educación y la retroalimentación de los procesos de formación del profesional en Enfermería.

- Enfocar la educación en pregrado a todas las funciones de Enfermería de forma temprana y así lograr un mayor conocimiento y práctica de las mismas que favorezca un desempeño laboral óptimo, ampliando el panorama laboral del profesional acorde con las necesidades del contexto socioeconómico y cultural del país.

- Debe continuarse la formación del futuro profesional acorde a las necesidades y cambios de la situación del país sin dejar de insistir en el cuidado como esencia de la profesión para no caer en el extremo de apartar el cuidado por la educación administrativa.

- Es necesario ampliar el campo de aplicación del perfil de formación enfatizando la participación del Enfermero en las diferentes instituciones como un líder, gestor

y creador de cambios relevantes en pro del mejoramiento continuo de las empresas, dejando así la imagen de Enfermero que solo ejecuta actos, por la de Enfermero autónomo y con capacidad para la toma de decisiones fundamentadas en la ciencia y el conocimiento científico.

➤ Incentivar al egresado a la constante actualización en temas relacionados con la profesión y el contexto del medio laboral, propiciando espacios de búsqueda y adquisición de nuevos conocimientos que fundamentan la calidad de la profesión y la Universidad.

➤ Promover la participación del egresado en procesos académicos relacionados con la Universidad y el Programa, para fomentar la retroalimentación entre el medio laboral y la academia, donde el egresado juega un papel fundamental siendo la vía y el medio de unión entre estos dos espacios.

ANEXOS

ANEXO A
OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	NIVEL DE MEDICIÓN
Características generales de la institución y el empleador	Datos relacionados con aspectos de la institución y el empleador	1. Nombre del empleador	Nombres y apellidos completos	Nominal
		2. Cargo	Tipo de empleo asignado por la institución empleadora	Ordinal
			Organismo de salud donde el egresado tiene vinculo laboral	Nominal
		3. Nombre Institución	Departamento donde labora el egresado	Nominal
		4. Departamento	Municipio donde labora el egresado	Nominal
		5. Municipio	Tipo de institución donde labora el egresado:	Ordinal
<ul style="list-style-type: none"> • Publica • Privada • Mixta 				
6. Naturaleza de la institución	Nivel de atención de la institución:	Nominal		
	I, II, III o IV			
		Numero de Enfermeros egresados que laboran en la	Numérico	

		7. Nivel de atención	institución	
		8. Personal a cargo del empleador		
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	NIVEL DE MEDICIÓN
Funciones	Grupo de actividades que desempeña el Egresado en su actividad laboral	✓ Atención Asistencial	Brindar cuidado de manera directa, integral y , continua al paciente o individuo	Nominal
		✓ Administración	Aplicación del proceso administrativo en la gestión del cuidado de Enfermería y actividades en pro del óptimo Funcionamiento de la institución	Nominal
			Educación, Documentar y comunicar la	Nominal

			información a los colectivos	Nominal
		✓ Educación, Información y Comunicación	Búsqueda del conocimiento a través de elaboración de proyectos y trabajos investigativos.	Nominal
		✓ Investigación	Difundir y coordinar la obtención de servicios para la institución de salud.	
		✓ Gestión		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	NIVEL DE MEDICIÓN
Modelo de prestación de Servicios	Prototipo de manejo y prestación de los servicios de salud por parte del Enfermero en cada institución	✓ Evaluación Individualizada	Información de la situación específica de cada usuario para encaminar los cuidados	Nominal
		✓ Mejoramiento Continuo	Acciones encaminadas a prestar servicios de mejor calidad.	Nominal
		✓ Atención a Usuarios	Acciones de atención a los usuarios a fin de mejorar su atención	Nominal
		✓ Cuidado con Calidad	Servicios prestados con los mas altos estándares de calidad científica y humana	Nominal
		✓ Desempeño laboral del Egresado	Desempeño del Egresado con base en el SGSSS	Nominal

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimientos y formación profesional ✓ Legislación 	<p>Aplicación de los conocimientos adquiridos en las necesidades de la institución</p> <p>Conocimiento y práctica de las políticas públicas y normatividad</p>	Nominal
--	--	--	---	---------

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	NIVEL DE MEDICIÓN
Clima organizacion al	Mecanismos por los cuales se busca brindar condiciones laborales optimas para el egresado.	✓ Trabajo Interdisciplinario	Interactuar en equipos interdisciplinarios	Nominal
		✓ Incentivos laborales	Reconocimiento salarial y de capacitación por parte de la institución	Nominal
		✓ Grado de satisfacción	Grado de satisfacción del empleador con el desempeño laboral del Enfermero egresado.	Ordinal
		✓ Seguridad laboral	Suministros y elementos necesarios para una adecuada y efectiva prestación de los servicios (materiales, equipos, riesgo profesionales)	Nominal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	NIVEL DE MEDICIÓN
Necesidades de formación	Temas en los cuales el egresado debe reforzar sus conocimientos en el ejercicio laboral y académico.	✓ Necesidades de formación en posgrado	Temas sugeridos por los empleadores en los cuales el egresado debe reforzar sus conocimientos	Nominal
		✓ Necesidades de formación en pregrado	Temas sugeridos por los empleadores en los cuales se debe reforzar el conocimiento a nivel universitario.	Nominal

ANEXO B
EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA
EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA
ENTRE 1995-2005 POR SUS EMPLEADORES

INSTRUCTIVO

En el documento que usted encuentra a continuación se hará una breve explicación de cómo debe contestar las preguntas de la encuesta anexa.

I. INFORMACION GENERAL:

1. Nombre del empleador: Escriba su Nombre y Apellidos completos
2. Cargo: Escriba cual es el cargo que usted ocupa actualmente en la Institución
3. Nombre Institución: Escriba el nombre completo de la institución en la cual esta laborando usted actualmente
4. Departamento: Escriba el nombre del departamento en el cual se encuentra la institución donde esta laborando usted actualmente

5. Municipio: Escriba el nombre del municipio en el cual se encuentra la institución donde esta laborando usted actualmente

6. Naturaleza de de institución: Marque con una X en la casilla correspondiente a la naturaleza de la institución donde usted labora, teniendo en cuenta:

6.1 **Pública:** Empresa pública, entidad institucional con personalidad jurídica propia, constituida con capital de titularidad estatal en su totalidad o de modo parcial, cuya finalidad es la realización de actividades productivas o la prestación de un servicio en régimen de Derecho privado.

6.2 **Privada:** Empresa privada, entidad que desempeña una actividad económica dentro del sector privado (que se distingue del sector público). La empresa privada y el sector privado son términos que se pueden emplear de una forma indiferenciada.

6.3 **Mixta:** que contenga los caracteres de las dos anteriores.

7. Nivel de Atención: Marque con una X en la casilla correspondiente al nivel de atención que presta la Institución donde usted labora, teniendo en cuenta:

NIVEL I: Médico General y/o personal auxiliar, y otros profesionales de la salud.

NIVEL II: Médico General con Interconsulta, remisión, y/o asesoría de personal o recursos especializados.

NIVEL III Y IV: Medico Especialista con la participación del médico general.

OTRO: Educación técnica, tecnológica, profesional, empresas privadas, ARS, EPS

8. Cuantos Enfermeros de la Universidad del Cauca egresados entre 1995 y 2005 se encuentran a su cargo en su institución: Escriba el numero de Enfermeros egresados de la Universidad del Cauca y que pertenecen a la cohorte 1995 – 2005 que están bajo su supervisión en la Institución en que usted labora

II. FUNCIONES:

Preguntas de 1 a 3: En el siguiente grupo de preguntas marque con una X según corresponda, si su respuesta es afirmativa marque SI, si su respuesta es negativa marque NO y justifique su respuesta.

Pregunta 4: se encontrara una tabla en la cual usted debe marcar cuales son los procesos que el Enfermero que labora en su institución diseña, ejecuta y evalúa, las respuestas que usted considere afirmativas deberá calificarlas, escogiendo una opción en las columnas siguientes, de acuerdo al desempeño del profesional en los procesos mencionados.

Pregunta 5: En la siguiente pregunta marque con una X según corresponda, si su respuesta es afirmativa marque SI, si su respuesta es negativa marque NO y justifique su respuesta.

III. MODELO DE PRESTACION DE SERVICIOS:

Preguntas de 6 a 8: En el siguiente grupo de preguntas marque con una X según corresponda, si su respuesta es afirmativa marque SI, si su respuesta es negativa

marque NO. En caso de ser afirmativo, explique como el Enfermero realiza las actividades descritas.

Pregunta 9: En la siguiente pregunta marque con una X según corresponda, si su respuesta es afirmativa marque SI, si su respuesta es negativa marque NO, y si no cumple con los anteriores criterios marque parcialmente, en cualquiera de los casos justifique su respuesta.

- Calidad: “La calidad de atención se basa en ofrecer un servicio o producto de acuerdo a los requerimiento del paciente más allá de los que éste puede o espera.

Es satisfacer las necesidades del cliente de manera consciente en todos los aspectos. La calidad implica constancia de propósito y consistencia y adecuación de las necesidades del cliente, incluyendo la oportunidad y el costo de servicio. (INSTITUTO PANAMERICANO DE GESTIÓN DE LA SALUD)

Pregunta 10: En la siguiente pregunta marque con una X según corresponda, si su respuesta es afirmativa marque SI, si su respuesta es negativa marque NO, y si no cumple con los anteriores criterios marque parcialmente, en cualquiera de los casos justifique su respuesta.

1. Reajustes a nivel de Pensiones y Cesantías, afiliaciones y cotización al sistema general de pensiones el cual es obligatorio para a los regímenes

por parte de afiliados y empleadores, de acuerdo a las bases de cotización y el salario que ellos devenguen.

2. Afiliación al Fondo de Seguridad Pensional por parte de cooperativas y Aseguradoras de Riesgos Profesionales los cuales se encargarán de manejar las pensiones y cesantías de los trabajadores.
3. Cambio a Empresas Sociales del Estado.
4. Prioridades de dotación Hospitalaria, y la dirección de Hospitales Públicos.
5. Inclusión del trabajador en el Plan Obligatorio de Salud, capacitación y mejoramiento cognoscitivo.
6. Incentivos a los trabajadores y profesionales de la salud.
7. Convenios docente – asistenciales.
8. Modalidad de contratación.

Pregunta 11 a 12: En las siguientes preguntas marque con una X según corresponda, si su respuesta es afirmativa marque SI, si su respuesta es negativa marque NO, y si no cumple con los anteriores criterios marque parcialmente, en cualquiera de los casos justifique su respuesta.

IV. CLIMA ORGANIZACIONAL:

Pregunta 13: En la siguiente pregunta marque con una X según corresponda, si su respuesta es afirmativa marque SI, si su respuesta es negativa marque NO, y si

no cumple con los anteriores criterios marque parcialmente, en cualquiera de los casos justifique su respuesta.

Pregunta 14: La institución en la cual usted labora tiene en cuenta los estudios de postgrado del Profesional de Enfermería y de acuerdo a ellos se reconoce el nivel salarial?, Si su respuesta es afirmativa marque SI, si su respuesta es negativa marque NO, en cualquiera de las dos ocasiones justifique su respuesta.

Pregunta 15: Si su respuesta es afirmativa marque SI, en caso de serlo refiera cuales son los incentivos que se ofrecen, si su respuesta es negativa marque NO; teniendo en cuenta las siguientes definiciones:

- **Capacitación:** “La capacitación se considera como un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad empresarial a la cual sirve.” (Ibáñez)
- **Promoción:** Ascenso o promoción a un cargo superior, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la institución.

- **Otros:** Reconocimientos, premios, incentivos monetarios, etc.

Pregunta 16: Califique, marcando con una X, de acuerdo a los rangos expuestos, el grado de satisfacción con el trabajo desempeñado por el egresado a su cargo, teniendo en cuenta que:

PORCENTAJE	EQUIVALENTE
20 – 40 %	Grado de satisfacción malo
41 – 60 %	Grado de satisfacción regular
61 – 80 %	Grado de satisfacción bueno
Mas de 81%	Grado de satisfacción excelente

Pregunta 17: En la siguiente pregunta marque con una X según corresponda, si su respuesta es afirmativa marque SI, si su respuesta es negativa marque NO y justifique su respuesta.

V. NECESIDADES DE FORMACION:

1. De acuerdo a las debilidades encontradas en el desempeño laboral del Enfermero egresado de la Universidad del Cauca que labora en su Institución y con base en los requerimientos Institucionales (perfil ocupacional de los trabajadores de la Institución) y legislativos (ley 100, ley 911 y ley 266); plantee

tres temas prioritarios para realizar capacitaciones de actualización necesarias para los profesionales de Enfermería.

2. De acuerdo a su experiencia como empleador, y teniendo en cuenta las dificultades o falencias encontradas en el egresado de la Universidad del Cauca, plantee los temas que usted considera se deben mejorar en el plan de estudios de los estudiantes de pregrado del programa de Enfermería.

VI. OBSERVACIONES:

Escriba las recomendaciones que considere usted necesarias y que no se hayan planteado anteriormente en la encuesta, respecto a la Universidad del Cauca, el programa de Enfermería o el estudio de investigación del cual hace parte este instrumento

ANEXO C

EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA ENTRE 1995-2005 POR SUS EMPLEADORES

OBJETIVO:

Evaluar el desempeño laboral de los Enfermeros egresados de la Universidad del Cauca entre 1995 – 2005 por sus empleadores, en el marco legal de la ley de Seguridad Social.

I. INFORMACION GENERAL:

1. Nombre : _____
2. Cargo: _____
3. Nombre Institución: _____
4. Departamento: _____
5. Municipio: _____
6. Naturaleza de de institución: Publica _____ Privada _____ Mixta _____
7. Nivel de Atención: I nivel__ II Nivel__ III Nivel__ IV Nivel__ otro__
8. Cuantos Enfermeros de la Universidad del Cauca egresados entre 1995 y 2005 se encuentran a su cargo : _____

II. FUNCIONES:

Usted Considera que:

1. El Enfermero que labora en su institución realiza el cuidado de Enfermería de forma integral, continua y contextualizada.

Si _____ No _____ Parcialmente _____ No aplica _____

Porque? _____

2. El Enfermero de su institución desarrolla procesos de administración.

Si____ No____ Parcialmente ____ No aplica ____

Porque? _____

3. El Enfermero de su institución realiza procesos de educación, información y comunicación.

Si____ No____ Parcialmente ____

Como: _____

4. El Enfermero de su institución diseña, ejecuta y evalúa los siguientes procesos, si su respuesta es afirmativa califíquelos en la siguiente tabla:

PROCESO	CALIFICACION				
	SI	NO	BUENO	REGULAR	MALO
Investigación					
Inversión					
Educación					

5. El Enfermero en su institución realiza procesos de mercadeo de servicios de salud.

Si____ No____ Parcialmente ____ No aplica ____

Como? _____

III. MODELO DE PRESTACION DE SERVICIOS:

Considera que:

6. El Enfermero se encuentra en capacidad de evaluar la situación específica de cada usuario o de grupos de especial interés y riesgo.

Si____ No____ Parcialmente ____ No aplica ____

Porque? _____

7. El Enfermero en su desempeño ocupacional promueve y aplica el mejoramiento continuo en la prestación del servicio.

Si____ No____ Parcialmente ____ No aplica ____

Como? _____

8. El Enfermero vela por el mejoramiento del grado de satisfacción de los usuarios.

Si____ No____ Parcialmente ____

Como? _____

9. El Enfermero ofrece la atención de Enfermería con calidad a los usuarios o grupos de la comunidad.

Si____ No____ Parcialmente ____ No aplica ____

Como? _____

10. El desempeño de los Enfermeros egresados de la Universidad del Cauca que laboran en su institución esta acorde con los requerimientos planteados por la ley 100 en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Si____ No____ Parcialmente ____ No aplica ____

Porque? _____

11. La formación recibida por el Enfermero le permite desempeñarse de manera adecuada acorde a las necesidades de su institución y del contexto.

Si____ No____ Parcialmente _____

Porque? _____

12.El Enfermero de su institución posee conocimientos adecuados frente a la normatividad y legislación en salud.

Si____ No____ Parcialmente _____

Porque? _____

IV. CLIMA ORGANIZACIONAL

13.El Enfermero a su cargo se relaciona de manera adecuada con el resto de profesionales de su equipo de trabajo.

Si____ No____ Parcialmente _____

Porque? _____

14. La Institución reconoce al Enfermero los estudios de posgrado salarialmente.

Si____ No____

Porque? _____

15.La institución ofrece al Enfermero un sistema de incentivos como:

a. Capacitación: Si____ No____

b. Promoción: Si____ No____

c. Otros: Si____ No____, Cuales:_____

16. Cual es su grado de satisfacción con el trabajo del egresado?

- a. 20 – 40% ()
- b. 41 – 60% ()
- c. 61 – 80% ()
- d. Mas del 81% ()

17. La institución brinda a los Enfermeros los elementos materiales y equipos para su trabajo con seguridad (incluye riesgos)

Si_____ No_____

Porque? _____

V. NECESIDADES DE FORMACION:

I. Con base en los requerimientos institucionales y legislativos plantee tres temas prioritarios de capacitación necesarios para los profesionales de Enfermería que laboran en su institución.

II. De acuerdo a su experiencia como empleador, y teniendo en cuenta las dificultades o falencias encontradas en el egresado de la Universidad del Cauca, plantee los temas que usted considera se deben mejorar en el plan de estudios de los estudiantes de pregrado del programa de Enfermería.

VI. OBSERVACIONES

Fecha de Diligenciamiento: _____

Firma: _____

ANEXO D
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ Identificado con cedula de ciudadanía numero _____ quien actualmente labora en la institución _____ en el cargo de _____ , autorizo la utilización de los datos suministrados en la entrevista dirigida realizada el día _____ en el proyecto Evaluación del desempeño laboral del Profesional de Enfermería egresado de la Universidad del Cauca entre 1995-2005 por sus empleadores.

Firma y C.C

ANEXO E

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO AL PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA
DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA.**

INTRODUCCION

El estudio “ Evaluación por los empleadores del desempeño laboral del profesional de Enfermería egresado de la Universidad del Cauca”, permitió identificar y analizar las fortalezas y debilidades de la formación académica del Programa, como también reconocer la importancia que tiene el egresado como medio de vinculación entre la academia y el sector laboral, el cual en los últimos años ha implementado nuevos estándares de calidad en la prestación de los servicios de salud, requiriendo una formación de profesionales que respondan a las demandas actuales del medio con aplicación de nuevos enfoques gerenciales, administrativos y de adaptabilidad a las exigencias del contexto laboral.

Con base en los resultados obtenidos en el estudio se plantean recomendaciones y estrategias de mejoramiento al plan de estudios del programa, enfatizando en la gestión del cuidado como metodología fundamental para fortalecer en el proceso educativo del estudiante las herramientas que le permitan conseguir un excelente desempeño en el ámbito laboral.

Se precisa la importancia de realizar una evaluación de los egresados lo que garantiza, a través de sus resultados, emitir juicios de valor sobre las necesidades

de formación relacionados con conocimientos, habilidades y actitudes que deben estar presentes en su práctica laboral y social.

El monitoreo y evaluación del proceso de formación incluye a todos los trabajadores de la salud, los profesionales y técnicos, tanto en el pregrado como en el postgrado, y en sentido general involucra a estos y al resto en la educación permanente, como estrategia para lograr una mayor competencia y desempeño profesional que propicie una mejor calidad del proceso de atención en salud, lo que sin duda junto a las acciones que realizan otros sectores de la sociedad contribuirá a elevar la calidad de vida de las personas.

GESTION DEL CUIDADO DE ENFERMERIA:

La “Gestión del Cuidado de Enfermería” entendida como el ejercicio del profesional y sustentada en su disciplina, la ciencia del cuidar, se define como la aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización, motivación y control de la provisión de cuidados, oportunos, seguros, integrales, que aseguren la continuidad de la atención y se sustenten en las políticas y lineamientos estratégicos de la institución.³⁸

La Enfermería es una profesión de servicios cuya misión medular es el cuidado a los seres humanos en sus experiencias de salud y enfermedad. Los Enfermeros (as) tienen dos funciones básicas: ser prestadores y gerentes de servicio. En el campo administrativo de la Enfermería, su perspectiva se combina con los métodos administrativos para prestar atención al usuario.

³⁸ MINISTERIO DE SALUD. Resolución 1127/07. Chile. 2007.

La disciplina ha ingresado en la práctica de la administración como resultado del cambio en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Los Enfermeros (as) no solo prestan atención directa a pacientes sino que también coordinan e inciden en la administración de servicios de Salud.

Generalmente se reconoce que la función de un gestor consiste en planificar, organizar, dirigir, y controlar los recursos financieros, humanos y materiales con la intención de atender, con la mejor eficiencia posible. Entonces se puede afirmar que la gestión de los cuidados de Enfermería es un proceso dirigido a movilizar los recursos humanos y los del entorno con intención de mantener y favorecer el cuidado de la persona que, en interacción con su entorno, vive experiencias de salud

Las características de la gestión de los cuidados Enfermeros (as):

El proceso de gestión de los cuidados de Enfermería requiere determinar el objeto de la atención de la salud que de forma particular proporcionan los Enfermeros (as), e igualmente requiere habilidades y técnicas de la administración y gestión de salud.

Las características propias del cuidado de Enfermería se pueden determinar en dos aspectos relevantes:

1) El objeto de la gestión de Enfermería:

- Gestionar el conocimiento cultural de los Enfermeros (as).
- Gestionar los valores del cuidado de Enfermería.
- Gestionar la tecnología y conocimientos científicos del cuidado.

2) La aplicación de técnicas de gestión:

- Analizar y elaborar la información sobre las necesidades del cuidado de la población
- Desarrollar métodos y estrategias para la adecuación de los recursos y la orientación de los servicios Enfermería.
- Evaluar la capacidad de resolución de los problemas de atención³⁹.

DECRETO 1011 DE 2006

El ministerio de la protección social establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud (SOGCS) del Sistema General de Seguridad Social en Salud, por medio del decreto 1011 del 3 de Abril de 2006.

El sistema está definido como: “el conjunto de instituciones, normas, requisitos, mecanismos y procesos deliberados y sistemáticos que desarrolla el sector salud para generar, mantener y mejorar la calidad de los servicios de salud en el país”.⁴⁰

El sistema contiene muchas definiciones que hacen parte del quehacer diario del Enfermero en su proceso administrativo todas las instituciones donde labore, sin importar su nivel de complejidad o la especialidad que ahí se atiende, por lo tanto se deben conocer los principales elementos que constituyen los fundamentos teóricos del Sistema, entre los cuales tenemos:

- *Atención de salud*: conjunto de servicios que se prestan al usuario en el marco de los procesos propios del aseguramiento.

³⁹ FIGUEROA H. Celia. Gestión del cuidado en Enfermería (online). 2005. México. Available from internet: www.hospitalgeneral.salud.gob.mx.

⁴⁰ COLOMBIA. Ministerio de la Protección Social. Decreto 1011 de 2006. Bogotá. 2006. Título I, Artículo 2

- *Auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención de salud:* Mecanismo sistemático y continuo de evaluación y mejoramiento de la calidad observada respecto de la calidad esperada de la atención de salud que reciben los usuarios.
- *Calidad de la atención de salud:* provisión de servicios de salud a los usuarios de manera accesible y equitativa, a través de un nivel profesional óptimo, teniendo en cuenta el balance entre beneficios, riesgos y costos, con el propósito de lograr la adhesión y satisfacción de los usuarios.⁴¹

Las acciones que desarrolle el SOGCS se orientarán a la mejora de los resultados de la atención en salud, centrados en el usuario, que van más allá de la verificación de la existencia de estructura o de la documentación de procesos los cuales solo constituyen prerrequisito para alcanzar los mencionados resultados.⁴²

Los Prestadores de Servicios de Salud deberán acoger los procesos contenidos en el sistema general, como son habilitación, auditoría para el mejoramiento de la calidad en salud, acreditación e información para la calidad, dentro de los cuales el profesional de Enfermería participa en forma activa y debe propender al cumplimiento de estos requisitos dentro de la institución, se ha evidenciado que cada día los Enfermeros son responsables de la adopción e implementación del Sistema de Calidad, por ello es de fundamental importancia el conocimiento a fondo de el tema de Calidad en Salud para el Enfermero desde la academia hasta la vida laboral.

Los programas de auditoría deberán ser concordantes con la intencionalidad de los estándares de acreditación y superiores a los que se determinan como básicos en el Sistema único de Habilitación.

⁴¹ Ídem.

⁴² _____. op. cit. Decreto 1011/06. Título II, Artículo 3.

Los procesos de auditoría serán obligatorios para las Entidades Departamentales, Distritales y Municipales de Salud, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud y las EAPB. Este proceso de la auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención de Salud implica:

1. La realización de actividades de evaluación, seguimiento y mejoramiento de procesos definidos como prioritarios.
2. La comparación entre la calidad observada y la calidad esperada, la cual debe estar previamente definida mediante guías y normas técnicas, científicas y administrativas.
3. La adopción por parte de las instituciones de medidas tendientes a corregir las desviaciones detectadas con respecto a los parámetros previamente establecidos y a mantener las condiciones de mejora realizadas.⁴³

LIDERAZGO DE ENFERMERÍA

Definición:

Se define como un proceso de dirigir el influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo.

La transformación del rol profesional requiere de la adquisición de nuevos valores, estos expresan aquello que es o no es deseable, significativo o insignificante, correcto o incorrecto para un individuo, un grupo, una organización, o bien para la sociedad como un todo.

⁴³ _____ . op. cit. Decreto 1011/06. Título IV, Capítulo 3, Artículo 32.

Entre las funciones que cumplen los valores en el plano individual está la de contribuir a la configuración del sistema cognitivo, lo que permitirá a la persona categorizar el entorno y la situación laboral donde se encuentra. Así, la estructura de valores que posee la persona, como la mayor o menor importancia que otorga a los valores como guía de comportamiento en su vida, tiene un papel determinante tanto para su percepción, como para la toma de decisiones.

Los valores como guía de comportamiento en su vida, tiene un papel determinante tanto para su percepción, como para la toma de decisiones. Uno de los factores más importantes en la creación y transmisión de valores dentro de las organizaciones es el liderazgo.

En este sentido, los líderes juegan un papel fundamental. Un buen líder puede inducir a defender estos valores, generando un clima social de cooperación y apoyo, que allane el camino hacia la consecución de los objetivos. No obstante, un líder también puede propiciar en los demás actitudes y comportamientos hostiles que desaceleren los procesos de trabajo y obstaculicen la consecución de objetivos.

Entre las múltiples clasificaciones existentes sobre estilos de liderazgo, la más popular y aceptada ha sido la formulada a partir de dos dimensiones: liderazgo orientado hacia la tarea u objetivos, y liderazgo orientado hacia la consideración o las relaciones.

El liderazgo orientado hacia la tarea conlleva una alta preocupación por parte del líder en conseguir los objetivos propuestos, mientras que el liderazgo orientado

hacia las relaciones implica un considerable interés por los aspectos socio-emocionales del grupo de subordinados, es decir, por las personas y sus relaciones dentro del grupo de trabajo.⁴⁴

El liderazgo es un componente esencial de la gestión. Asimismo, es de importancia crítica preparar a Enfermeros (as) líderes para la Enfermería. El liderazgo de Enfermería comprende las actividades de instruir a otras personas y ser sus mentores, y crear un entorno y condiciones para el perfeccionamiento constante y la calidad de los cuidados. El liderazgo a través de las asociaciones profesionales de enfermeras mejora la profesión y la sitúa estratégicamente para influir en la planificación y en la política de salud.

Para un liderazgo y gestión eficaces es esencial mantener redes y vínculos con los principales interesados, y entre éstos. También es de importancia crítica la capacidad de evaluar constantemente el entorno, vigilar los resultados y crear o adaptar el cambio según se requiera.

La preparación de los Enfermeros (as) para la gestión y la política ha de capacitarlos para asumir funciones de gestores de los servicios o de la formación de Enfermería, o de los servicios de atención de salud, o en la política de salud. Se reconoce que en la formación de los Enfermeros (as) gestores, la preparación para el liderazgo es un elemento crítico, además de ser una importante prioridad para la Enfermería en general.⁴⁵

⁴⁴ AGUILAR LUZÓN, María del Carmen et al. Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de Enfermería. España. Universidad de la Rioja. 2005.

⁴⁵ CONSEJO INTERNACIONAL DE ENFERMERAS. Declaraciones de posición del CIE (online). 2000. Suiza. Available from internet: www.icn.ch/psgestion00sp.htm

La formación académica del futuro profesional de Enfermería se fundamenta en la búsqueda del conocimiento y el aprendizaje integral, de esta manera el Programa de Enfermería de la Universidad del Cauca ha implementado dentro de su currículo el área de Formación Básica Profesional la cual según se refiere en el Plan de Estudios del Programa de Enfermería “ fundamenta el rol y las funciones legalmente determinadas que los Enfermeros (as) deben desarrollar en la sociedad, señalados en la normatividad y comprende la gestión del cuidado en lo relativo a promoción, mantenimiento y restauración de la salud, la prevención de las enfermedades, la ejecución de acciones derivadas de diagnóstico y tratamiento y la administración de los recursos de asistencia del paciente, para mejorar la calidad de vida.”⁴⁶

La asignatura de Gestión del Cuidado I y II hace parte de los componentes del área en mención y se desarrolla durante los semestres IX y X de la carrera respectivamente, complementando la formación básica disciplinar, con las temáticas que preparan al estudiante para la vida laboral.

Con base en lo anterior, cabe resaltar los resultados obtenidos en el estudio de desempeño laboral de los egresados del Programa de Enfermería de la Universidad del Cauca donde se encontraron las principales falencias en temas como aplicación del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud, Liderazgo, Actualización en Legislación en Salud, promoción y prevención y las herramientas para la administración y gestión de cuidado.⁴⁷

⁴⁶ UNIVERSIDAD DEL CAUCA. Facultad Ciencias de la Salud. Programa de Enfermería. Proyecto Educativo del Programa de Enfermería. Popayán. 2006. p 24.

⁴⁷ UNIVERSIDAD DEL CAUCA. Facultad Ciencias de la Salud. Programa de Enfermería. Evaluación por los empleadores del desempeño laboral del Profesional de Enfermería egresado del Programa de Enfermería de la Universidad del Cauca. Popayán. 2008

Al analizar la situación que se presenta se plantean las siguientes recomendaciones al plan de estudios del programa:

1. Que algunas unidades temáticas que se desarrollan durante los semestres IX y X sean desarrolladas desde el inicio del área disciplinar, correlacionando los conocimientos previos y los adquiridos en cada semestre con la implementación de estas unidades en la práctica. Lo anterior busca la integración en el conocimiento de las herramientas administrativas que permitirán al estudiante, al ingresar a cada una de las practicas hospitalarias y comunitarias, conocer, ejecutar y trabajar en la gestión del cuidado de cada servicio, adquiriendo destrezas y habilidades para su futuro desempeño como profesional.

2. Sin alterar el marco curricular del plan de estudios del Programa de Enfermería se proponen la introducción de las siguientes unidades temáticas pertenecientes a la asignatura de Gestión del Cuidado I y II, dentro del plan de estudios de la siguiente manera:

- **UNIDAD:** ADMINISTRACION, GERENCIA, CALIDAD Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTION DEL CUIDADO DE ENERMERIA:

- **TEMATICA:**

Fundamentos de la Administración

Habilidades Gerenciales y comunicativas para una gerencia efectiva

- **UNIDAD:** LA GESTION DEL CUIDADO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD EN COLOMBIA

- **TEMATICA:**

Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud
Normatividad en Enfermería (Ley 911, Ley 266,)

- **UNIDAD:**

GESTION DEL RECURSO HUMANO

Los componentes de la asignatura de gestión previamente mencionados corresponden a las bases académicas que se consideran necesarias para la adquisición de conocimientos para desarrollar una función administrativa por parte del profesional como lo plantea la Ley y las necesidades laborales actuales del medio.

La asignatura de Gestión del Cuidado es un área integradora de conocimientos, en donde se reúne todo el aprendizaje adquirido durante los semestres básicos y se complementa con las competencias y habilidades que se requieren para liderar los procesos gerenciales en los cuales está inmerso el Enfermero (a).

Las herramientas administrativas, legislativos, de liderazgo y manejo del talento humano, no deben ser implementados solamente al final de la carrera, la idea es que el estudiante en sus clases magistrales aprenda toda la teoría de estos tópicos y durante sus prácticas clínicas y comunitarias dedique un espacio para aplicar la teoría, en el accionar diario, junto a la experiencia de sus docentes y otros profesionales de los diferentes sitios de práctica.

18. BIBLIOGRAFIA

AGUILAR LUZÓN, María del Carmen et al. Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de Enfermería. España. Universidad de la Rioja. 2005.

ARGOTE, Luz Ángela et al. Los egresados y su desempeño en el medio: un desafío de las instituciones formadoras del recurso humano en salud. Santiago de Cali. Universidad del Valle. 2001.

CONGRESO DE LA REPUBLICA COLOMBIA, Ley 100 de 1993. Corte Constitucional. Santa Fe de Bogotá.

----- Ley 30 de 1992. Corte Constitucional. Santa Fe de Bogotá.

----- Ley 266 de 1996. Corte Constitucional. Santa Fe de Bogotá.

----- Ley 911 de 2004. Corte Constitucional. Santa Fe de Bogotá.

----- Decreto 1011 de 2006. Corte Constitucional. Santa Fe de Bogotá.

CONSEJO INTERNACIONAL DE ENFERMERAS. Declaraciones de posición del CIE (online). 2000. Suiza. Available from internet: www.icn.ch/psgestion00sp.htm.

FIGUEROA H. Celia. Gestión del cuidado en Enfermería (online). 2005. México. Available from internet: www.hospitalgeneral.salud.gob.mx.

MINISTERIO DE SALUD. Resolución 1127 de 2007. República de Chile. 2007.

PEÑA HERNANDEZ, Ana Cecilia et al. Informe de auto-evaluación Programa de Enfermería. Villavicencio. Universidad de los Llanos. 2006.

PIEDRAHITA ALZATE. Doris et al. Evaluación del impacto de los egresados del Programa de Enfermería en el medio laboral. Pereira. Universidad Libre. 2001.

RAMIREZ, Renato y TOVAR, María Clara. Egresados de las especializaciones en Enfermería. Evaluación en una década. Santiago de Cali. Universidad del Valle. 2005.

UNIVERSIDAD DEL CAUCA. Facultad de Ciencias de la Salud. Departamento de Enfermería. Entrevista con Empleadores sobre Desempeño de Egresados. Popayán, Universidad del Cauca, 2005.

UNIVERSIDAD DEL CAUCA. Facultad de Ciencias de la Salud. Departamento de Enfermería. Perfil del Egresado de la Universidad del Cauca. Santa Fe de Bogotá. 2006.

UNIVERSIDAD DEL CAUCA. Facultad Ciencias de la Salud. Programa de Enfermería. Proyecto Educativo del Programa de Enfermería. Popayán. 2006. p 24.